

**Sygn. akt VIII U 2326/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2020 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Ewa Grychtoł</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 3 marca 2020 r. w Gliwicach

**sprawy** A. K. (1) (K.)

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

**przy udziale** Z. S. (S.)

**o** podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** A. K. (1)

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

**z dnia** 29 października 2019r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż A. K. (1) jako pracownik u płatnika składek Z. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 11 marca 2019 roku;
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz A. K. (1) kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

(-) sędzia Teresa Kalinka

**Sygn. akt VIII U 2326/19**

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 29 października 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 963) stwierdził, że A. K. (1) w okresie od 11 marca 2019r. do nadal nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Z. S..

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy A. K. (1) a Z. S., a to ze względu na ustalone przez organ okoliczności takie jak brak dowodów świadczenia pracy, nie wykazanie przez odwołującą kwalifikacji i

doświadczenia zawodowego na stanowisku, na którym została zatrudniona oraz fakt, że umowa na czas nieokreślony została podpisana w trakcie trwania niezdolności do 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 okresie przed zatrudnieniem odwołującej, Z. S. nie zatrudniła na to miejsce innych osób. Powołując się pośrednio na pozorną umowę o pracę, ZUS stwierdził, że A. K. (1) nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z odwołującą 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 płatnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym sprzeczne z zasadami współżycia.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. K. (1), domagając się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że odwołująca podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 11 marca 2019 roku. Względnie wniosła o uchylenie decyzji i przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania. Uzasadniła to tym, że nie zawarto z nią umowy dla pozorów. Wskazała, że posiada większe doświadczenie zawodowe niż wynika to z dokumentacji organu rentowego, gdyż część pracy świadczyła za granicą. Podkreśliła również, że fakt nie zatrudnienia nikogo innego na jej stanowisku świadczy wyłącznie o tym, że pracodawca czekał na jej powrót do pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadto ZUS zarzucił, że w jego ocenie, zatrudnienie odwołującej było czynnością pozorną, dokonaną w celu uzyskania jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w związku z ciążą.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Z. S. od wielu lat prowadzi sklep wielobranżowy. W 2019 roku w związku ze gorszymi wynikami sprzedaży Z. S. wywiesiła ogłoszenie o tym, że szuka pracownika, który poprowadzi sklep za nią, gdyż chciała trochę odpocząć od prowadzenia tej działalności. Zadaniem nowego pracownika miało być także rozpoczęcie sprzedaży internetowej. Ogłoszenie o pracy zostało wywieszane wyłącznie na drzwiach sklepu.

O poszukiwaniu pracownika przez sklep prowadzony przez Z. S. odwołująca A. K. (2) dowiedziała się za pośrednictwem znajomego J. N. (1).

Ostatecznie Z. S. zatrudniła odwołującą na umowę o pracę na próbę na okres od 11 marca 2019 roku do 30 czerwca 2019 roku na stanowisku młodszego specjalisty ds. reklamy. Wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy wynosiło 2.800 złotych.

Odwołująca zawierając umowę o pracę na okres próbny wiedziała, że jest w ciąży, o czym nie poinformowała nowego pracodawcy.

Następnie od 1 lipca 2019 roku strony poprzedniej umowy o pracę, zawarły kolejną umowę o pracę tym razem na czas nieokreślony. Umowa ta została zawarta w okresie, kiedy odwołująca była niezdolna do pracy.

Odwołująca pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy od 8 do 16 lub od 9 do 17. Głównym zadaniem odwołującej było prowadzenie sprzedaży internetowej. Ponadto odwołująca zajmowała się wyjmowaniem towaru, promocją i ekspozycją na wystawie.

Odwołująca bezpośrednio przez zawarciem wspomnianej umowy pracowała w okresie od 23 stycznia do 10 marca 2019 roku pracę na stanowisku Młodszego Specjalisty ds. Reklamacji w (...) Klienta Sp z o.o. Praca ta odbywała się za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Odwołująca pracując na rzecz T. zarabiała minimalne wynagrodzenie.

Odwołująca przez kilkanaście lat przed podjęciem pracy w Polsce mieszkała i pracowała w Grecji będąc między innymi specjalistą ds. obsługi klienta i administracji. Odwołująca postanowiła zmienić pracę, gdyż prace dotychczasowa

praca nie odpowiadała jej predyspozycją. Odwołująca lubi pracę z ludźmi, a stanowisko specjalisty do spraw reklamy pozwoliło jej spełniać się w pracy.

