

Sygn. akt III U 202/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2021r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Danuta Poniatowska
Protokolant:	Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2021r. w Suwałkach

sprawy **A. K. i A. T.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podlegania A. K. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

w związku z odwołaniem A. K. i A. T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 5 stycznia 2021 r. znak (...)

1. **oddala odwołanie;**

2. **zasądza od A. K. i A. T. solidarnie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. 180 (sto osiemdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 202/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 5.01.2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 83 § 1 k.c., stwierdził, że A. K. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. T. od 1.08.2020 r.

Odwołanie od tej decyzji wnieśli ubezpieczona A. K. i płatnik składek A. T., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę o płatnika składek od 1.08.2020 r. W uzasadnieniu odwołania powołali się na sferę wolności prowadzenia działalności gospodarczej i zatrudniania pracowników, gwarantowaną przepisami prawa oraz konstytucyjną zasadą ochrony macierzyństwa.

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

Sąd ustalił, co następuje :

Płatnik składek A. T. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) w S.. Zajmuje się handlem artykułami spożywczymi i wielobranżowymi w 6 placówkach handlowych i hurtowni, która zaopatruje głównie własne sklepy. Zatrudnia około 30-40 pracowników w zależności od potrzeb sezonowych, na różnego rodzaju umowy, w tym żonę i syna S. T..

A. T. zgłosił A. K. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 1.08.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę z 1.08.2020 r. zawarta została na czas nieokreślony na stanowisko (...), z wynagrodzeniem zasadniczym (...)zł brutto. Przed zawarciem umowy A. K. przeprowadziła badania lekarskie i uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy wystawione 23.07.2020 r.

Pracodawca prowadził listy obecności pracowników i przedstawił listy za sierpień, wrzesień, październik 2020 r. oraz kartę ewidencji czasu pracy od sierpnia do października 2020 r. Jak wyjaśnił na rozprawie dokumenty te nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy ubezpieczonej. Wskazał, że w firmie rodzinnej, takiej jak jego, nie jest niezbędne prowadzenie tych dokumentów rzetelnie, gdyż decydujące znaczenie ma wykonywanie obowiązków. Jego zdaniem, A. K. pracowała zgodnie z wymiarem czasu pracy, czasami może krócej, ale nie więcej niż 15 minut. Miejsce pracy A. K. mieściło się pod adresem (...)w S., gdzie znajduje się hurtownia towarów. Ponadto wskazał, że przedsiębiorstwo jest czynne w dni powszednie w godz. 6-22, a czas pracy A. K. wynosił 40 godzin tygodniowo. Płatnik osobiście, jako bezpośredni przełożony, nadzorował jej pracę. Zgodnie z oświadczeniem A. T., A. K. została zatrudniona na miejsce osoby przebywającej od czerwca 2020 r. do końca sierpnia na zwolnieniu lekarskim (żony płatnika). Zajmowała się ona m. in. zamówieniami towarów. Te obowiązki nie zostały powierzone odwołującej ze względu na małe doświadczenie. Przed przyjęciem do pracy synowej, A. T. zamieścił ogłoszenie o ofercie pracy w lokalu przedsiębiorstwa oraz na (...). A. K. była jedyną zainteresowaną kandydatką.

A. K. równolegle zatrudniona była u innego pracodawcy - (...)w O. w Oddziale w S.. Pracodawca ten przedstawił zakres obowiązków odwołującej się na stanowisku (...), listy obecności od sierpnia 2020 r. do października 2020 r. i karty ewidencji czasu pracy od sierpnia 2020 r. do października 2020 r., akta osobowe. U tego pracodawcy zatrudniona była w systemie dwuzmianowym dwunastogodzinnym.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy nie stanowi potwierdzenia, że doszło do zatrudnienia A. K. na podstawie umowy o pracę od 1.08.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w Firmie (...) A. T.. Przede wszystkim, zgodnie z umową o pracę A. K. została zatrudniona przez A. T. na stanowisku (...). Strony w toku prowadzonego postępowania nie udokumentowały ani doświadczenia branżowego A. K., ani posiadanych kwalifikacji do wykonywania tych czynności. Nie zostały również sprecyzowane obowiązki, jakie miałyby wykonywać A. K., nie wskazano sposobu oceny jej umiejętności do wykonywania pracy na stanowisku (...). Strony wręcz wskazały, że ze względu na brak doświadczenia nie zajmowała się ona zamawianiem towarów i nie przedstawiły żadnych materialnych dowodów na wykonywanie pracy przez A. K.. Według zeznań stron, bezpośrednio po pracy u jednego pracodawcy jechała do drugiego, bez przerwy na odpoczynek. Jej praca miała polegać przede wszystkim na sprawdzaniu dat przydatności do spożycia towarów i sprawdzaniu stanów magazynowych. Sama nie podejmowała żadnych decyzji, swoje ustalenia przedstawiała teściowi. Nie miała też bezpośredniego kontaktu ze sklepami, dostawała listę towarów – zapotrzebowanie i sprawdzała dostępność w magazynie. W przypadku braków, informowała o potrzebie zamówienia.

