

Sygn. akt IV U 128/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

27 kwietnia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2022 roku w Sieradzu

odwołania I. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z 29 grudnia 2021 r. Nr (...)

w sprawie I. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z udziałem zainteresowanej E. K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 128/22

UZASADNIENIE

Decyzją z 29.12.2021r. (...) Oddział w O. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U z 2019r., poz. 300 ze zm.) stwierdził, że I. K. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) E. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 19.17.2021r. Zdaniem ZUS, zawarta między stronami umowa o pracę została zawarta dla pozor, a zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń, miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W odwołaniu od powyższej decyzji, pełnomocnik wnioskodawczyni ustanowiony w sprawie wnosił o zmianę decyzji poprzez objęcie jej ubezpieczeniami emerytalnym, rentowym, chorobowym od 19.07.2021r. Wnosił także m.in. o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ginekologa na fakt możliwości niewiedzy odwołującej, że jest w ciąży.

Do odwołania przyłączył się płatnik – E. K..

W odpowiedzi ZUS wnosił o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. K. (2) 5.07.2014r. ukończyła Wyższą Szkołę (...) we W. na kierunku Zarządzanie, w specjalności rachunkowość i zarządzanie. Po ukończeniu szkoły, odbywała staż w Urzędzie Gminy, później pracowała w sklepie jako sprzedawca,

w zakładzie meblarskim jako krojczy materiałów. Odwołująca lubi gotować, od 13 lat gotuje w domu dla dzieci i męża, gotowała także jak gdzieś była potrzebna jako pomoc na komunie, 18-nastki, itp.

Przedmiotem działalności płatnika - E. K. jest prowadzenie gastronomii pod adresem (...) C.(...).

W dniu 19.07.2021r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy I. K. (1), a E. K. na czas nieokreślony od 49.07.202 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2.800zł. brutto miesięcznie. Zgodnie z umową o pracę, I. K. (1) miała wykonywać prace na stanowisku: pomoc kuchenna. Do jej obowiązków miało należeć: przygotowywanie posiłków, spisywanie potrzebnych produktów, dbanie o porządek i czystość w kuchni. Wnioskodawczyni miała świadczyć pracę w godzinach 14:00-22:00 lub 8.00-16.00, pod adresem (...) C. (...).

W związku z zawarciem umowy o pracę, I. K. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik przez E. K. od 19.07.2021r.

Przed zatrudnieniem u płatnika (...) E. K., I. K. (1) nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych z zatrudnienia (w okresie od 23.12.2019 r. do 18.07.2021 r. figurowała jako osoba bezrobotna w PUP).

Przed podjęciem pracy u płatnika, odwołująca miała troje dzieci w wieku: 13 lat, 6 lat i 3 lata.

Bar płatnika znajduje się w C. przy drodze, jest to lokal na 15 osób. Firma się rozwija W barze była pizza, hamburgery, lody w okresie letnim. Bar jest otwarty od ok. 14, ale jeśli płatnik ma czas, otwiera lokal wcześniej. O 14 otwiera się kuchnia. Płatnik posiada koncesję na sprzedaż alkoholu, oferuje cateringi, obsługuje mniejsze imprezy. Dokumentacją działalności zajmuje się księgową. Trzy tygodnie temu E. K. otworzyła kolejny lokal. Przed zatrudnieniem odwołującej, E. K. zatrudniała pracownika, który odszedł do konkurencji w maju 2021r. Płatnik zatrudniała pracowników w okresach od 06/2018 - 09/2018 oraz od 03/2021 zgłosiła 1 osobę z tytułu umowy zlecenia. Od stycznia jest 2 pracowników na umowę zlecenie i od marca stażysta z Urzędu Pracy. Mama płatnika jest emerytką i pomaga czasami obierać warzywa.

Od 20.09.2021r. I. K. (1) przebywa na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. W dniu podpisania umowy o pracę tj. 19.07.2021r. I. K. (1) była w pierwszym trymestrze ciąży (**dowód: zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanej na nagraniu CD – 00:07:53 – 00:58:16 k. 45/akta sprawy, kopie dokumentów, tj. umowa o pracę z 19.07.2021r., kwestionariusz osobowy pracownika, szkolenie w dziedzinie BHP, orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy z 19.07.2021r., zakres czynności pracownika, listy obecności oraz ewidencja czasu pracy, listy plac, dyplom ukończenia Wyższej Szkoły (...), świadectwa pracy z poprzednich zakładów pracy, dokumentacja medyczna, wyjaśnienia płatnika/akta ZUS).**