Z dniem (...) r. odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z przebiegiem ciąży. Następnie przebywała na urlopie macierzyńskim. W czasie nieobecności odwołującej jej obowiązki przejęła Z. S.. Zatrudnienie odwołującej doprowadziło do zwiększenia obrotów sklepu, z tego też powodu pracodawca nie zdecydował się na zatrudnienie nowego pracownika na stanowisko odwołującej tylko postanowił poczekać na jej powrót do pracy po zasiłku macierzyńskim.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, akt osobowych pracownika (k.34,36) dokumentacji medycznej (k.37-44), zeznań świadków: W. K. (nagranie z rozprawy z 3 marca 2020 r. m. 6.44 i n. k.49), J. N. (2) (nagranie z rozprawy z 3 marca 2020 r. m. 15.38 i n. k. 49-50), a także wyjaśnień stron, tj. zainteresowanej Z. S. (nagranie z rozprawy z 3 marca 2020 r. m. 25.05 i n. k. 50-51) i odwołującej A. K. (1) (nagranie z rozprawy z 3 marca 2020 r. m. 37.57 i n. k. 51).

**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 świadków.**

**Sąd zważył, co następuje:**

**Odwołanie A. K. (1), 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 2016r., poz. 963), 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 i zainteresowanej, jak również zeznań świadków i dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z dnia 11 marca i 1 lipca 2019 roku r. zawarta między zainteresowaną Z. S., jako płatnikiem składek, a odwołującą A. K. (1) 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 pozoru 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 dn.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 prowadziłyby 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 SN 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 SN 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 tej konkretnej sprawy trzeba więc wspomnieć, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawartą między zainteresowaną , a odwołującą nie 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 odwołująca zobowiązała się i świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy Z. S. i pod jej kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie. W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika. Wprawdzie ma rację organ rentowy, że zawarta w dniu 1 lipca 2019 r. między stronami umowa o pracę została zawarta w okresie, gdy odwołująca była niezdolna do pracy. Należy jednak pamiętać, że w niniejszym przypadku była ta kontynuacja wcześniej zawartego stosunku pracy. Pracodawca zdecydował się na kontynuowanie stosunku, ponieważ chciał zapewnić sobie, że po uzyskaniu zdolności do pracy odwołująca będzie u niego kontynuowała rozpoczętą już wcześniej współpracę. Przed wszystkim jednak podkreślić trzeba, że 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.

Organ rentowy będący stroną tego procesu w toku postępowania inicjatywę dowodową ograniczył do przedłożenia akt pracowniczych oraz dokumentacji medycznej odwołującej. Dowody te nie są wystarczające aby wykazać, że twierdzenia organu rentowego 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..

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.). Zaznaczyć jednak należy, że w przedmiotowej sprawie pracodawca deklarował, że był bardzo zadowolony z pracy odwołującej i to skłoniło go do przedłużenia umowy o pracę, nawet pomimo tego, że pracownica była niezdolna do pracy.

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż u zainteresowanej w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia osoby, która zajęłaby się pracami związanymi z promocją oraz sprzedażą internetową. Ponadto zatrudnienie odwołującej było spowodowane chęcią powierzenia przez Z. S. części swoich obowiązków, gdyż ze względu na fakt pobierania emerytury chciała już odpocząć i przekazać działalność w inne ręce.

Nie można również pominąć, i tego, że odwołująca przed skorzystaniem ze zwolnienia lekarskiego zawsze pracowała, a u zainteresowanej przepracowała faktycznie nieco ponad 2 miesiące.

Reasumując według oceny Sądu w dniu 11 marca 2019 r., doszło do zawarcia między zainteresowaną Z. S. jako płatnikiem składek, a odwołującą A. K. (1) umowy o pracę, która 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.

Sąd nie znalazł również podstaw do zakwestionowania umowy o pracę zawartej w czasie trwania niezdolności do pracy A. K. (1). Z. S. była zadowolona z pracy A. K. (1), że zależało jej na zatrzymaniu pracownika. Uznała, że do czasu wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez A. K. (1) może jeszcze pracować, ale później chciałaby swój sklep powierzyć zaangażowanej, przedsiębiorczej osobie. Taką osobą jest odwołująca. Pozostałe pracownice z uwagi na opiekę nad małymi dziećmi nie są zainteresowane pracą w pełnym wymiarze czasu pracy.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477<sup>14</sup> § 2 K.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono w punkcie drugim orzeczenia na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Na podstawie tych przepisów zasądzono od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 180 złotych.

(-) Sędzia Teresa Kalinka