W sprawie zeznawali świadkowie: D. W. – zatrudniony jako kierowca w wymiarze 1/2 etatu oraz S. T., syn pracodawcy i mąż A. K., wykonujący pracę kierowcy, magazyniera, zaopatrzeniowca i inne. Ich zeznania nie mogą stanowić podstawy do ustalenia, że praca faktycznie była przez A. K. wykonywana ze względu na osobisty interes w przypadku S. T. i niewielki kontakt D. W. (praca w godzinach rannych w połowie wymiaru czasu pracy).

Oceniając twierdzenia stron, należy wskazać, że niewiarygodne było podejmowanie zatrudnienia przez A. K. na drugi pełen etat, będąc w ciąży i równolegle pracując w systemie równoważonego czasu pracy i pracy zmianowej (6.00-18.00 i 18.00-6.00) w (...) sp. z o.o. W takim systemie pracy nie mogła ona skorzystać z prawa do odpoczynku. Przedstawione przez oba zakłady pracy listy obecności wskazują, że w niektórych okresach A. K., będąc w ciąży (o którą zabiegała, korzystając z pomocy lekarskiej), pracowała ponad 12 godzin na dobę, a kilka kolejnych dni np. 1- 4.09.2020 r. - 16 godzin każdego dnia. Przedsiębiorca decydujący się na zatrudnienie pracownika liczy nie tylko na jego dyspozycyjność, ale również na zachowanie pełnej ciągłości i dynamiki pracy samego przedsiębiorstwa. Ponadto (...) jest stanowiskiem kluczowym i samodzielny, a z zeznań A. K., a także A. T. wynika, że takim pracownikiem nie była z racji braku doświadczenia.

Nie można uznać też za wiarygodne sporządzanych dokumentów, tj. list obecności i kart czasu pracy. Roczna karta ewidencji obecności w pracy nie pokrywa się z wykazem miesięcznym. W rocznej ewidencji wykazano, że A. K. pracowała 8 godzin każdego dnia, natomiast w miesięcznej liście obecności godziny pracy są nieregularne: 3 godziny dziennie, 12 godzin dziennie. Ponadto z porównania list obecności z dwóch zakładów pracy wynika, że A. K. kończyła pracę w jednym zakładzie i jednocześnie zaczynała w drugim np.: 10.08.2020 r. kończy pracę w (...) sp. z o.o. o godz. 6.00 (nocna zmiana) i dokładnie o tej samej porze rzekomo zaczyna pracę u A. T. i pracuje do godz. 14.00, analogicznie 7.09.2020 r. Natomiast 9.09.2020 r. i 10.09.2020 r. pracuje w (...) od godz. 6.00 do godz. 18.00 i zaczyna w (...) od godz. 18.00, a kończy o 22.00.

Daje to podstawy do stwierdzenia, że dokumentacja została utworzona przez pracodawcę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych przez A. K..

Z przedstawionej karty ciąży (odpis k. 49-50 akt) wynika, że pierwsze badanie odwołującej się miało miejsce 20.08.2020 r., wskazano wówczas tydzień ciąży 7 i 3/7. Założona została wówczas karta ciąży.

A. T. za okres od 12.08.2020 r. do 25.08.2020 r., od 14.09.2020 r. do 18.09.2020 r. oraz od 21.09.2020 r. do 4.10.2020 r. wypłacił A. K. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, natomiast do organu rentowego wpłynął wniosek o wypłatę A. K. zasiłku chorobowego od 05.10.2020 r. do 28.11.2020 r. oraz kolejny na okres od 20.12.2020 r. do 16.01.2021 r.

Sąd zważył, co następuje:

Artykuł 86 ust. 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 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 łącznie trzech elementów: 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. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów 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 pozorów 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 skarżący nie podolali obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.p.c., sytuującego zasadę ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym, albowiem przedstawione przez nich 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 i na płatniku składek, 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.).

sędzia Danuta Poniatowska