

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2022 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 9 listopada 2022 roku w Sieradzu

odwołania M. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 9 sierpnia 2022 roku Nr (...)

w sprawie M. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanej Spółki (...) Spółki z o.o. w Ł.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

1. Oddala odwołanie.

2. Zasądza od M. J. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 477/22

UZASADNIENIE

Decyzją z 9.08.2022r., wydaną 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.), art. 83§1 k.c., art. 300 k.p., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że M. J. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 11.04.2022r. W ocenie ZUS celem zawarcia umowy o pracę było umożliwienie uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. M. J. w imieniu płatnika składek przyłączyła się do odwołania.

Nie podzielając powyższej decyzji, pełnomocnik strony ustanowiony w sprawie złożył odwołanie, wnosząc o uchylenie decyzji poprzez uznanie, że M. J. od 11.04.2022r. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu. Wskazywano, że od dnia zawarcia umowy, M. J. wykonywała obowiązki pracownicze na rzecz płatnika zgodnie z zawartą umową o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wnosił o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 10.05.2019r., w Krajowym Rejestrze Sądowym została zarejestrowana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W okresie od 10.05.2019 – 24.05.2021, Prezesem Zarządu był T. J., od 24.05.2021r. Prezesem Zarządu jest M. J.. T. J. jest współnikiem spółki od 10.05.2019r., a M. J. od 26.02.2021r.

Przedmiotem działalności firmy są roboty budowlane, remonty, handel pojazdami samochodowymi.

W dniu 11.04.2022r., pomiędzy (...) Sp. z o. o. reprezentowaną przez T. J., a M. J. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od 11.04.2022r., mocą której powierzono M. J. obowiązki dyrektora ds. administracyjnych z wynagrodzeniem 3500zł. brutto. W związku z zawarciem umowy o pracę, M. J. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 11.04.2022r. Do obowiązków M. J. w ramach zawartej umowy o pracę miało należeć: nadzór nad pracą podległego personelu (sekretariat, księgowość, stażyści), organizowanie sprawnej pracy w biurze i firmie, nadzór nad zaopatrzeniem firmy w niezbędne do jej funkcjonowania artykuły, dokonywanie płatności przelewowych i gotówkowych, nadzór nad sprawami gospodarczymi, tworzenie i nadzór nad przestrzeganiem odpowiednich procedur, spotkania z potencjalnymi klientami i wstępne ustalanie zasad współpracy i podpisanie umów, zatwierdzanie wydatków firmy, dbanie o optymalizację procesów i kosztów zarządzania majątkiem firmy, nadzorowanie i pilnowanie terminów szkoleń BHP oraz badań pracowników, inne niezbędne czynności do wykonania w firmie, reprezentowania firmy, podpisywania dokumentów, odpowiedzialność za sprawozdawczość i rozliczenia firmy z odpowiednimi urzędami.

M. J. i P. J. (1) mieszkają razem, mają dziecko.

M. J. od 20.05.2022r. jest niezdolna do pracy z powodu choroby.

W (...) Sp. z o. o. są zatrudnieni: P. J. (2) od 1.06.2019 – 30.06.2021, od 24.01.2011r. na 1/2 etatu na czas nieokreślony jako pracownik budowlany z minimalnym wynagrodzeniem, J. J. (1) od 22.11.2021r. na czas nieokreślony jako sekretarka na 1/8 etatu, T. J. od 1.06.2019 – 4.07.2021 jako dyrektor ds. technicznych, od 15.07.2021r. na czas nieokreślony jako dyrektor ds. technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3010zł. brutto **(odpis pełny z rejestru przedsiębiorców k. 15 – 16, zakres czynności pracownika k. 25 – 27, wykaz osób zatrudnionych w firmie (...) Sp. z o. o. k. 40/akta sprawy; uwierzytelnione kserokopie: umowy o pracę, kwestionariusza osobowego, listy obecności za 04/2022-05/2022, listy płac za 04/2022-05/2022, karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakresu obowiązków, orzeczenia lekarskiego/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 między płatnikiem, a odwołującą doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy, nawet w znaczeniu dorozumianym. 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, takie jak np. podanie o pracę, kwestionariusz dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, orzeczenie lekarskie, zaświadczenie o przeszkoleniu BHP, listy obecności, zostaną wytworzone. 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. Odnośnie

