

Sygn. akt VIII U 1926/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Grychtoł

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2018 r. w Gliwicach

sprawy A. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale este.biz Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu

na skutek odwołania A. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 6 września 2017 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż A. G. jako pracownik u płatnika składek (...) podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 22 maja 2017 roku do 21 sierpnia 2017 roku.

(-) SSO Teresa Kalinka

VIII U 1926/17

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 6 września 2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C., działając na podstawie art. 83 ust. 1, pkt 1, art. 68 ust. 1, pkt 1, lit. a, art. 38, ust. 1, art. 6, ust. 1, art. 11, ust. 1, art. 12, ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017r., poz. 1778, ze zm.) w zw. z art. 83 §1 k.c. i art. 22 §1 k.p. stwierdził, że A. G. w okresie od 22 maja 2017r. do 21 sierpnia 2017r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...). (...) Sp. z o.o. w R..

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy odwołującą A. G. a zainteresowanym płatnikiem składek, a to ze względu na ustalone przez organ niejasne powody zatrudnienia odwołującej, na okoliczność czego podniósł, że zainteresowana spółka w momencie zawierania spornej umowy o pracę nie zbadała kwalifikacji i

doświadczenia zawodowego odwołującej, a mimo to zaproponowała jej stanowisko specjalisty. Z kolei odwołująca w stosunkowo w niedługim okresie od rzekomego podjęcia zatrudnienia skorzystała ze zwolnienia lekarskiego i zasiłku chorobowego. Niezależnie od powyższego organ rentowy zauważył, że w momencie zawierania spornej umowy, jak i w trakcie jej realizacji, odwołująca pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą. W ocenie ZUS powyższe okoliczności świadczą o pozorności przedmiotowej umowy o pracę. Pośrednio również ZUS powołał się na obejście przepisów ustawy i naruszenie zasad współżycia społecznego. W związku z powyższym ZUS stwierdził, że A. G. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w zainteresowanej spółce.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. G., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcie jej ubezpieczeniami społecznymi, tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu zawartej z nią umowy o pracę, w całym spornym okresie. W uzasadnieniu i w toku procesu argumentowała, że nie zawarto przedmiotowej umowy dla pozorów ale ze względu na potrzeby pracodawcy związane z koniecznością zatrudnienia pracownika na wolne stanowisko, bowiem dotychczas zatrudniona na nim osoba nie miała przedłużonej umowy o pracę. Podniosła też, że pracę wykonywała codziennie przez pełne dniówki robocze, przy czym brak materialnych dowodów świadczenia tej pracy tłumaczyła wykonywaniem pracy wyłącznie przy weryfikacji dokumentów płacowych i ich wprowadzaniem do systemu informatycznego zainteresowanej spółki, gdzie winna być zarejestrowana jej codzienna aktywność. W zakresie swoich kwalifikacji argumentowała, że już wcześniej, tj. u poprzedniego pracodawcy, pracowała z dokumentacją finansową, a ponadto ukończyła stosowne studia. Zaznaczyła nadto, że w czasie gdy zawarła sporną umowę o pracę i ją realizowała, u dotychczasowego pracodawcy była w okresie wypowiedzenia i wykorzystywała zaległy urlop, zaś w pozostałym okresie pracodawca zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z równoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadto ZUS zarzucił, że w jego ocenie, budzi wątpliwość, czy odwołująca w trakcie podejmowania pracy u zainteresowanej, była zdolna do pracy, bowiem jej dotychczasowa niezdolność do pracy ustała na niecały miesiąc przed podjęciem zatrudnienia u zainteresowanej, natomiast kolejna niezdolność do pracy z tej samej przyczyny, powstała u niej po przepracowaniu 1 miesiąca.

Zainteresowana (...). (...) Sp. z o.o. w R. poparła odwołanie ubezpieczonej.

Sąd ustalił, co następuje:

Spółka (...). (...) powstała w roku 2017 i zajmuje się prowadzeniem usług biurowych dla podmiotów zewnętrznych. W tym celu zatrudnia osoby o różnych specjalnościach, właściwych ze względu na rodzaj prac do wykonania. Powyższe usługi w większości odbywają się w oparciu o stworzony przez prezesa spółki, specjalny program komputerowy. Z tego względu pracownicy nie generują dokumentów papierowych, a jedynie po dokonaniu analizy dokumentacji dostarczonej przez klientów spółki, wprowadzają stosowne dane do systemu komputerowego, za pomocą którego wysyłają je też do urzędów i banków. Pracownicy byli zorganizowani w ramach mniejszych komórek pracowniczych. Każda taka komórka zajmowała się innym wycinkiem załatwianych spraw. W dziale rozliczeń, w którym była zatrudniona odwołująca, w kwietniu 2017r. jednej z zatrudnionych tam osób zakończyła się umowa o pracę na okres próbny i pracodawca nie zamierzał zawierać z nią dalszej umowy. Zaistniała więc potrzeba zatrudnienia kolejnej osoby. Zainteresowana przeprowadziła rekrutację, na którą zgłosiło się kilka osób, w tym odwołująca. Złożone przez nią dokumenty oraz wynik rozmowy kwalifikacyjnej spowodowały, że została ona zakwalifikowana do zawarcia z nią umowy o pracę. Zainteresowana przyjęła praktykę, zgodnie z którą początkowo zatrudniała pracowników na umowę o pracę na okres próbny. Dopiero po pozytywnym odbyciu okresu próby zawierała z takim pracownikiem kolejną umowę o

