

Sygn. akt IV U 1167/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2017r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania A. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

z dnia 11 lipca 2017r. nr (...) znak: (...)

z udziałem E. S.

o ubezpieczenie społeczne

zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że A. S. od dnia 1 lutego 2017r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek E. S..

Sygn. akt IV U 1167/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lipca 2017r. znak (...) - (...) pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E., na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r. poz. 963), Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego, stwierdził, że A. S. jako pracownik u płatnika składek E. S. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2017r.

Powyższą decyzję zakwestionowała A. S. podnosząc, że w sprawie zaistniały wszystkie przesłanki do uznania, iż doszło do nawiązania stosunku pracy, a podejmowanych przez nią, czy też przez pracodawcę czynności nie można uznać za pozorne.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. wniósł o jego oddalenie wskazując, że całość ustaleń dokonanych przez organ dowodzi, że ubezpieczona nie świadczyła pracy, a umowa o pracę została zawarta dla pozor, wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego wynikających ze stosunku zatrudnienia. W ocenie pozwanego zgromadzona dokumentacja ma jedynie formalnie potwierdzić zatrudnienie pracownicze. Pozwany wskazał, że na miejsce przebywającej na zwolnieniu lekarskim ubezpieczonej, płatnik nie zatrudnił nowego pracownika i sam wykonywał wszystkie czynności. Ponadto zatrudniając ubezpieczoną, która była w ciąży, płatnik nie mógł liczyć na świadczenie przez nią pracy w dłuższym okresie.

Płatnik składek E. S. poparł stanowisko skarżącej wnosząc o uwzględnienie jej odwołania oraz potwierdzając fakt świadczenia przez skarżącą pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczona A. S., ur. (...), w okresie od 1 listopada 2015r. do 31 października 2016r. zatrudniona była na stanowisku sprzedawcy – kasjera w sklepie spożywczo - przemysłowym prowadzonym w Z. przez jej brata D. S.. Z dniem 31 października 2016r. brat skarżącej zakończył działalność, zaś prowadzony przez niego sklep przejął ojciec jego i ubezpieczonej - E. S.. W listopadzie 2016r. skarżąca zarejestrowała się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Mieszkała wówczas u swojego partnera i utrzymywała się z posiadanych oszczędności.

E. S. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie transportu samochodowego oraz naprawy pojazdów. Dodatkowo prowadzi sklep spożywczo – przemysłowy w Z. P., gdzie na stałe pracuje jego żona i jeszcze jeden pracownik. E. S. zajmuje się zaś dostawami. Po przejęciu od syna D. sklepu położonego w Z., E. S. rozpoczął jego remont i przygotowania do rozwinięcia działalności. Od tego czasu zarówno skarżąca, jak i jej drugi brat D. oraz jej matka, pomagali E. S.. Skarżąca pojawiała się w sklepie mniej więcej trzy razy w tygodniu i między innymi rozładowywała towar. Nie łączyła jej wówczas żadna umowa z płatnikiem. E. S. rozbudował lokal, zakupił nowe regały oraz kasę fiskalną.

W styczniu 2017r. E. S. rozpoczął działalność w Z., zaś w dniu 1 lutego 2017r. zawarł ze skarżącą umowę o pracę. Skarżąca została zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu, na okres próbny od 1 lutego 2017r. do 28 lutego 2017r., w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem 3.900 zł brutto. Zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych skarżącej biuro rachunkowe, z którego usług korzystał płatnik, dokonało w dniu 6 lutego 2017r. Skarżąca jeszcze w dniu 26 stycznia 2017r. uzyskała orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku kierownika sklepu, zaś w dniu 2 lutego 2017r. odbyła szkolenie w zakresie bhp. Do obowiązków skarżącej należało sprawdzanie stanu towaru w sklepie, składanie zamówień, przyjmowanie dostaw, wycena towaru, sporządzanie grafików, obsługa klientów, rozliczanie kas fiskalnych, sporządzanie raportów dziennych, kasowych, zamykanie i otwieranie sklepu, przygotowywanie zamówień, które dowozili dostawcy oraz płatnik, rozliczanie wypłat dla pracowników. E. S. zatrudnił w sklepie jeszcze jednego pracownika na stanowisku sprzedawcy – K. S., nad którą skarżąca sprawowała pieczę oraz sam – w razie możliwości – pomagał w sklepie przy obsłudze klientów.

W dniu 2 lutego 2017r. skarżąca, podczas wizyty u ginekologa, dowiedziała się, że jest w ciąży. W dniu 1 marca 2017r. zawarła z ojcem kolejną umowę, tym razem na czas nieokreślony. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

Od dnia 3 kwietnia 2017r. skarżąca przebywała na zwolnieniu lekarskim przypadającym w okresie ciąży. W dniu (...) urodziła syna i od tego czasu przebywa na urlopie macierzyńskim. E. S. nie zatrudnił nikogo na miejsce skarżącej, sam przejął obowiązki skarżącej oraz przesunął do pomocy pracownika ze sklepu w Z. P..

