

Sygn. akt VIII U 1563/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2022 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodnicząca</b>	<b>sędzia Grażyna Łazowska</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Anna Krzyszkowska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 27 lipca 2022 r. w Gliwicach

**sprawy** P. R.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

**przy udziale** K. W.

**o** podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** P. R.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

**z dnia** 15 października 2021 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję częściowo w ten sposób, iż stwierdza, że odwołująca jako pracownik z tytułu zawartej umowy o pracę z zainteresowaną podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu poczynając od 10 czerwca 2021 roku;
- oddala odwołanie w pozostałym zakresie;
- znosi koszty postępowania pomiędzy stronami.

(-) Sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII U 1563/21

## UZASADNIENIE

Decyzją z 15 października 2021r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na podstawie przepisów ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych stwierdził, że P. R. jako pracownik u płatnika składek K. W. Stacja Paliw w R. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 listopada 2019r. do 22 czerwca 2020r. i od 10 czerwca 2021r.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że: zawarcie z P. R. umowy

o pracę w miejsce wcześniejszej umowy zlecenia, kiedy P. R. nie posiadała już żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, który uzasadniałby uzyskanie zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, fakt, że przed zatrudnieniem ww. w ramach stosunku pracy obowiązki pracownika obsługi klienta wykonywali inni pracownicy oraz zleceniobiorcy – podobna sytuacja ma miejsce obecnie w trakcie długotrwałej nieobecności P. R., brak dokumentacji potwierdzającej faktyczne wykonywanie obowiązków przez ubezpieczoną, udzielenie urlopu wypoczynkowego po trzech dniach od zawarcia stosunku pracy, co jest sprzeczne z przepisami prawa pracy wskazują, że brak było realnej potrzeby zatrudnienia P. R. w ramach umowy o pracę, a motywem działania stron był motyw świadczeniowy, czyli chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności organ rentowy stwierdził, że umowa o pracę jako pozorna jest nieważna ( art.83§1 k.c. w związku z art.300 k.p. ). Odnośnie okresu od 1 listopada 2019r. do 22 czerwca 2020r. organ rentowy wskazał, że P. R. nie podlega zatrudnieniu z tytułu umowy zlecenia, bowiem posiadała status studenta.

Odwołanie od decyzji wniosła P. R. domagając się jej zmiany przez ustalenie, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu, chorobowemu od 10 czerwca 2021r. do nadal. Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2022r. odwołująca sprecyzowała, że domaga się także objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami jak w decyzji w okresie wcześniejszym, tj. od 1 listopada 2019r. do 22 czerwca 2020r. Odwołująca złożyła także wniosek o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odwołująca podniosła, że faktycznie wykonywała pracę początkowo na podstawie umowy zlecenia, a następnie na podstawie zawartej umowy o pracę we wskazanych w decyzji okresach.

Zainteresowana K. W. na rozprawie w dniu 27 lipca 2022r. oświadczyła, że popiera stanowisko odwołującej.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniosł o jego oddalenie podtrzymując stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji oraz zasądzenie od odwołującej kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Zainteresowana K. W. od kilku lat prowadzi stację paliw w R. w ramach współpracy z (...) S.A. (...) położona przy autostradzie (...). Praca na stacji jest zorganizowana w ten sposób, że stacją zarządza kierownik, czyli zainteresowana, następnie są zastępcy kierownika, kierownicy zmian, pracownicy obsługi kas, pracownicy sprzątający i pracownicy pracujący na podjeździe. Praca odbywa się w systemie dwuzmianowym. Na zmianie dziennej, w zależności od sezonu, pracuje od 4 do 7 osób. Na zmianie nocnej są 3-4 osoby. Część osób pracuje na podstawie umowy o pracę, a część na podstawie umów zlecenia. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę pracują w nominalnym czasie pracy, natomiast zleceniobiorcy sami decydują ile godzin będą pracować w miesiącu - podają wcześniej swoją dyspozycyjność i na tej podstawie są ujmowani w grafiku, który jest ustalany odrębnie dla każdego miesiąca. Generalnie na stacji jest bardzo duża rotacja pracowników, pracuje dużo studentów, którzy potrzebują elastycznego czasu pracy w związku z zajęciami na uczelni. Obecnie zainteresowana zatrudnia około 10 stałych pracowników i pozostałych na umowę zlecenia. W okresie letnim zatrudnionych jest łącznie około 20 pracowników.

