

Sygn. akt IV U 428/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 października 2021 roku w Sieradzu

odwołania K. T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 10 czerwca 2021 r. Nr (...)

w sprawie K. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanego S. G.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 428/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 10.06.2021r., wydana na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021r. poz. 423, ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że K. T. jako pracownik u płatnika składek S. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 15.03.2021r. W ocenie ZUS, celem zawarcia umowy o pracę, nie był zamiar świadczenia pracy przez odwołującą, a skorzystanie z uprawnień do świadczeń przysługujących pracownikowi.

Od powyższej decyzji K. T. złożyła odwołanie, wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, jako pracownik u płatnika składek S. G. od 15.03.2021r. Podnosiła, że wbrew twierdzeniom ZUS, celem zawarcia umowy o pracę było realizowanie stosunku pracy, który wykonuje do dnia dzisiejszego. Wskazywała, że wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem – H. G., z powodu zamknięcia przedszkoli i żłobków.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. T., ur. (...), w 2014r., ukończyła Wydział (...) (...) Akademii (...) w Ł.

S. G. prowadzi działalność w zakresie transportu drogowego towarów pod firmą – (...), zatrudnia 8 kierowców – Z. G., M. J., J. K. (1), J. K. (2), S. P., T. S., D. S., M. W.. S. G. zamierza zatrudnić mechanika. Płatnik nie składał oferty zatrudnienia pracownika biurowego oraz nie przeprowadził rekrutacji.

W dniu 15.03.2021r., pomiędzy płatnikiem, a wnioskodawczynią została zawarta umowa o pracę, mocą której K. T. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego z wynagrodzeniem brutto 2 800 zł. W związku z zawarciem umowy o pracę, K. T. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 15.03.2021r. Przed podjęciem pracy u S. G., od marca 2019 roku wnioskodawczyni przebywała na urlopie wychowawczym, udzielonym na syna A. G.. Skarżąca miała zajmować się skanowaniem, kserowaniem dokumentacji, listów przewozowych, dokumentów WZ dostaw, podawaniem do PDF, sprawdzaniem czy jest pieczętka. Od jednego kierowcy jest około 10 dokumentów - kartek formatu A4. Przed marcem 2021r., tymi czynnościami zajmował się płatnik. Odwołująca nie otrzymała na piśmie zakresu czynności. Nie prowadziła dokumentacji ZUS i US, nie miała upoważnienia do podpisywania dokumentów. W zeznaniach złożonych przez płatnika i wnioskodawczynię w ZUS, podali oni, że nie są wobec siebie osobami bliskimi (**zeznania wnioskodawczyni, zeznania płatnika – na nagraniu CD – 00:12:50 – 00:32:13 k. 130, uwierzytelnione kserokopie: umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego BHP, dyplom, listy obecności za 03/2021-06/2021, listy płac za 03 - 05/2021, orzeczenie lekarskie, wykazy pracowników/akta sprawy; zeznania wn- i płatnika złożone w ZUS/akta ZUS**).

K. T. od 29.03.2021 - 18.04.2021 wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem H. G..

W kwietniu 2021r., K. T. złożyła w ZUS wnioski o wypłatę dodatkowego zasiłku opiekuńczego, w których oświadczyła, że w okresie od 29.03 – 9.04.2021 oraz 10.04. – 18.04.2021r., sprawowała opiekę nad córką – H. G.. W rubryce dot. drugiego rodzica, odwołująca podała S. G. (**k. 103 – 104/akta sprawy**).

Decyzją z 14.06.2021r., ZUS odmówił K. T. prawa do zasiłku opiekuńczego za okres od 29.03.2021 – 18.04.2021 (**decyzja k. 110 – 11/akta sprawy**).

Pismem z 14.04.2021r., ZUS zawiadomił płatnika składek oraz odwołującą o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek K. T. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek S. G. (**zawiadomienie/akta ZUS**).

Decyzją z 10.06.2021r., wydana na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021r. poz. 423, ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że K. T. jako pracownik u płatnika składek S. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 15.03.2021r. (**decyzja/akta ZUS**).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przed organem rentowym oraz w niniejszej sprawie. Fakty związane z zatrudnieniem K. T. u płatnika składek S. G. od 15.03.2021r., charakteru pracy, wykonywanych czynności i obowiązków pracowniczych, Sąd ustalił na podstawie zeznań wnioskodawczyni, zeznań płatnika. Zeznania świadka D. S. nie wniosły do sprawy istotnych okoliczności. W poczet materiału dowodowego Sąd przyjął także dokumenty związane z zatrudnieniem wnioskodawczyni, tj. umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego BHP, orzeczenie lekarskie, listy obecności, listy płac. W ocenie Sądu, brak wiarygodnych dowodów przemawiających za faktycznym realizowaniem przez wnioskodawczynię stosunku pracy. Zdaniem Sądu, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z pracowniczym kodem ubezpieczenia na krótki okres przed zajściem zdarzenia tworzącego uprawnienie do świadczeń pozwala uznać, że rzeczywistym celem zawarcia umowy o pracę, nie był zamiar świadczenia pracy. Sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądzającego, może on co najwyżej tworzyć domniemanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy.