pracę. Pracownicy zainteresowanej nie podpisywali list obecności i nie posiadali odrębnej rejestracji czasu pracy, która faktycznie odbywała się w oparciu o zapisy z logowania poszczególnych pracowników do systemu informatycznego. Ponadto prezes zainteresowanej spółki i osoby pełniące funkcje kierownicze, mieli bezpośredni wgląd do systemu komputerowego, gdzie na bieżąco mogli sprawdzać obecność pracowników i fakt oraz ilość wykonanej przez nich pracy. Zainteresowana przyjęła też praktykę, iż w danym dziale, wszyscy pracownicy wykonujące podobny charakter zatrudnienia, winni również otrzymywać zbliżone wynagrodzenia.

Przed przystąpieniem do rozmowy kwalifikacyjnej, zarówno odwołująca jak i przedstawiciele zainteresowanej się nie znali. Odwołująca przed podjęciem zatrudnienia w zainteresowanej spółce zatrudniona była w latach 2002 – 2017 w Zakładzie (...), prowadzonym przez A. H.. U tego pracodawcy wykonywała pracę księgową i kosztorysanta. Natomiast w roku 2016 ukończyła studia magisterskie na kierunku rachunkowość i finanse. W kwietniu 2017r. miała już świadomość, że dotychczasowy pracodawca zamierza zredukować zatrudnienie. Zaczęła więc poszukiwać nowej pracy. Zgłosiła się na rozmowę kwalifikacyjną i po jej pozytywnym wyniku, w dniu 19 maja 2017r. zawarła sporną umowę o pracę na okres próbny. W treści tej umowy postanowiono, że odwołująca będzie zajmowała, podobnie jak pozostali członkowie zespołu, stanowisko specjalisty ds. rozliczeń w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym 3.206,00 zł brutto. Przed przystąpieniem do pracy, tj. w dniu 12 maja 2017r. uzyskała orzeczenie lekarza medycyny pracy, potwierdzające jej zdolność do wykonywania pracy na powyższym stanowisku. W dniu podjęcia pracy, tj. 22 maja 2017r., odbyła szkolenie BHP oraz instruktaż stanowiskowy. W tym samym dniu uzyskała dostęp do systemu informatycznego zainteresowanej spółki, a po następnych kilku dniach, również dostęp do systemu bakowego. W ramach powierzonych obowiązków zajmowała się codziennie analizą dostarczonej dokumentacji, wprowadzeniem zawartych tam danych do systemu informatycznego przygotowywała w tym systemie pliki przelewów, które następnie za pomocą systemu przekazywała do banków. Za wykonaną pracę odwołująca otrzymała umówione wynagrodzenie. Z dniem 26 czerwca odwołująca stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Zdolności do pracy nie odzyskała do końca okresu, na jaki przedmiotowa umowa została zawarta. W związku z czym umowa wygasła z upływem okresu na jaki była zawarta. Następnie zainteresowana na stanowisko zajmowane dotychczas przez odwołującą, zatrudniła kolejnego pracownika.

W oparciu o przedłożone przez zainteresowaną zestawienia zatrudnionych pracowników i osiągniętych przez nich wynagrodzeń, Sąd ustalił, że osoby zatrudnione na takim samym stanowisku jak odwołująca, otrzymywały wynagrodzenie na tożsamym poziomie.

Niezależnie od powyższego Sąd ustalił, że A. G. od kilku lat cierpi na dolegliwości spowodowane zaburzeniami lękowymi, co jest związane z jej sytuacją rodzinną. Po podjęciu zatrudnienia w zainteresowanej spółce, odwołująca udała się na kolejną umówioną wizytę do swojego lekarza, który ocenił, że stres związany z podjęciem nowej pracy oraz z sytuacją rodzinną, doprowadziły do pogłębienia u niej dolegliwości.

W związku z czym zalecił jej nie podejmowanie dalszej pracy u nowego pracodawcy. Niezdolność do pracy trwała u odwołującej nieprzerwanie do września 2017r. i w trakcie kontroli ZUS, nie została zakwestionowana.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, akt osobowych odwołującej z tytułu jej zatrudnienia u zainteresowanej w szczególności umowy o pracę z 19 maja 2017r., a także zestawienia pracowników zainteresowanej (koperta k.37), zeznań świadka E. P. (k.41-42), a także wyjaśnień stron, tj. prezesa zainteresowanej M. M. (k.42-43) i odwołującej (k.53-54).

