

Sygn. akt VIII U 1527/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Maria Szczęsna

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2014 r. w Gliwicach

sprawy B. Ł. (Ł.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanego K. J.

o podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania B. Ł.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 4 czerwca 2014 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję poprzez stwierdzenie, że odwołująca B. Ł. jako pracownik u płatnika składek K. J. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 września 2013r. do 2 listopada 2013r.;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Joanna Smycz

VIII U 1527/14

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 4 czerwca 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie art. 83 ust. 1, art. 38, pkt 1 oraz art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 1442 ze zm.) stwierdził, że ubezpieczona B. Ł. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 września 2013r. do 2 listopada 2011r. z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik zatrudniony przez zainteresowanego K. J., jako płatnika składek.

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy B. Ł. a zainteresowanym, a to ze względu na ustalone przez organ okoliczności, jak brak

w jej aktach osobowych wstępnego szkolenia z zakresu BHP i szkolenia stanowiskowego oraz pisemnego zakresu obowiązków, nadto zainteresowany jako płatnik składek nie przedstawił żadnych fizycznych dowodów świadczenia przez odwołującą pracy, co w ocenie ZUS prowadzi do przyjęcia, że umowa ta została zawarta niezgodnie z przepisami prawa pracy. Nadto organ rentowy zarzucił niejasne powody zatrudnienia odwołującej, na okoliczność czego podniósł, że w niedługim okresie czasu od podjęcia przez odwołującą zatrudnienia stała się ona niezdolna do pracy, a stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Powołując się na niezgodność umowy o pracę z zasadami współzycia społecznego, ZUS stwierdził, że B. Ł. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z B. Ł. i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w tym do ubezpieczenia chorobowego jako pracownika, było działaniem świadomym zmierzającym do uzyskania od ZUS świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego płatnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła B. Ł., domagając się jej zmiany poprzez stwierdzenie, iż w okresie od dnia 2 września 2013r. podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Dodatkowo wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko odwołująca podniosła, iż faktycznie pracę podjęła i świadczyła do momentu przejścia na zwolnienie lekarskie. Ponadto wskazała, że w momencie podpisywania spornej umowy o pracę posiadała zgodę lekarza medycyny pracy na podjęcie zatrudnienia na proponowanym jej stanowisku. Wskazała również, że pracę faktycznie wykonywała, na dowód czego przedłożyła szereg podpisanych przez siebie dokumentów oraz pisemne oświadczenia pozostałych pracowników zainteresowanego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany K. J. nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

K. J. jest właścicielem lokalu gastronomicznego - pizzerii DaGrasso w W. na ulicy (...) II 3. Poprzednim właścicielem tego lokalu był M. S., jednak rozwiązał umowę z siecią DaGrasso. W związku z powyższym od września 2013r. lokal został przejęty przez K. J. i zmienił nazwę na N. U.. Odwołująca w trakcie nauki w szkole gastronomicznej w tym lokalu odbywała zajęcia praktyczne i czterotygodniową praktykę zawodową. Po ukończeniu szkoły, jako osoba pobierająca rentę rodzinną, odwołująca podjęła w tej pizzerii zatrudnienie w ramach umowy zlecenia. Pracowała tam przy wytwarzaniu pizzy i obsłudze klientów oraz przyjmowaniu ewentualnych zamówień telefonicznych. Z momentem przejęcia lokalu przez K. J., zaproponował on odwołującej dalsze zatrudnienie w pizzerii. Jednocześnie K. J. jako osoba z B. nie chciał codziennie dojeżdżać do lokalu i nadzorować jego pracę, a mając zapewnienie M. S., iż odwołująca jest solidnym pracownikiem, zaproponował jej stanowisko kierownika sali. W efekcie B. Ł. zawarła z zainteresowanym, w dniu 2 września 2013r. umowę o pracę na czas określony tj. od 2 września 2013r. do 31 sierpnia 2014r. Zainteresowany zaproponował odwołującej miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 1,900 złotych, jednak odwołująca niewiele niższą stawkę wynagrodzenia posiadała u M. S., a na nowym stanowisku miała

w ciągu tygodnia więcej pracować i ponosić większą odpowiedzialność, zaproponowała więc wyższe wynagrodzenie. Ostatecznie strony umowy ustaliły wynagrodzenie odwołującej

w miesięcznej kwocie brutto 2,300 złotych. W momencie zawierania tej umowy zainteresowany nie miał świadomości, że odwołująca jest w ciąży, gdyż ona sama tego nie wiedziała. O ciąży odwołująca dowiedziała się z momentem gdy dostała się do szpitala,

w związku z zasląbnięciem w dniu 29 października 2013r. podczas pracy w pizzerii. Jej niezdolność do pracy trwała nieprzerwanie do 9 maja 2014r., tj. do momentu porodu.

