

Sygn. akt VIII U 2155/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2018 r. w Gliwicach

sprawy W. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale M. R. (R.)

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania W. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 10 października 2017 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż W. R. jako pracownik u płatnika składek M. R. Akademia (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 marca 2017r.

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na rzecz ubezpieczonej W. R. kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII U 2155/17

UZASADNIENIE

Decyzją z 10 października 2017 r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 38 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. , art. 83§1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny oraz art. 22§1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, stwierdził, że ubezpieczona W. R. jako pracownik u płatnika składek M. R. Akademia (...) w R. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2017 r. W uzasadnieniu wskazał, że umowa zawarta pomiędzy ubezpieczoną, a M. R. Akademią (...) w R. była umową zawartą dla pozorów w rozumieniu art. 83§1 Kodeksu cywilnego.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się ubezpieczona. Wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że podlega ona obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od 1 marca 2017 r. Wskazała, że po zawarciu umowy faktycznie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy na stanowisku kucharza oraz managera.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

M. R. poparł stanowisko ubezpieczonej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Przedsiębiorstwo Akademia (...) w R. (dalej: Akademia (...)) od 2012 r. zajmuje się usługami gastronomicznymi. Właścicielem jest M. R.. W związku z rozwojem przedsiębiorstwa (...) w 2017 r. planował dodatkowo otworzyć nową restaurację przy ul. (...) w R.. Przedsiębiorca szukał zaufanej osoby, która pomogłaby mu prowadzić Akademię (...). Zaproponował pracę córce- W. R..

Niezależnie od powyższego, potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej wynikała z konieczności opieki przez M. R. nad drugą córką, która doznała niedokrwiennego udaru mózgu i wymagała opieki.

W 2015 r. M. R. zatrudnił 5, w 2016 r. – 7, a w 2018 r. – 9 pracowników,

Ubezpieczona W. R. (ur. (...)) ukończyła Technikum Nr 6 w (...) Centrum (...). Z wykształcenia jest technikiem organizacji reklamy.

W dniu 18 stycznia 2017 r. ubezpieczona otrzymała skierowanie na badania lekarskie w związku z planowanym podjęciem pracy w Akademii (...).

W dniu 1 marca 2017 r. ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Akademii (...) na stanowisku kucharza oraz managera. Wynagrodzenie wynosiło 2 000 zł brutto miesięcznie i było wypłacane przelewem bankowym. Sytuacja finansowa Akademii Spółki pozwalała na zatrudnienie ubezpieczonej. Do głównych obowiązków ubezpieczonej jako kucharza należało ustalanie karty dań pod nadzorem szefa kuchni, wybór naczyń do podawania dań, nadzór nad jakością zamawianej żywności i produktów spożywczych, dopilnowanie racjonalnego zarządzania składnikami, dopilnowanie przestrzegania przepisów BHP w kuchni, ustalanie wzorca doprawiania i czasu przygotowania występujących w karcie dań potraw, dbanie o odpowiednie czyszczenie, przechowywanie i ewentualną wymianę przyrządów używanych w kuchni, udzielanie informacji gościom na temat składników używanych w potrawach oraz odpowiednie na ewentualne zarzuty i skargi, przygotowanie potraw oraz dbanie o stronę wizualną podawanych dań. Natomiast do obowiązków managera należało wdrażanie i nadzór nad systemem (...) (prowadzenie rejestrów dostaw towarów, nadzór i kontrola przechowywania towarów, tworzenie i sprawdzanie procesu technologicznego, kontrola punktów krytycznych, udzielanie pełnej informacji ustnej i pisemnej w przypadku kontroli Sanepidu), prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej (przygotowywanie kompletu dokumentów wymaganych do zatrudnienia pracownika, przygotowywanie zestawień płacowych na podstawie list obecności, nadzór nad dokumentami i szkoleniami BHP, dostarczanie wszystkich wymaganych dokumentów do księgowości i zewnętrznej firmy (...)), obowiązki handlowe i marketingowe (nawiązywanie kontaktów handlowych i negocjowanie cen z dostawcami, przygotowywanie graficznej szaty oferowanych produktów, wprowadzenie nowych produktów do oferty, przygotowywanie i wysyłka zestawień miesięcznych dla klientów, fakturowanie sprzedaży).