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w postępowaniu przed organem rentowym. Kwestionujący stanowisko organu rentowego zawarte w zaskarżonej decyzji winien wskazać fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym). W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do twierdzenia, że zawarta między płatnikiem, a odwołującą umowa o pracę, była faktycznie realizowana, a między stronami doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy. Przemawia za tym brak dowodów na świadczenie pracy przez wnioskodawczynię. Sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądającego, 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, takie jak np. podanie o pracę, kwestionariusz dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, orzeczenie lekarskie, zaświadczenie o przeszkoleniu BHP, listy obecności, zostaną wytworzone. W ocenie Sądu, brak jest jakichkolwiek dowodów,

potwierdzających zeznania odwołującej i płatnika, że od dnia zawarcia umowy o pracę, pracowała 8 godzin dziennie jako pomoc kuchenna. Zdaniem Sądu, same twierdzenia odwołującej oraz płatnika, są niewystarczające dla przyjęcia, że w okresie od zawarcia umowy o pracę do przejścia na zwolnienie lekarskie, wnioskodawczyni była pracownikiem zainteresowanej i wykonywała na jej rzecz umówioną pracę. Zdaniem Sądu, to stan wnioskodawczyni - ciąży, zaważył na chęci poszukiwania z jej strony zabezpieczenia swej sytuacji materialnej wobec zbliżającego się macierzyństwa. W dniu podpisania umowy o pracę I. K. (1) była w ciąży, a zatem w momencie jej zawierania zapewne miała świadomość istnienia okoliczności wykluczających jej realizację zgodnie z zawartymi w niej postanowieniami, bowiem naturalną rzeczą jest, że kobieta w ciąży stara się chronić dziecko i prowadzi oszczędny tryb życia, ogranicza swoją aktywność, unika sytuacji stresujących, dlatego trudno dać wiarę, aby w przypadku odwołującej było inaczej. Zdaniem Sądu okoliczności sprawy wskazują, że jedynym celem zawarcia umowy o pracę było stworzenie wnioskodawczyni warunków do uzyskania przez nią statusu pracowniczego rodzącego obowiązek ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie przedstawia wiarygodnych okoliczności pozwalających stwierdzić, iż zatrudnienie I. K. (1) należałoby uznać jako znajdujące odzwierciedlenie w faktycznych potrzebach firmy. Świadczy o tym fakt, iż przed zgłoszeniem zainteresowanej do ubezpieczeń powierzone jej obowiązki wykonywał osobiście właściciel firmy - E. K., a po powstaniu niezdolności do pracy wnioskodawczyni nie zatrudniono na jej miejsce żadnej nowej osoby, a obowiązki przejęła ponownie E. K.. Działania stron postępowania w przedstawionych okolicznościach wskazują zatem, że stanowisko pracy u płatnika (...) E. K. utworzone zostało specjalnie odwołującej. Trudno dać wiarę, aby potrzeba zatrudnienia pracownika istniała jedynie przez 2 miesiące i wraz z powstaniem niezdolności do pracy wnioskodawczyni nagle ustała. Powyższy fakt stanowi niewątpliwie przesłankę do uznania umowy o pracę jako zawartej dla pozorów i jest faktem istotnym dla oceny rzeczywistego zamiaru i intencji stron umowy. Sąd oddalił wniosek dowodowy w przedmiocie dowodu z opinii biegłego ginekologa na fakt zgłoszony w tezie dowodowej z 2.02.2022r. jako nieprzydatny w sprawie. Wnioskodawczyni nie wykazała, by rzeczywiście świadczyła od 19 lipca 2021 roku pracę w ramach jedynie formalnie nawiązanego 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, 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 zewnętrznie, 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.

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 złożyą 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 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 ubezpieczeniu społecznemu (por. wyrok SN z 24.02.2010r., II UK 204/09).

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).

Przedmiotem sporu było przesądzenie, czy między ubezpieczoną, a płatnikiem składek, został nawiązany i realizowany stosunek pracy, tj., czy powstał tytuł skutkujący objęciem pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W ocenie sądu, zaskarżona decyzja odpowiada prawu. Zdaniem sądu, wyłącznym celem zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych I. K. (1) było uzyskanie dodatkowej ochrony ubezpieczeniowej w ramach zgłoszenia z tytułu umowy o pracę.

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 podniesione wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy oddalił odwołanie na podstawie art. 477¹⁴§1 k.p.c.