(wyjaśnienia skarżącej i płatnika, nadto dowód: świadectwo pracy k. 3A, umowa o pracę k. 3B, 8B, orzeczenie lekarskie k. 1A, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy k. 6B, zgłoszenie do ubezpieczeń k. 2B – akta osobowe skarżącej k. 33; kopia dokumentacji medycznej k. 35-36, karta ciąży k. 40, zeznania świadków: K. S., M. W., C. W. i H. R. z rozprawy w dniu 6 listopada 2017r.)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu określa ustawa systemowa. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. pracownicy. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu jest konsekwencją podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym, co wynika z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej. Co do okresów podlegania wymienionym ubezpieczeniom, należy odwołać się do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, z którego wynika, że w odniesieniu do pracowników jest to okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podstawą procesową wydania zaskarżonej decyzji był art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy

systemowej, zgodnie z którym ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń.

Istotą sporu było spełnienie przesłanki podlegania A. S. ubezpieczeniom z tytułu pozostawania w stosunku pracy z płatnikiem E. S., przy czym początkowo pozwany zarzucał jedynie pozorność łączącej strony umowy o pracę, następnie zaś zarzucił, że umowa łącząca strony nie miała reżimu pracowniczego. W ocenie Sądu stanowisko organu rentowego jest błędne.

Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej – art. 11 kp. Zgodnie z art. 22 kp, przez nawiązanie stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy (vide uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 listopada 2005r. sygn. III AUa 2723/04). Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 kc).

Sąd orzekający w sprawie dokonał oceny zawartej między stronami umowy o pracę pod kątem dokonania czynności pozornej skutkującej bezwzględną nieważnością czynności prawnej zgodnie z art. 83 § 1 k.c.

O czynności pozornej, zgodnie z treścią powołanego przepisu, możemy mówić wówczas, gdy oświadczenie woli jest złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Dla uznania, że czynność prawna ma charakter pozorny (w rozumieniu przepisu art. 83 § 1 k.c.) muszą kumulatywnie wystąpić trzy następujące elementy:

- 1) oświadczenie woli zostaje złożone dla pozorów, co ma miejsce w sytuacji, gdy nie zmierza ono do osiągnięcia skutków prawnych określonych w jego treści (np. takich jak nawiązanie stosunku pracy i rzeczywiste wykonywanie przez strony tego stosunku – praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę);
- 2) oświadczenie woli jest składane drugiej stronie;
- 3) adresat oświadczenia ma świadomość pozorowości i zgadza się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, jakie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 roku (sygn. akt II UK 321/04, OSNP z 2006 r., nr 11 – 12, poz. 190), zgodnie z którym umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obydwie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik – nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Z kolei jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (wykonywana), to nie można przyjąć, aby została ona zawarta dla pozorów (czy też w celu obejścia prawa), choćby nawet strona podejmująca zatrudnienie jako pracownik – zawierając umowę o pracę - dążyła do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak też SN w wyroku z dnia 6 marca 2007 roku, sygn. akt I UK 302/06, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 7-8, poz. 110, str. 323 i w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., sygn. akt: II UK 20/11; LEX nr 885004; por. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z dnia 04 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt II UK 43/05, OSNP z 2006 r., nr 15 – 16, poz. 251; LEX nr 189956; z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006/9/33; z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). W wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił, że pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona (tak I UK 43/09, LEX nr 529772). Słusznie zatem stwierdził

Sąd Najwyższy, iż pozorność czynności prawnej zachodzi w sytuacji, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej (patrz wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Wskazać przy tym należy, że według poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie II UK 314/03, zgodnie z którym rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy wywołujących zobowiązanie pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podzielić również należy stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 19 października 2007 r. w sprawie II UK 56/07, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że „podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.”

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd stwierdził, że umowa zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem w dniu 1 lutego 2017r. została rzeczywiście nawiązana i była faktycznie realizowana. Wskazać w tym miejscu należy, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontradiktoryjnością. Oznacza to, iż strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 k.p.c.). Strona zobowiązana przez Sąd do zgłoszenia twierdzeń i złożenia dowodów na ich poparcie, która takiego zobowiązania nie wykonuje, godzi się z rozstrzygnięciem mającym u podstawy orzekania tylko te dowody, które znajdowały się w dyspozycji Sądu. Sąd prowadzi postępowanie w takim zakresie, w jakim zostanie ono zainicjowane przez strony. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 kc).

W ocenie Sądu przedstawione przez skarżącą w toku postępowania dowody rozwiały wszelkie wątpliwości co do charakteru zawartej pomiędzy skarżącą a płatnikiem umowy. Dowody te potwierdziły, iż płatnika składek i ubezpieczoną łączył stosunek pracy, wobec czego z tego tytułu podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 lutego 2017r. Pozwany nie naprowadził przy tym żadnych kontrdowodów, które pozwoliłyby na wykreowanie odmiennego stanu faktycznego.