Wraz z dniem podjęcia pracy ubezpieczona została upoważniona do reprezentowania Akademii (...) oraz podpisywania wszelkiej dokumentacji związanej z prowadzoną działalnością.

Ubezpieczona zazwyczaj rozpoczynała pracę o godzinie 8:00. Jeżeli przyjeżdżała do pracy później, np.: na 10:00 czy 12:00, to informowała o tym M. R.. Pracowała 8 godzin w trakcie dnia. Obowiązki wykonywała w biurze znajdującym się na terenie stołówki.

Każdy dzień pracy ubezpieczona rozpoczynała od przygotowania dokumentacji sanepidowskiej. Zajmowało jej to około 2,5 godziny. Czynności te polegały na sprawdzeniu temperatur w każdym pomieszczeniu, lodówkach, produktach, sprawdzeniu daty ważności produktów oraz ich prawidłowego położenia, czystości.

Ubezpieczona sprawdzała również utarg, stawiennictwo oraz właściwy ubiór pracowników. Ponadto przygotowywała dekoracje, jeździła z M. R. na zakupy, szukała nowych ofert, zajmowała się wymianą zużytego oleju, wymianą butli z gazem. Ubezpieczona zajmowała się również przyjęciem towaru. Sprawdzała jakość mięsa dostarczanego przez dostawcę, jego wagę, porcje, zabezpieczenie i poddanie obróbce termicznej. Jeżeli dostawa miała miejsca poza godzinami pracy ubezpieczonej, to ww. czynności wykonywała kucharka. Następnie dania były sprawdzane przez ubezpieczoną.

Ubezpieczona razem z szefem kuchni – M. J. pod koniec tygodnia omawiała menu na kolejny tydzień, robiła listę zakupów, ustalała od jakich dostawców zamówić towar, składała zamówienia, odbierała towar, prowadziła negocjacje handlowe.

W okresie zatrudnienia ubezpieczona współpracowała m.in. z A. T. (1)- przedstawicielem przedsiębiorstwa (...). Składała jej zamówienie drogą elektroniczną lub telefonicznie. Następnie odbierała dostarczany towar, weryfikowała go oraz prowadziła rozmowy handlowe. Spotkania zazwyczaj odbywały się pomiędzy 10:00, a 12:00. Ubezpieczona odbierała również faktury, a w razie stwierdzenia ich nieprawidłowości informowała o tym A. T. (1).

Jeżeli wymagała tego sytuacja, ubezpieczona pomagała kucharzom w prostych czynnościach w kuchni, np.: nakładła sałatki, kroїła warzywa. Dodatkowo próbowała potraw, sprawdzała ich jakość i w razie potrzeby wydawała odpowiednie polecenia.

Niezależnie od ww. czynności, ubezpieczona kontaktowała się również z K. W., pracownikiem przedsiębiorstwa świadczącego usługi kadrowe i bhp na rzecz Akademii (...). Została to tego upoważniona przez M. R.. Każdego miesiąca, ubezpieczona przesyłała K. W. informacje o urloпах pracowników, podliczonych nieobecnościach oraz zwolnieniach lekarskich. Informacje te przesyłała drogą elektroniczną. Podpisywała się pod każdym mailem. W razie potrzeby kontaktowała się również telefonicznie oraz przesyłała żądane przez biuro dokumenty. Ponadto sprawdzała ważność pracowniczych książeczek sanepidowskich oraz przygotowywała listy do wypłaty wynagrodzenia.