zeznań świadków - T. J., J. J. (1), P. J. (2), J. J. (2), zeznań wnioskodawczynie, należy stwierdzić, że nie wniosły do sprawy faktów, pozwalających uznać, że zawarta umowa o pracę pomiędzy wnioskodawczynią – będącą jednocześnie Prezesem Zarządu Spółki (...) i współnikiem, czyli de facto spółką jako pracodawcą, a członkiem zarządu i współnikiem jako pracownikiem, była czynnością prawnie skuteczną. Co więcej, skarżąca nie zaoferowała żadnych dowodów, które mogłyby świadczyć o nawiązaniu stosunku pracy w sposób dorozumiany, czyli poprzez wykonywanie czynności pracowniczych na rzecz pracodawcy bez formalnie zawartej umowy o pracę.

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 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).

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 społecznego (por. wyrok SN z 24.02.2010r., II UK 204/09).

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.

Przedmiotem sporu było przesądzenie, czy między M. J., a (...) Sp. z o.o., został nawiązany, chociażby w sposób dorozumiany i realizowany stosunek pracy, tj., czy powstał tytuł skutkujący objęciem M. J. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W ocenie sądu, zaskarżona decyzja odpowiada prawu. Zdaniem sądu, wyłącznym celem zgłoszenia M. J. do ubezpieczeń społecznych, 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.

W ocenie Sądu, prawna skuteczność umowy o pracę budzi wątpliwość. Należy podkreślić, że przed zawarciem umowy o pracę i na chwilę jej zawarcia, M. J. pełniła i nadal pełni funkcję Prezesa Zarządu Spółki (...). W spółce tej pozostaje także współnikiem łącznie z T. J., który na dzień sporządzenia umowy o pracę nie był uprawniony do reprezentowania spółki. Umowa o pracę między spółką jako pracodawcą, a członkiem zarządu i współnikiem jako pracownikiem, powinna być zawarta z określonymi rygorami kodeksu spółek handlowych. Członkowie zarządu spółki, którzy normalnie reprezentują spółkę, nie mogą podpisać takiej umowy. Jest to szczególnie istotne w przypadku zarządu jednoosobowego - ten sam członek zarządu nie może występować w umowie jako reprezentant pracodawcy i pracownik. Spółka, przy zawieraniu takiej umowy, powinna być reprezentowana przez radę nadzorczą lub pełnomocnika spółki, który powoływany jest uchwałą zgromadzenia wspólników, zgodnie z art. 210§1 k.s.h.). Z

materiału dowodowego nie wynika, aby przy zawieraniu umowy o pracę, powołany został pełnomocnik Spółki w trybie art. 210 k.s.h. Należy zatem przyjąć, że umowa o pracę zawarta z naruszeniem art. 210§1 k.s.h., jest bezwzględnie nieważna od samego początku (*ex tunc*) i na podstawie przepisu art. 58§1 k.c., nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Nieważność bezwzględna istnieje z mocy samego prawa (*ex lege*). Umowy takiej nie można konwalidować poprzez następcze powołanie przez zgromadzenie wspólników pełnomocnika do jej zawarcia. Dodatkowo, z zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku Dyrektora ds. administracyjnych oraz jej kompetencji jako Prezesa Zarządu, a tym samym podejmowania czynności związanych z reprezentacją Spółki wynika, że doszło do krzyżowania się obowiązków. Zarząd zajmuje się prowadzeniem spraw spółki i jej reprezentowaniem. W sytuacji gdy ta sama osoba, jako członek zarządu i pracownik, wykonuje w znacznym zakresie te same zadania, a tym samym dochodzi do powielenia się obowiązków, należy uznać, że brak jest uzasadnienia dla zawarcia umowy o pracę. Skoro te same zadania mogą, czy są wykonywane również poza stosunkiem pracy, to brak jest powodów do nawiązania stosunku pracy. Co ważne, skarżąca nie zaoferowała żadnych dowodów, które mogłyby świadczyć o nawiązaniu stosunku pracy w sposób dorozumiany, czyli poprzez wykonywanie innych czynności pracowniczych na rzecz pracodawcy bez formalnie zawartej umowy o pracę.

Mając na uwadze podniesione wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy oddalił odwołanie na podstawie art. 477¹⁴§1 k.p.c. (pkt 1 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018.265 j.t.) (pkt 2 wyroku).