Sąd dał w całości wiarę wyjaśnieniom stron, ponieważ są one obiektywne, logiczne, wzajemnie się pokrywają i uzupełniają przedstawiając łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków odwołującej, a także przyczyn jej zatrudnienia. Nadto znajdują one dodatkowe potwierdzenie w zeznaniach świadka i w zgromadzonej dokumentacji.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie A. G., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017r., poz. 1778, ze zm.), zwanej dalej Ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005). Podkreślić też należy, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005r., sygn. akt II UK 141/2004, publik. OSNP 2005/15 poz. 235, Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260),

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, czy stan faktyczny ustalony w tej konkretnej sprawie, a wynikający z zeznań odwołującej i przedstawiciela zainteresowanej, jak również zeznań świadków i dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z dnia 19 maja 2017r. zawarta między zainteresowaną (...). (...) Sp. z o.o. w R. jako płatnikiem składek, a odwołującą A. G. była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. mającą na celu obejście przepisów prawa – tak jak to twierdzi organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji – czy też nie i jakie są tego przyczyny.

W tym miejscu trzeba wskazać, że pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) została potraktowana przez ustawodawcę jako wada oświadczenia woli, nie dotyczy więc oświadczeń wiedzy. Jest to jednak wada szczególnego rodzaju, bo dotycząca oświadczenia złożonego świadomie i swobodnie dla pozorów drugiej stronie, która o takim oświadczeniu wie i na to się zgadza. (tak - Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 1971r., II CR 250/71, nie publikowany).

Z kolei w wyroku z dnia 23 czerwca 1986r., I CR 45/86 (nie publikowanym) Sąd Najwyższy zdefiniował pozorność jako „wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli, a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywoływało skutków prawnych”. Nie można też przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadomie to przyjmował (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001r., II UKN 258/00, OSNP z 2002r., Nr 21, poz. 527).

Sąd podziela w pełni stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 1 czerwca 2010r. II UK 34/10 iż. „o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń, nie jest obejściem prawa.”

Sąd miał też na uwadze, że w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, ZUS zgłosił zarzut, iż zatrudnienie odwołującej miało na celu uzyskanie jedynie tytułu do ubezpieczeń

i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, co w ocenie organu rentowego, jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie wynikającego z niej zatrudnienia organowi ubezpieczeń społecznych nie powodują powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, jeżeli z okoliczności (nie wyłączając domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c.) wynika, że praca nie była świadczona oraz że ustalone warunki wynagradzania za pracę nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego – vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007r. w sprawie I UK 116/07 (OSNP 2008/23-24/355)

W tym miejscu trzeba wskazać, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. W szczególności trudno uznać, że dążenie do uzyskania świadczeń

z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych – tak też Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 maja 2014r. III AUa 1254/13 (LEX nr 1477215). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego

z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę”.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt tej konkretnej sprawy trzeba więc wspomnieć, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawarta między zainteresowaną Spółką, a odwołującą A. G. można uznać za czynność prawną pozorną czy też czynność mającą na celu obejście prawa lub sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Nadto – co istotne – w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p., ponieważ A. G. zobowiązała się i świadczyła pracę określoną

w umowie o pracę na rzecz pracodawcy (...). (...) Sp. z o.o. w R. i pod jego kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie. W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika. Nadto odwołująca podjęła swoje obowiązki służbowe i je wykonywała, z kolei zainteresowana świadczoną pracą przyjmowała i wypłacała za jej wykonanie należne wynagrodzenie. Nie może zatem mówić, że do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło na podstawie czynności prawnej pozornej (art. 83 § 1 k.c.), bądź też sprzecznej z prawem lub mającej na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), co w konsekwencji powodowałoby jej nieważność.

Nie można też pominąć faktu, iż praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście z wyłączeniem sytuacji gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących ustaw i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie (np. prawa do godnego wynagrodzenia itp.).

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż u zainteresowanej w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia kolejnego pracownika, bowiem istniało nieobsadzone stanowisko na skutek nieprzedłużenia umowy innej osobie, która je poprzednio zajmowała. Konieczność taką potwierdza fakt, że na miejsce odwołującej, zainteresowana zatrudniła już kolejną osobę.

Nie można również pominąć, i tego, że odwołująca nie planowała skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, nie miała bowiem świadomości, że jej stan zdrowia jest na tyle poważny, że powinna zaprzestać świadczenia pracy, tym bardziej,

że lekarz medycyny pracy potrzeby takiej nie widział. Dopiero badanie przeprowadzone przez specjalistę uwidocznilo jej faktyczny stan zdrowia i konieczność podjęcia długotrwałego leczenia i zaprzestania narażenia na stresy związane z podjęciem nowej pracy.

Reasumując: według oceny Sądu w dniu 19 maja 2017r. doszło do zawarcia między zainteresowaną (...). (...) Sp. z o.o. w R. jako płatnikiem składek, a odwołującą A. G. umowy o pracę, która na pewno nie była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., a tym samym nieważną, bądź zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., zatem może stanowić podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi, a przyczyny takiego stanowiska zostały omówione wcześniej.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

(-) SSO Teresa Kalinka