

Sygn. akt III U 280/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Danuta Poniatowska</i>
Protokolant:	<i>st. sekr. sądowy Beata Dzienis</i>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 września 2019r. w Suwałkach

sprawy **J. S.**

przy udziale uczestnika **P. M.**

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

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

w związku z odwołaniem J. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 24 stycznia 2019 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie;**

2. **zasądza od J. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 280/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 24.01.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.), art. 83 §1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy stwierdził, że J. S., jako pracownik u płatnika składek P. M., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 25 czerwca 2018 r.

Zastrzeżenia organu rentowego wzbudził krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem u J. S. niezdolności do pracy, a następnie zgłoszenie roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego. W ocenie Zakładu okoliczności sprawy wskazują, iż celem zawarcia umowy nie było faktyczne realizowanie stosunku pracy, lecz stworzenie pozorów jego realizowania w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od tej decyzji złożyła J. S.. Domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że jako pracownik u płatnika składek P. M., prowadzącego działalność gospodarczą (...)w Z., podlega od 25.06.2018 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Wskazała, iż powstanie niezdolności do pracy było okolicznością obiektywną, na którą nie miały wpływu strony umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując podstawy skarżonej decyzji.

Sąd ustalił, co następuje :

P. M. prowadził działalność gospodarczą, w ramach której prowadził restaurację z hotelikiem pod nazwą (...)w Z. i pralnię przemysłową w E.. Jednocześnie był zatrudniony w (...)w E., jako dyrektor administracyjny. Z informacji złożonej do Urzędu Skarbowego w E. wynika, że prowadzona przez niego działalność w roku 2017 przyniosła straty w wysokości ponad 55 tys. zł. (zeznania podatkowe k.63-69). Jak wyjaśnił, straty generowała zwłaszcza (...), gdzie poza sezonem letnim był bardzo mały ruch, a konieczne było utrzymanie lokalu i pracowników.

J. S., urodzona (...) z wykształcenia jest technikiem usług kosmetycznych, masażystą. Pracowała jako kelnerka, także za granicą. Została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. M. od 25.06.2018 r. Od 27.07.2018 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą. Wnioskowała o wypłatę zasiłku macierzyńskiego od 18.12.2018 r.

Tytułem do zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych była umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kelnerki, z wynagrodzeniem (...). brutto miesięcznie, zawarta 25.06.2018 r. na czas określony do 24.06.2019 r. J. S. miała świadczyć pracę w(...)w godzinach od 7.00 do 15.00. Zakres czynności został jej przedstawiony ustnie, a wynagrodzenie wypłacano „do ręki”. Miała wykonywać typowe czynności kelnera, przyjmować zamówienia od klientów i przekazywać je do kuchni, a rano wydawać śniadania, gdy w hotelu nocowali goście. W zależności od tego czy byli goście hotelowi, miała pracować od godziny 7.00, gdy nie trzeba było wydawać śniadań – od godziny 8.00. (...)była czynna od godziny 8.00 do 22.00.

J. S. nie zgłosiła się do lekarza medycyny pracy w celu uzyskania zaświadczenia o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na stanowisku kelnerki i nie przedłożyła pracodawcy takiego zaświadczenia. Posiadała jedynie „książeczkę sanepidu” – bezterminową, niezbędną do zatrudnienia w gastronomii.

W (...) w czerwcu 2018 r. zatrudniony był, jako szef kuchni, A. C. (umowa o pracę k.51), jako menadżer- kelner U. G. (umowa o pracę k.52) i kelnerka E. P. – od 11.06.2018 r. (umowa o pracę k.50). Po wystąpieniu niezdolności do pracy J. S., nie zatrudniono nikogo na zastępstwo, mimo trwania sezonu letniego, kiedy to występuje zwiększony ruch. M. K. została zatrudniona jako kelnerka dopiero 11.10.2018 r. i pracowała na zmianę z U. G.. Nie spotkała w pracy J. S..

Wnioskodawczyni twierdziła, że pracowała od godziny 7.00 lub 8.00 rano do 15.00, brak jest jednak przekonujących dowodów wykonywania przez nią pracy. Za dowód taki nie można uznać jej zeznań oraz zeznań płatnika składek i świadków U. G. i A. C.. Działająca w imieniu płatnika składek U. G. przyznała, że nie przedstawiła wnioskodawczyni pisemnego zakresu czynności. Brak zatem w rozpoznawanej sprawie dowodu wypełnienia przez płatnika powinności zaznajomienia wnioskodawczyni mającej podjąć pracę, z zakresem jej obowiązków. Powinność ta mogła być zrealizowana również w formie informacji ustnej, uwzględniającej charakter pracy.