Ponadto w przypadku symulowania powstania stosunku pracy oczywistym jest, że pewne niezbędne dokumenty mające go uprawdopodobnić zostaną wytworzone. Zdaniem Sądu zainteresowany nie wykazał potrzeby i racjonalności zatrudnienia nowego pracownika. Znamienne jest, że płatnik nie składał nigdzie oferty zatrudnienia nowego pracownika. Obowiązkiem nowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, miała być praca biurowa, polegająca na skanowaniu, kserowaniu dokumentacji, listów przewozowych, dokumentów WZ dostaw, podawaniu dokumentów do PDF. Tymi czynnościami przed marcem 2021r., zajmował się płatnik. Przedłożone w sprawie dowody, tj. np. listy przewozowe, wykazy tras, specyfikacje dostawy WZ, są niewystarczające dla przyjęcia, że K. T. była pracownikiem zainteresowanego. Dodać także należy, że w zeznaniach złożonych przed ZUS, zarówno płatnik, jak i odwołująca oświadczyli, że nie są dla siebie osobami bliskimi. Tymczasem, jak wynika z dokumentów ZUS, wnioskodawczyni i płatnik, pozostają rodzicami dwójki małoletnich dzieci – H. G. i A. G., co wskazuje na świadomość obojga co do zakresu obowiązków i czasu potrzebnego do opieki nad dziećmi, wiedzy co do świadomości sprawowania opieki przez innych członków rodziny w czasie gdy T. T. byłaby w pracy oraz aspektów dyspozycyjności czasowej wnioskodawczyni. Stad też, w sprawie nie było żadnych podstaw faktycznych do ustalenia istnienia i realizacji stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zważył:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Charakter zatrudnienia w ramach umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne, z mocy przepisów prawa pracy przysługują bowiem tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Zgodnie z art. 22 k. p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę winna określać w szczególności rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie oraz wymiar czasu pracy (art. 29 k. p.). Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień (por. post. SN z 22.11.1979r., III PZ 7/79). Status umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne, przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Podkreślenia wymaga, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym - w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Powstaje zatem konieczność ustalenia, czy pomiędzy stronami nastąpiło faktyczne nawiązanie i realizacja stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (tak SN w uchwale z 27.04.2005r., II UZP 2/05).

Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie wystarcza jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Marginalna realizacja umowy o pracę nie opiera się na zasadzie wzajemności świadczeń uzgodnionych w tej umowie (vide wyrok SN z 29.06.2017r., III UK 172/16).

O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22§1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie

zatrudnienia o cechach pracowniczych. Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę lub ugody pozasądowej nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 24.02.2010r., II UK 204/09).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok SN z 4.08.2005r., II UK 320/04). Kreacja stosunku pracy powoduje zawsze konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek spełnienia się przewidzianych przez ustawy przesłanek. Strony mogą kierować się takim celem i nie można czynić im zarzutu dążenia do celu sprzecznego z ustawą. Skoro osiągnięcie celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, strony zmierzające do takiego celu nie dokonują obejścia ustawy. Zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, nie jest powiązane z zamiarem obejścia ustawy. Stwierdzenie, że umowa zmierza do obejścia ustawy wymaga zatem poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia i celu, jaki strony zamierzały osiągnąć (por. uchwała SN z 8.03.1995r., I PZP 7/95, wyrok z 23.09.1997r., I PKN 276/97).

Nawiązując stosunek pracy, pracodawca realizuje swoją gospodarczą potrzebę, a więc zmierza do uzyskania od pracownika niezbędnego mu świadczenia w postaci wykonywanej pracy. Po stronie pracodawcy istnieje zatem gospodarcza konieczność realizowania określonych czynności, mających wartość materialną lub niematerialną w sposób ciągły, a więc stale i powtarzalnie. Samo formalne zawarcie umowy o pracę, nie jest przesądzające o faktycznym istnieniu stosunku pracy, a tym samym powstaniu obowiązku ubezpieczeń. Niezbędne jest również rzeczywiste wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, opisanych w art. 22 k.p. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma stronami, z których każda jest wobec drugiej zobowiązana i zarazem uprawniona do określonego świadczenia. Element kierownictwa pracodawcy, a tym samym podporządkowania pracownika jest cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków cywilnoprawnych, a przede wszystkim przesłanką, która ma „charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy” (por. wyrok SN z 25.11.2005r., I UK 68/05).