Należy podkreślić, iż w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego, w tym wyjaśnień ubezpieczonej i płatnika składek, jak i przede wszystkim zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, Sąd nie miał wątpliwości co do istnienia stosunku pracy między skarżącą a płatnikiem składek. Płatnik wskazał, że potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej powstała w związku z przejęciem przez niego działalności handlowej jego syna i koniecznością zatrudnienia nowych pracowników. Organ rentowy w żaden sposób nie wykazał by potrzeby takiej nie było w sytuacji, gdy płatnik w ramach prowadzonej działalności gospodarczej posiadał jeszcze jeden sklep oraz warsztat samochodowy i dysponował ograniczonym czasem na bezpośrednią obsługę dwóch punktów handlowych, położonych zresztą w różnych miejscowościach. W ocenie Sądu logicznym również było, że płatnik zatrudnił na stanowisku kierownika sklepu po pierwsze osobę, którą znał i do której miał pełne zaufanie, a po drugie osobę, która posiadała już doświadczenie nie tylko w pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie, lecz również była zorientowana w czynnościach związanych z prowadzeniem i zarządzaniem takim sklepem, gdyż skarżąca od dziecka obserwowała pracę rodziców prowadzących sklep w Z. P.. Spójne zeznania świadków, które Sąd uznał za wiarygodne, poza samą okolicznością świadczenia przez skarżącą pracy w warunkach podporządkowania, w określonym miejscu i godzinach, potwierdziły przy tym jednocześnie twierdzenia skarżącej i płatnika odnośnie dużej samodzielności i decyzyjności skarżącej w prowadzeniu sklepu, w tym kontaktach z dostawcami towarów oraz jej czynnościach nadzorczych nad drugą pracownicą sklepu. Świadczenie jasno wskazali, że zachowanie skarżącej odpowiadało zachowaniu kierownika sklepu. Szczególnie istotne były tu zeznania świadków C. W. i M. W., którzy przedstawiali ofertę i dostarczali towar do sklepu, a którzy to zgodnie zeznali, że w przeciwieństwie do drugiej pracownicy sklepu, skarżąca zachowywała się

jak właścicielka (kierownik) sklepu, sama podejmowała decyzję jaki towar zamówić, negocjowała z przedstawicielami handlowymi ceny towarów i nigdy nie konsultowała takich decyzji telefonicznie ani z płatnikiem ani ze swoją matką.

W świetle powyższego Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że praca przez skarżącą była faktycznie świadczona i nawet jeśli przyjąć za pozwanym, że celem zawartej pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem umowy było objęcie skarżącej ubezpieczeniem by umożliwić jej korzystanie ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, to wskazać trzeba, że cel taki nie jest przez prawo zabroniony. Istotne jest, aby osoba zatrudniona wykonywała pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Jak wskazał Sąd Najwyższy, podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowania pracowniczego nie wykluczają więzi rodzinne ani elastyczność w rozpoczynaniu dnia pracy polegająca na ruchomym czasie pracy, który stosowany jest nie tylko w firmach rodzinnych. W razie faktycznie świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków, nie można uznać, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie chciały stworzyć u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają. (por. wyrok SN – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 6 grudnia 2016r., sygn. II UK 439/15). Niezależnie od powyższego Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia skarżącej i płatnika, iż skarżąca, pomimo posiadania dużej swobody w podejmowaniu decyzji odnośnie składania zamówień u dostawców, negocjowania cen czy też wyceny towaru już w sklepie, pozostawała podporządkowana płatnikowi i z nim konsultowała wszystkie istotne kwestie, jak również z nim rozliczała się z utargu oraz przepracowanych godzin swoich i drugiego pracownika. Nie ujawniły się wobec powyższego w ocenie Sądu żadne przesłanki, aby przyjąć, że stosunek łączący skarżącą i płatnika nie spełniał wszystkich cech stosunku pracy. Była to więc praca osobista A. S., przy uwzględnieniu jej podległości w stosunku do pracodawcy, wykonywana na rzecz i ryzyko pracodawcy i odpłatna.

W świetle powyższego w ocenie Sądu nie mógł się ostać zarzut pozwanego, że umowa łącząca skarżącą i płatnika nie nosiła cech reżimu pracowniczego. Podkreślić dodatkowo przy tym należy, że skarżąca w spornym okresie, pomimo tożsamego adresu zameldowania, nie pozostawała z płatnikiem składek we wspólnym gospodarstwie domowym i nie prowadziła z nim wspólnego budżetu domowego oraz nie współpracowała w załatwianiu codziennych spraw życiowych, nie dotyczących prowadzonej przez płatnika działalności gospodarczej. Nie można więc było uznać skarżącej za osobę współpracującą z płatnikiem, gdyż warunek prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego z płatnikiem jest jednym z koniecznych dla uznania ubezpieczonego za osobę współpracującą.

Skoro zaś nie zachodzi podstawa do przyjęcia, że stosunek łączący ubezpieczoną i płatnika składek nie spełniał wszystkich przesłanek stosunku pracy, wynikających z art. 22 k.p., czy też cechował się znamionami pozorności, to Sąd na podstawie art. 477¹⁴§2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 lutego 2017r.