Odwołująca P. R. ( nazwisko panińskie P. ) początkowo została zatrudniona przez zainteresowaną na podstawie umowy zlecenia zawartej 1 listopada 2019r. na okres od 1 listopada 2019r. do 31 grudnia 2019r. na stanowisko obsługi klienta, za wynagrodzeniem 17 zł/godz. Następnie w dniu 1 stycznia 2020r. i 1 stycznia 2021r. strony zawarły kolejne umowy zlecenia na dalsze okresy: od 1 stycznia 2020r. do 31 grudnia 2020r. i od 1 stycznia 2021r. do 31 grudnia 2021r., na to samo stanowisko i za wynagrodzeniem odpowiednio 18 zł/godz. i 20 zł/godz. W tym czasie w okresie od 1 października 2016r. do 22 czerwca 2020r. odwołująca była studentem Uniwersytetu (...) w K. oraz od 1 października 2020r. jest studentem Uniwersytetu(...) ( studia (...) stopnia ). Faktycznie od początku podjęcia zatrudnienia odwołująca pracowała jako pracownik kas, następnie została kierownikiem zmiany i otrzymała potem propozycję objęcia stanowiska zastępcy kierownika. Do zadań odwołującej należało generalnie przyjmowanie płatności, wystawianie faktur, obsługa dostaw, przekazywanie utargu z danego dnia.

W 2021r. strony postanowiły, że zawrą umowę o pracę. Odwołująca planowała bowiem wyjść za mąż, wkrótce zdecydować się na dziecko, wziąć kredyt i stąd umowa o pracę była dla niej stabilniejsza, także korzystniejsza wobec negocjacji z bankiem. Dodatkowo w tym czasie była już na studiach zaocznych, miała więc mniej zajęć i stąd mogła zdecydować się na pracę w pełnym wymiarze czasu w z góry ustalonych godzinach. Zatrudnienie na podstawie takiej umowy dawało jej też perspektywę zmiany stanowiska na zastępcę kierownika stacji, gdy wcześniej będąc zatrudniona na podstawie umowy zlecenia mogła być tylko kierownikiem zmiany. Zawarcie umowy o pracę było także korzystniejsze dla zainteresowanej, bowiem miała ona kolejnego bardziej dyspozycyjnego pracownika, który musi wypracować umówiony etat, nie dysponuje zaś sam godzinami jakie chce wypracować, jak to ma miejsce w przypadku umowy zlecenia. Strony zdecydowały, że umowa zostanie podpisana w czerwcu 2021r., tj. po ślubie odwołującej, aby nie było potrzeby kilkukrotnego przygotowywania dokumentów.

Strony podpisały umowę o pracę w dniu 10 czerwca 2021r. Umowa została zawarta na czas określony od 10 czerwca 2021r. do 9 grudnia 2023r. na stanowisko pracownika obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem w wysokości 3 400 zł brutto miesięcznie. Do umowy sporządzony został zakres czynności i obowiązków pracownika stacji PKN (...). Odwołująca podjęła umówioną pracę, która nie różniła się rodzajowo od wcześniej wykonywanych obowiązków. Podlegała bezpośrednio zainteresowanej. Po trzech dniach pracy zainteresowana udzieliła odwołującej urlopu wypoczynkowego na podróż poślubną w wymiarze 18 dni. Po powrocie z urlopu wypoczynkowego odwołująca wróciła do pracy i wykonywała te same obowiązki co wcześniej, lecz źle się czuła. Miała już wówczas stwierdzoną ciążę przez lekarza, co nastąpiło podczas wizyty u lekarza 17 czerwca 2021r. Od 12 lipca 2021r. odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie. W czasie nieobecności odwołującej w pracy jej obowiązki przejęła zainteresowana oraz inni pracownicy. Zainteresowana zeznała, że w sytuacji gdy pracownik idzie na urlop czy zwolnienie lekarskie, zainteresowana nie posiada funduszy, aby zatrudnić dodatkowego pracownika na zastępstwo, stąd obowiązki tego pracownika są rozdzielane na pozostałych pracowników.

Powyższe Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zawartej w aktach organu rentowego, aktach osobowych odwołującej oraz aktach dotyczących umów zlecenia zawartych z odwołującą, zeznań świadków S. P., F. P., H. T., J. P., zeznań zainteresowanej K. W., zeznań odwołującej ( protokół elektroniczny z rozpraw: z 22 czerwca 2022r. czas 00:09:25 – 01:13:25; z 27 lipca 2022r. czas 00:01:54 – 00:26:03 ).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, zainteresowanej i odwołującej, gdyż były one rzeczowe, logiczne, przekonujące, zgodne ze sobą, korespondujące z treścią zgromadzonej w sprawie dokumentacji.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Odwołanie P. R. zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2022r., poz.1009 ), zwanej ustawą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 ustawy - 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.

W orzecznictwie przyjmuje się, że 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30.05.2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Według definicji zawartej w art. 22 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W rozpoznawanej sprawie kwestia sporna sprowadzała się do ustalenia czy odwołująca P. R. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek – zainteresowanej K. W. w okresach od 1 listopada 2019r. do 22 czerwca 2020r. i od 10 czerwca 2021r.

Odnosząc się do pierwszego ze spornych okresów od 1 listopada 2019r. do 22 czerwca 2020r., to z materiału dowodowego wynika, że odwołującą łączyła w tym czasie z zainteresowaną umowa zlecenia, a nie umowa o pracę i stąd nie może podlegać pracowniczym ubezpieczeniom. Jednocześnie nie podlega również obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu zawartej umowy zlecenia, bowiem była w tym czasie studentem, a zgodnie z art.6 ust.4 ustawy systemowej osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 lat ( odwołująca 26 lat ukończy w (...)r. ).