Niezależnie od braku pisemnego zakresu czynności dotyczącego wnioskodawczyni, zeznania przesłuchanych w sprawie osób wykazują niespójność i brak konsekwencji. Przede wszystkim dotyczy to godzin pracy wnioskodawczyni. W trakcie postępowania przed organem rentowym U. G. wskazywała na pracę dwuzmianową J. S.. Później te zeznania zostały zmienione. Ponadto wątpliwości budzi też godzina rozpoczęcia pracy. Oberża jest czynna od godziny 8.00 i jeśli nie było gości hotelowych J. S. o tej godzinie rozpoczynała pracę. Nie wypracowywała wówczas limitu ośmiu godzin pracy, gdyż jak twierdziła pracowała do godziny 15.00, niezależnie od godziny rozpoczęcia pracy. Poza zeznaniami stron i świadków – pracowników płatnika składek, brak materialnych dowodów na świadczenie pracy przez wnioskodawczynię. Poważne wątpliwości budzi zwłaszcza brak zaświadczenia lekarza medycyny pracy o braku

przeciwskazań do podjęcia zatrudnienia na określonym stanowisku. Jest to szczególnie istotne przy pracy w kontakcie z klientami gastronomii. Nie bez znaczenia jest też to, że w momencie podjęcia zatrudnienia wnioskodawczyni była w ciąży, wiedziała o tym i była świadoma zagrożeń, gdyż pierwsze dziecko, jak sama przyznała urodziła po zapłodnieniu metodą *in vitro*.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie płatnik składek nie miał rzeczywistej, zdeterminowanej racjonalnymi przesłankami potrzeby zatrudniania J. S., biorąc pod uwagę, że od 11.06.2018 r. została zatrudniona inna kelnerka – E. P.. Jak wskazano, w (...) nie zawsze nocowali goście, a więc nie zawsze była potrzeba wydawania rano śniadań. W takiej sytuacji U. G. z pewnością była w stanie podołać obowiązkowi, bez potrzeby zatrudnienia dodatkowej osoby (kucharz zwykle pracował popołudniami). Nie została zatem w sprawie wykazana potrzeba zatrudnienia skarżącej na stanowisku kelnerki i korzystania z jej pracy za wynagrodzeniem.

Sąd zważył, co następuje:

Artykuł 86 ust. 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.) daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 04.08.2005r. sygn. II UK 16/05, LEX 182776).

W okolicznościach niniejszej sprawy należało rozważyć, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną, a płatnikiem składek była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Tak wypowiedział się wielokrotnie Sąd Najwyższy przyjmując, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 17.12.1996 r., sygn. akt II UKN 32/96; z 28.02.2001 r., sygn. akt II UKN 244/00; z 18.05.2006 r., sygn. akt III UK 32/06). Warunkiem pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających.

Stosownie do regulacji z art. 22 kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Z tych też względów celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, ale konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 18.05.2006 r. sygn. III UK 32/06, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 10.02.2006 r. sygn. I UK 186/05, stwierdzając, iż podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 26.09.2006 r. sygn. akt II UK 2/06, nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. W takiej sytuacji kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, albowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawiania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 §1 kodeksu cywilnego, konieczne jest spełnienie łącznych trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozor, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozor. Złożenie oświadczenia woli dla pozor oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i 9 ww. ustawy, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 8 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Z kolei, na podstawie art. 11 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, a zgodnie z art. 12 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Artykuł 13 cytowanej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Samo zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające. Jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Natomiast, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p.. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał. Sąd Najwyższy w wyroku z 12.07.2012 r., II UK 14/12 podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozor i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, czynność prawna pozorna, jest to czynność mająca na celu obejście ustawy, która polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (tj. pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią

zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2012 r., I UK 101/12). Jeżeli zatem jedynym celem zawarcia umowy o pracę było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna, co skutkuje jej nieważnością.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że analiza zebranych dowodów wskazuje, że stosunku pracy między stronami nie było. Strony zawarły bowiem pozorną umowę o pracę, stosunek pracy w rzeczywistości nie zaistniał, a co za tym idzie nie powstał tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi.

Zdaniem Sądu skarżąca nie podołała obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.p.c., sytuującego zasadę ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym, albowiem przedstawione przez nią dowody na poparcie swojej argumentacji okazały się nieprzekonywujące. Ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.) spoczywa na osobie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. W sprawie niniejszej, gdzie spór sprowadzał się do istnienia tytułu podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, to na osobie zgłoszonej do pracowniczych ubezpieczeń społecznych, spoczywał obowiązek wykazania faktu świadczenia pracy i pozostawania w zatrudnieniu.

Brak jest w sprawie dowodów świadczenia przez wnioskodawczynię pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy. Wprawdzie wnioskodawczyni została zatrudniona w ramach pełnego etatu, tak przynajmniej wynika z treści zawartej umowy, nie zostało jednak wykazane, by jej praca w ramach tego stosunku pracy wykonywana była w sposób ciągły, zorganizowany i przez 8 godziny dziennie. Nie przedłożono też dowodów, które świadczyłyby, o rezultacie pracy.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w myśl art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

SSO Danuta Poniatowska