Wykonywana przez ubezpieczoną praca była sprawdzana przez M. R., który początkowo przyjeżdżał do Akademii (...) każdego dnia oraz w sobotę. Jeżeli zauważył błędy czy braki to informował o tym ubezpieczoną. M. R. sprawdzał wszystkie faktury, rozliczenia miesięczne, prawidłowość prowadzonej dokumentacji, czystość. Zdarzało się, że wydawał ubezpieczonej polecenia dotyczące np. zrobienia dodatkowego miejsca na magazynie, złożenia kolejnego zamówienia, skorygowania menu czy przesunięcia pracownika na inne stanowisko pracy. W pierwszym miesiącu pracy M. R. częściej pomagał i kontrolował ubezpieczoną. Gdy zauważył, że przedsiębiorstwo funkcjonuje prawidłowo, kontrole przeprowadzał coraz rzadziej.

W momencie podjęcia pracy, tj. w dniu 1 marca 2017 r ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży. Dowiedziała się o tym dopiero 6 marca 2017 r. w trakcie wizyty u ginekologa.

Ubezpieczona pracowała u M. R. do końca czerwca 2017 r. Następnie zgodnie z zaleceniami lekarskimi przeszła na zwolnienie lekarskie. Dziecko urodziła (...)

Po przejściu przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie, M. R. przejął jej obowiązki. Zrezygnował również z próby otworzenia nowej restauracji w R.. Wypowiedział umowę najmu lokalu, w którym miała się ona znajdować.

M. R. i ubezpieczona nie prowadzą wspólnego gospodarstwa domowego. M. R. od 5 lat mieszka pod adresem ul. (...) w Z..

W dniu 10 października 2017 r. organ rentowy wydał decyzję, w której stwierdził, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek M. R. Akademia (...) w R. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2017 r.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego; dokumentację medyczną ubezpieczonej, informacje z Urzędu Skarbowego (k.56); wykaz zatrudnionych pracowników przez Akademię (...) (k.66-68, 141-143); zeznania świadka M. J. złożone na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2018 r. (k. 72-74); zeznania świadka A. T. (1) złożone na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2018 r. (k.74-75); kserokopia potwierdzenia nadania i odbioru wypowiedzenia lokalu przez M. R. (k.106-107); zakresy obowiązków poszczególnych pracowników (k.108-117); listy obecności (k.125-128); zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie w dniu 21 maja 2018 r. (k.130-131); zeznania ubezpieczonej złożone na rozprawie w dniu 21 maja 2018 r. (k.131-134); zeznania M. R. złożone na rozprawie w dniu 21 maja 2018 r. (k. 134-135); wypowiedzenie umowy najmu lokalu przy ul. (...) w R. (k.140).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. J., A. T. (1) oraz K. W. uznając je za spójne, logiczne oraz wiarygodne. Świadkowie współpracowali z ubezpieczoną w okresie jej zatrudnienia w (...)w związku z tym posiadają oni szczegółową wiedzę o wykonywanych przez nią obowiązkach. Świadkowi w sposób precyzyjny opisali czynności, które wykonywała ubezpieczona. Zeznania świadków pokrywają się z zeznaniami ubezpieczonej oraz właściciela Akademii (...).

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych pracowników Akademii (...) uznając go zbędny i nic nie wnoszący do sprawy. Okoliczność jakiego rodzaju umowy zawiera M. R. z pracownikami nie ma znaczenia. Zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma treść stosunku prawnego łączącego strony niniejszego postępowania.

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o zobowiązane M. R. do przedłożenia dowodu, z którego wynikałoby, że nie prowadzi wspólnego gospodarstwa z ubezpieczoną, co miało zdaniem organu rentowego znaczenie, gdyż odwołująca mogłaby być uznana za osobę współpracującą z osobą prowadzącą działalność gospodarczą. Ubezpieczona oraz M. R. mają różne adresy zamieszkania. M. R. od 5 lat mieszka w Z. przy ul. (...). Fakt, że jest on zameldowany przy ul. (...) w Z. i tam też jest adresowana do niego korespondencja, a więc w miejscu gdzie zameldowana jest ubezpieczona, nie przesądza jeszcze tego, że pod tym adresem koncentruje się jego ośrodek życiowy. Z zeznań odwołującej i M. R. wynika jednoznacznie, że nie prowadzą wspólnie gospodarstwa domowego.