Oceny ważności treści umów o pracę powszechnie przyjmuje się według reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 58§1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do realizacji celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności niejednokrotnie pokrywają się. Zakaz obejścia ustawy sprowadza się do zakazu wywołania pewnego skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, za pomocą takiego ukształtowania czynności prawnej, że zewnętrznym, formalnie ma ona cechy niesprzeciwiające się obowiązującemu prawu.

Ustalenie, że umowa o pracę zmierza do obejścia prawa wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, oraz charakteru wykonywanej pracy.

W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę (por. wyrok SA w Szczecinie z 1.02.2018r., III AUa 254/17).

W rozpoznawanej sprawie spór zogniskował się wokół tego, czy między ubezpieczoną – K. T., a płatnikiem składek, w wyniku zawartej umowy o pracę, stosunek pracy był faktycznie nawiązany i realizowany, tj. czy powstał tytuł skutkujący objęciem pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym oraz czy po stronie zainteresowanego zachodziła ekonomiczna potrzeba zatrudnienia pracownika biurowego.

W ocenie Sądu, wyłącznym celem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie przez wnioskodawczynię dodatkowej ochrony ubezpieczeniowej w ramach zgłoszenia z tytułu umowy o pracę do ubezpieczeń społecznych. Odwołująca się i płatnik składek nie wykazali faktu rzeczywistego świadczenia pracy przez K. T.. Nie wykazali istotnego elementu stosunku pracy, jakim jest praca pod kierownictwem pracodawcy. Nie wykazano również ekonomicznej potrzeby zatrudnienia pracownika biurowego. W ocenie sądu, zawarta przez ww. umowa o pracę stanowi czynność pozorną, bowiem w sprawie nie było żadnych podstaw faktycznych do ustalenia istnienia i realizacji stosunku pracy. Brak jest wiarygodnych dowodów przemawiających za faktycznym realizowaniem przez wnioskodawczynię stosunku pracy. Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z pracowniczym kodem ubezpieczenia na krótki okres przed zajściem zdarzenia tworzącego uprawnienie do świadczeń pozwala uznać, że rzeczywistym celem zawarcia umowy o pracę, nie był zamiar świadczenia pracy. Sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądzającego, może on co najwyżej tworzyć domniemanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy. Ponadto, w przypadku symulowania powstania stosunku pracy oczywistym jest, że pewne niezbędne dokumenty mające go uprawdopodobnić zostaną wytworzone. Zdaniem Sądu, zainteresowany nie wykazał potrzeby i racjonalności zatrudnienia nowego pracownika. Znamienne jest, że płatnik nie składał nigdzie oferty zatrudnienia nowego pracownika. Obowiązkiem nowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, miała być praca biurowa, polegająca na skanowaniu, kserowaniu dokumentacji, listów przewozowych, dokumentów WZ dostaw, podawaniu dokumentów do PDF. Tymi czynnościami przed marcem 2021r., zajmował się płatnik. Przedłożone w sprawie dowody, tj. np. listy przewozowe, wykazy tras, specyfikacje dostawy WZ, są niewystarczające dla przyjęcia, że K. T. była pracownikiem zainteresowanego. Dodać także należy, że w zeznaniach złożonych przed ZUS, zarówno płatnik, jak i odwołująca oświadczyli, że nie są dla siebie osobami bliskimi. Tymczasem, jak wynika z dokumentów ZUS, wnioskodawczyni i płatnik, pozostają rodzicami dwójki małoletnich dzieci – H. G. i A. G., co wskazuje na świadomość obojga co do zakresu obowiązków i czasu potrzebnego do opieki nad dziećmi, wiedzy co do świadomości sprawowania opieki przez innych członków rodziny w czasie gdy T. T. byłaby w pracy oraz aspektów dyspozycyjności czasowej wnioskodawczyni.

Art. 300 k. p. stanowi, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zgodnie z art. 83§1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność oświadczenia woli została potraktowana przez ustawodawcę jako wada oświadczenia woli. Jest to wada szczególna, bo dotyczy oświadczenia złożonego świadomie dla pozorów drugiej stronie, która o takim charakterze oświadczenia woli wie i na to się zgadza. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba je składająca nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych swojej czynności, albo chce wywołać inne niż przewidziane w oświadczeniu woli. Dodatkowo, jak stanowi art. 8 k.c., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 477¹⁴§1 k.p.c., oddalono odwołanie.