W ramach zawartej umowy, odwołująca podjęła pracę z dniem jej podpisania. Faktycznie świadczyła pracę codziennie przez 5 dni w tygodniu. Pracowała codziennie po

8 godzin na dwie zmiany. Do jej obowiązków należał kontakt z dostawcami, negocjowanie cen na produkty nabiałowe, prowadzenie rozmów handlowych, planowanie zaopatrzenia, drobne zakupy najpotrzebniejszych produktów, ustalanie grafiku pracy oraz jego kontrola, dodatkowo wykonywała swoje dotychczasowe obowiązki przy wyrobie i wypieku pizzy. Pracę wykonywała w lokalu. W trakcie zatrudnienia podpisywała listy obecności. Zainteresowany nie przyjeżdżał codziennie do lokalu, gdyż odwołująca pełniła funkcje menedżerskie, a kontaktował się z odwołującą głównie telefonicznie, wtedy też uzgadniała z nim kierunek dalszego działania.

W dniu 18 października 2013r. zainteresowany wręczył odwołującej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 2.11.2013r i jako przyczynę rozwiązania podał likwidację pracodawcy . Również w tym dniu wręczył wypowiedzenia pozostałym pracownikom.

W toku procesu Sąd ustalił również, że płatnik składek K. J. zlikwidował działalność gospodarczą z dniem 2 listopada 2013r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyjaśnień odwołującej B. Ł. słuchanej w charakterze strony (nagranie z rozprawy z dnia 17 września 2014r. minuty 17.58 i n.), akt osobowych, oświadczeń pisemnych k.1318, faktur k.8-11 oraz akt Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. dołączonych do akt sprawy.

Sąd dał w całości wiarę wyjaśnieniom odwołującej, ponieważ są one obiektywne, logiczne, przedstawiając rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków odwołującej, a także przyczyn jej zatrudnienia i zwolnienia i korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym .

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie B. Ł., 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 2013r., poz. 1442 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 2005 r., 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 2005 r., 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, jak również z dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z dnia 2 września 2013r. zawarta między zainteresowanym K. J. jako płatnikiem składek, a odwołującą B. Ł. 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 dnia 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.”

Należy też podnieść, iż uznanie, że umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna prowadziłoby do wprowadzenia w praktyce zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi, co byłoby sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy określoną w art. 113 k.p. wprowadzającym zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 29 kwietnia 1999r., III AUa 49/99, OSA z 2000r., z. 3, poz. 11). Nadto zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006r III UK 156/05 ”Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.” Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dn. 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 niniejszej sprawy trzeba więc wspomnieć, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawartą między zainteresowanym K. J., a odwołującą B. Ł. można uznać za czynność prawną pozorną ani też czynność mającą na celu obejście prawa.

Nadto – co istotne – w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p., ponieważ B. Ł. zobowiązała się i świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy K. J. i pod jego kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie. W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika, zaś zawarta w dniu 2 września 2013r. między stronami umowa o pracę nie może być uznana za czynność prawną pozorną (art. 83 § 1 k.c.), bądź też sprzeczną z prawem lub mającą na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), co w konsekwencji powodowałoby jej nieważność.

Organ rentowy będący stroną tego procesu w toku postępowania nie przejawiał żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że jego twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji i jej uzasadnieniu polegają na prawdzie, a nie stanowią

jedynie jednej z szeregu możliwych wersji – w tym przypadku korzystnej dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z..

Utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej decyzji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lutego 2006r., sygn. akt III AUa 577/05, Prawo Pracy z 2006r., (...), poz. 41).

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 zainteresowanego w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia osoby, która zajęłaby się prowadzeniem lokalu. Zatrudnienie odwołującej było spowodowane miejscem zamieszkania zainteresowanego w B. i położenia lokalu w W.. Nie jest również tak jak twierdzi organ rentowy, że odwołująca u zainteresowanego pracowała niedługo i w krótkim okresie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż odwołująca w tym konkretnym lokalu gastronomicznym pracowała już wcześniej od kilku lat, gdy jego właścicielem był M. S.. Fakt zawarcia umowy z zainteresowanym w dniu 2 września 2013r. był podyktowany przejęciem przez niego z tym dniem przedmiotowego lokalu. Natomiast krótki czas trwania tej umowy i rozwiązanie jej z dniem 2 listopada 2013r. było podyktowane zaprzestaniem prowadzenia przez zainteresowanego pizzerii w W.. Nadto w momencie zawierania tej umowy i przez większą część jej realizacji, a nawet w momencie jej wypowiedzenia strony tej umowy nie miały świadomości, iż odwołująca jest w ciąży (o fakcie tym dowiedziała się 29.10.13r a więc w trakcie biegu wypowiedzenia umowy). Nie można zatem mówić, że krótkotrwała realizacja tej umowy przesądza o jej zawarciu dla obejścia prawa i nieważności tej umowy.

W tym zakresie Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 czerwca 2008r., w sprawie III AUa 536/08 (Lex nr 470351), zgodnie z którym krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet ze stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu wynagrodzenie nie było w żaden sposób zawyżone, gdyż kwota 2300 zł dla kierownika sali jest kwotą stosunkowo niską w stosunku do zakresu powierzonych obowiązków .

Reasumując: według oceny Sądu w dniu 2 września 2013r. doszło do zawarcia między zainteresowanym K. J., a odwołującą B. Ł. 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 pierwszym punkcie wyroku. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c.

w związku z § 12 ust 2 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

SSR (del.) Joanna Smycz