Ponadto Sąd oddalił wniosek organu rentowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa, uznając go za zbędny i zmierzający do bezpodstawnego przedłużenia postępowania. Z dokumentacji medycznej ubezpieczonej wynika, że w okresie w którym odwołująca faktycznie świadczyła pracę nie było żadnych przeciwwskazań lekarskich do jej wykonywania, a ciąża przebiegała w prawidłowy sposób. Ponadto z przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę jako manager-kucharz. Potwierdzają to zeznania świadków, zeznania ubezpieczonej oraz M. R., a także zgromadzona w aktach organu rentowego dokumentacja w postaci podpisanych przez ubezpieczoną faktur VAT oraz korespondencji elektronicznej.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy, jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy podnieść, że zarzut organu rentowego dotyczący wniesienia odwołania po terminie jest nieuzasadniony.

Zgodnie z art. 477⁹§3 kpc, Sąd odrzucił odwołanie wniesione po terminie, chyba że przekroczenie terminu nie jest nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się.

Zaskarżona decyzja została doręczona odwołującej w dniu 13.10.2017 roku. W dniu 13.11.2017 roku, pełnomocnik odwołującej nadał na pocztę przesyłkę adresowaną bezpośrednio do Sądu Okręgowego. Odwołanie zostało złożone w organie rentowym w dniu 21 listopada 2017 r.

Zdaniem Sądu w niniejszym postępowaniu istniały przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Pełnomocnik odwołującej przedłożył zaświadczenie lekarskie, z którego wynika, że w okresie od 13 listopada 2017 r. do 17 listopada 2017 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą i tej przyczyny omyłkowo odwołanie zaadresowane zostało bezpośrednio do Sądu Okręgowego. Bez wątpienia choroba może być uznana za przyczynę naruszenia terminu niezależną od odwołującego (tak też: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 19 grudnia 2016 r., sygn. akt III AUa 1404/16). Uchybienie terminowi nie było również nadmierne – wynosiło zaledwie 8 dni. W związku z tym, Sąd nie znalazł podstaw do odrzucenia odwołania, jako wniesionego po terminie.

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie. Zaskarżona decyzja jest nieprawidłowa.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 121), 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.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Jak stanowi art. 22 § 1 kp 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.

Do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

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).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy uznał, że umowa o pracę zawarta pomiędzy W. R., a Akademią (...) w R. została zawarta dla pozoru, w związku z czym jest nieważna i jako taka nie stanowi tytułu ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy powołał się na podstawy nieważności określone w przepisach art. 83 § 1 kc.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów jest nieważne. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Jednocześnie nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II UKN 362/99).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. W wyroku z 23 czerwca 1986 r. 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 wywołało skutków prawnych. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę - zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia - natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04).

Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 OSNP 2002 r. nr 21, poz. 527). O ile zatem cywilnoprawna charakterystyka czynności prawnej pozornej wyczerpuje się we wskazaniu jej trzech koniecznych elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, o tyle dla stwierdzenia pozorności umowy o pracę konieczne jest ponadto bezsporne ustalenie, że pracownik, który zawarł umowę o pracę faktycznie nie wykonywał obowiązków.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawarł przez W. R., a Akademią (...) w R. można uznać za czynność prawną pozorną, bowiem praca przez W. R. niewątpliwie była faktycznie świadczona.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że ubezpieczona od 1 marca 2017 r. faktycznie wykonywała pracę w ramach umowy o pracę w Akademii (...). Podkreślić należy, że już w styczniu otrzymała skierowanie na badania lekarskie, tym samym już wcześniej planowała podjęcie zatrudnienia.