W podanym zatem zakresie Sąd uznał, że decyzja organu rentowego jest prawidłowa i stąd na podstawie art.477(14)§1 k.p.c. w pkt 2 wyroku odwołanie P. R. oddalił jako bezzasadne.

Odnosząc się do kolejnego okresu spornego od 10 czerwca 2021r., to w ocenie Sądu istnieją przesłanki do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami z tytułu pracowniczego stosunku ubezpieczenia.

Zdaniem Sądu przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie pozostawia wątpliwości, że odwołująca P. R. zawarła w dniu 10 czerwca 2021r.

z zainteresowaną K. W., ważną umowę o pracę i faktycznie wykonywała pracę będącą przedmiotem spornej umowy w firmie zainteresowanej, co potwierdzają wiarygodne, bo rzeczowe, logiczne, przekonujące, zgodne ze sobą zeznania odwołującej, zainteresowanej oraz wszystkich słuchanych w sprawie świadków, a także przedłożona do sprawy dokumentacja. Strony w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego w sposób logiczny i przekonujący wyjaśniły z jakiego powodu zdecydowały się na przekształcenie wcześniej zawartej umowy zlecenia, na umowę o pracę. Odwołująca chciała zawrzeć umowę o pracę, bowiem umowa taka jest stabilniejsza, szczególnie było to istotne w sytuacji, gdy odwołująca zamierzała wyjść za mąż, planowała dziecko, a także wzięcie kredytu. Umowa o pracę otwierała jej też możliwość awansu na stanowisko zastępcy kierownika stacji. Z kolei dla zainteresowanej zawarcie takiej umowy było korzystniejsze od umowy zlecenia, bo w ten sposób uzyskiwała w pełni dyspozycyjnego pracownika, któremu sama wyznaczała godziny pracy w ramach przyznanego etatu, w odróżnieniu od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, kiedy to zainteresowana układając grafik na dany miesiąc musi dostosować się do tego ile godzin zleceniobiorcy chcą przepracować w miesiącu i w jakich dniach. Nadto z materiału dowodowego wynika, że odwołująca faktycznie wykonywała pracę na podstawie zawartej umowy o pracę, świadczyła rodzajowo taką samą pracę co w okresie wcześniejszym, w pełnym wymiarze czasu pracy, podlegając w zakresie swych obowiązków nadzorowi ze strony zainteresowanej. Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, że odwołującej po zawarciu umowy o pracę nie przysługiwało prawo do 18 dni urlopu wypoczynkowego, to przekonująco kwestię tę wyjaśniła zainteresowana. Nie kwestionując podanych przez organ rentowy zasad udzielania takiego urlopu wynikających z przepisów Kodeksu pracy, w omawianej konkretnej sprawie nie dziwi fakt, że zainteresowana zgodziła się na udzielenie tak długiego urlopu odwołującej niezwłocznie po zawarciu spornej umowy, gdy od wielu lat znała odwołującą, z którą współpracowała, miała do niej zaufanie, nadto urlop ten udzielony był w szczególnym czasie, a to po zawarciu związku małżeńskiego odwołującej, gdy zamierzała ona udać się w podróż

poślubną. Również zainteresowana w sposób przekonujący wyjaśniła z jakiego powodu w czasie nieobecności w pracy odwołującej nie zatrudniła innego pracownika, lecz obowiązki rozdzieliła pomiędzy siebie i inne już zatrudnione osoby.

W tym miejscu przypomnieć należy, że podjęcie pracy przez kobietę w ciąży nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Warunkiem jednakże takiego przyjęcia jest, aby praca określona umową była faktycznie wykonywana w warunkach zawartej umowy o pracę i z taką sytuacją mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 listopada 2021r. ( III USKP 82/21 ), przypominając dotychczasowe orzecznictwo tegoż Sądu podkreślił, że o pozorności umowy o pracę nie może świadczyć to, że została zawarta w czasie trwającej ciąży. Dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania ochrony ubezpieczeniowej (bez ustalenia wynagrodzenia za pracę na nadmiernie rażąco wysokim poziomie) jest zachowaniem rozsądnym i uzasadnionym, zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży a odmowa nawiązania stosunku pracy podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć.

W konsekwencji Sąd uznał, że odwołująca P. R. jako pracownik zainteresowanej K. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu, poczynając od 10 czerwca 2021r. i stąd w tym zakresie Sąd w pkt 1 wyroku zmienił zaskarżoną decyzję z mocy art.477(14)§2 k.p.c. orzekając jak w sentencji.

Wobec częściowego uwzględnienia żądań stron Sąd z mocy art.100 k.p.c. zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami.

(-) sędzia Grażyna Łazowska