Praca była świadczona osobiście, w sposób ciągły, w ustalonych godzinach. Ubezpieczonej został powierzony bardzo szeroki zakres obowiązków. Właściciel przedsiębiorstwa (jej ojciec) miał do niej duże zaufanie. Wykonywała pracę menedżera, a w razie konieczności pomagała w prostych pracach w kuchni. Z zeznań świadka A. T. (2), pracownika przedsiębiorstwa (...), które zajmowało się dostawą towaru do Akademii (...), wynika, że ubezpieczona była odpowiedzialna za składanie zamówień, odbiór towaru oraz rozmowy handlowe. Ubezpieczona spotykała się z A. T. (2), kontaktowała się z nią również telefonicznie oraz elektronicznie. Ustalała z nią transakcje handlowe. Ponadto ubezpieczona współpracowała z innym świadkiem – K. W., pracownikiem biura obsługującego Akademię (...) pod względem kadrowym i bhp. Wysyłała jej informacje o urlopowach pracowników, podliczonych nieobecnościach oraz zwolnieniach lekarskich. Została też jej przedstawiona przez M. R., jako osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowe. Niezależnie od powyższego, kolejny świadek – M. J., szef kuchni szczegółowo wskazała faktycznie wykonywane czynności przez ubezpieczoną. M. J. pracowała z ubezpieczoną w tym samym miejscu. Widziała jakie czynności wykonuje, w jakich godzinach pracuje oraz z kim się spotyka. Ubezpieczona wykonywała również czynności takie jak przygotowywanie dokumentacji sanepidowskiej, sprawdzanie czystości oraz ubioru pracowników, robienie zakupów, szukanie nowych kontrahentów. Zeznania ww. świadków pokrywają się z zeznaniami ubezpieczonej, a także

zeznaniami M. R.. Są one spójne i logiczne. Fakt wykonywania przez ubezpieczoną powyższych czynności wynika także z dokumentacji organu rentowego. W aktach tych znajdują się podpisane przez ubezpieczoną faktury, korespondencja elektroniczna, a także listy obecności potwierdzające obecność ubezpieczonej w Akademii (...). Ubezpieczona była także upoważniona do reprezentowania oraz podpisywania wszelkiej dokumentacji Akademii (...).

W ocenie Sądu brak jakichkolwiek podstaw do uznania, że praca wykonywana przez odwołującą nie była świadczona w ramach stosunku pracy. M. R., w szczególności w pierwszym okresie zatrudnienia ubezpieczonej kontrolował jej pracę, sprawdzał dokumentację przez nią przygotowaną. Zdarzało się także, że wprowadzał do stołówki „tajemniczego klienta”, który sprawdzał czy np. danie dnia było wydawane i do której godziny, prosił dostawców o sprawdzenia czy odwołująca rzetelnie sprawdza towar. Po miesiącu pracy ubezpieczonej M. R. przyjeżdżał do stołówki co drugi dzień i w weekendy, sprawdzał towar, obrót kasowy, porządek w kuchni i innych pomieszczeniach. Wydawał ubezpieczonej polecenia dotyczące przesunięcia pracownika na inne stanowisko, gdy w kuchni był duży ruch. Korygował menu przygotowane przez ubezpieczoną, sugerował innych dobór potraw. W łączącym strony stosunku prawnym występował zatem wyraźny element podporządkowania. Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika. Z okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że odwołująca wykonywała pracę w czasie i w miejscu określonym przez pracodawcę. Pracowała w ustalonych godzinach pracy od 8.00 do 16.00, a gdy nie mogła przyjść do pracy w godzinach porannych, każdorazowo informowała o tym M. R., czego od niej wymagał. Biorąc pod uwagę specyfikę działalności prowadzonej przez M. R., istotnym było, aby ubezpieczona stawiała się do pracy w o godzinie 8.00, albowiem po godzinie 10.00 rano odbywały się kontrole sanepidowskie. Do tego czasu ubezpieczona musiała przygotować dokumentację wymaganą przez sanepid.

W. R. wykonywała więc pracę podporządkowaną co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadań. Zobowiązana była także do osobistego świadczenia pracy.

W orzecznictwie wskazuje się jako cechę charakterystyczną dla stosunku pracy, objęcie umową samej pracy, jako takiej, a nie jej konkretnego rezultatu. Charakterystyczna jest zatem ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika również, że stosunek prawny łączący odwołującą z odwołującym miał charakter odpłatny. Ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenia w wysokości 2 000 zł brutto przelewem bankowym.

W związku z powyższym, praca wykonywana przez ubezpieczoną, była wykonywana w warunkach określonych w art. 22 kp.

Zaznaczyć również należy, że obecnie obowiązki ubezpieczonej wykonuje M. R.. Fakt niezatrudnienia pracownika w miejsce ubezpieczonej nie świadczy o pozorności umowy o pracę. To pracodawca decyduje o organizacji pracy i w jego gestii leży decyzja o ewentualnym zatrudnieniu pracownika w miejsce pracownika nieobecnego.

Podkreślić należy, że Sąd pracy nie ma potrzeby ustalania istnienia ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika w sytuacji, gdy ustalił, że praca była świadczona w warunkach określonych w art. 22 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2006r., sygn. akt I UK 222/05).

Ponadto wskazać trzeba, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego

2012r., sygn. akt I UK 265/11). W orzecznictwie podnosi się, że umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II UK 25/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007r., sygn. akt II UK 211/07; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29 lutego 2012r., sygn. akt III AUa 1785/11).

Mając powyższe na uwadze, Sąd nie znalazł również podstaw do uznania, że zawarcie umowy o pracę z ubezpieczoną było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Trudno bowiem uznać, że kobieta w ciąży (czy planująca zajść w ciążę), zawierająca umowę o pracę, którą faktycznie wykonuje naruszała zasady współżycia społecznego.

Na marginesie wskazać należy, że M. R. chciał, aby to ubezpieczona przejęła prowadzenie Akademii (...). Szukał osoby zaufanej, która z sukcesem kontynuowałaby założoną przez niego działalność gospodarczą, podczas gdy on mógłby zająć się prowadzeniem nowej restauracji. W tym celu M. R. najął lokal i rozpoczął inwestycję. Następnie zatrudnił ubezpieczoną za stawkę odpowiadającą jej umiejętnościom oraz kwalifikacjom. Była to stawka odpowiednia. W momencie zatrudnienia nie wiedział o tym, że ubezpieczona jest w ciąży. Początkowo przyuczał ubezpieczoną oraz często kontrolował. Po pewnym czasie kontrole odbywały się coraz rzadziej, gdyż ubezpieczona dobrze sobie radziła. Plany M. R. uniemożliwiła ciąża ubezpieczonej oraz choroba drugiej córki, która uległa udarowi mózgu. Skutkowało to tym, że musiał on poświęcać jej więcej czasu, jeździć z nią na rehabilitację. Obecnie M. R. zrezygnował z próby założenia nowej restauracji. Wypowiedział łączącą go umowę najmu lokalu i samodzielnie prowadzi Akademię (...). W tej sytuacji, zdaniem Sądu, nie sposób uznać, że umowa o pracę zawarta przez niego z ubezpieczoną jest pozorna.

Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, iż ubezpieczona mogłaby być uznana za osobę współpracującą z M. R., to należy podnieść, że jest on nieuzasadniony. Ubezpieczona oraz M. R. mają różne adresy zamieszkania. M. R. od 5 lat mieszka w Z. przy u. B. 15. Fakt, że jest on zameldowany przy ul. (...) w Z. i tam też jest adresowana do niego korespondencja, a więc w miejscu gdzie zameldowana jest ubezpieczona, nie przesądza jeszcze tego, że pod tym adresem koncentruje się jego ośrodek życiowy.

Na podstawie art. 8 ust. 11 ustawy systemowej za osobę współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się m.in. dzieci własne, jeżeli pozostaje z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracuje przy prowadzeniu tej działalności.

Z zeznań ubezpieczonej i M. R. jednoznacznie wynika, że nie mieszkają razem, nie prowadzą wspólnie gospodarstwa domowego.

Reasumując, przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że ubezpieczona W. R. faktycznie wykonywała pracę i zamierzała ją świadczyć w dłuższym okresie, a łączący strony stosunek prawny nosił wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

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

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2017 poz 1797).

(-) SSR del. Magdalena Kimel