

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 maja 2019r. w Suwałkach

sprawy **M. C. i Zakładu (...) s.c. A. M. i A. C. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

w związku z odwołaniem M. C. i Zakładu (...) s.c. A. M. i A. C. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 18 stycznia 2019 r. znak (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że M. C. jako pracownik u płatnika składek Zakładu (...) s.c. A. M. i A. C. (1) polega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 września 2018r.;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz Zakładu (...) s.c. A. M. i A. C. (1) 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Decyzją z 18.01.2019 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 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.) oraz art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że M. C., jako pracownik u płatnika składek A. C. (2) i A. C. (1), nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1.09.2018 r.

Zastrzeżenia organu rentowego wzbudził krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem M. C. z roszczeniem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. 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. Płatnik składek nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika.

Odrębne odwołania od tej decyzji złożyła M. C. i A. M. i A. C. (1) – Zakład (...) s.c., odmienne w swej treści, natomiast tożsame co do argumentacji i wniosków. Odwołujący domagali się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że M. C., jako pracownik u płatnika składek A. M. i A. C. (1) – Zakład (...) s.c., podlega od 1.09.2018 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W odpowiedziach na oba odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując podstawy skarżonej decyzji.

Postanowieniem z 21.02.2019 r. odwołania, z uwagi na tożsamość faktyczną i prawną, zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

Sąd ustalił, co następuje:

Odwołujący się A. M. i A. C. (1), prowadzą działalność gospodarczą pod firmą – Zakład (...) s.c. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej podjęli współpracę z firmą farmaceutyczną (...), produkując na jej zamówienie lizaki na ból gardła. Z uwagi na szczególnie rygorystyczne wymagania związane z ich produkcją i wprowadzaniem w zakładzie systemów jakości (...) oraz rozszerzony system (...), znacznemu zwiększeniu uległ nadzór nad produkcją i ilość dokumentów dotyczących kontroli jakości na produkcji. Zwiększyło się także zatrudnienie przy produkcji wyrobów. Negocjowano ponadto z kontrahentem chińskim zakup kotłów i innych urządzeń usprawniających produkcję, a rozmowy prowadzono w języku angielskim. Niezbędne było też tłumaczenie instrukcji obsługi maszyn, by ustalić, czy będą one przydatne w zakładzie.

A. M. i A. C. (1) z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności w roku 2017 osiągnęli znaczne dochody (informacja Urzędu Skarbowego w E. koperta k.121). W roku 2018 dochody były również wysokie (wyjaśnienia A. C. (1) k. 145). Wzrastało zatrudnienie pracowników na produkcji, a w związku tym również ilość sporządzanej dokumentacji. A. M. i A. C. (1) – Zakład (...) s.c. jest niedużą firmą rodzinną. Aktualnie zatrudnia 34 osoby na produkcji.

Odwołująca się M. C. (ur. (...)) zatrudniona była w szkole podstawowej jako nauczyciel języka angielskiego na podstawie umów o pracę na zastępstwo. Kolejna umowa o pracę od 1.09.2018 r. miała być zawarta na czas nieokreślony, jednak gdy M. C. poinformowała dyrektor szkoły, że jest w ciąży, ta odmówiła zawarcia umowy i zaproponowała zatrudnienie po urlopie macierzyńskim. M. C. jest synową A. M. i A. C. (1).

Od 1.09.2018 r. M. C. podjęła zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony u A. M. i A. C. (1) – Zakład (...) s.c. Została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referent do spraw handlu i rozliczeń z wynagrodzeniem 2.200 złotych brutto miesięcznie. Do jej obowiązków należało: tłumaczenie kontraktów oraz umów handlowych z języka angielskiego na polski, prowadzenie rozliczeń opakowań, prowadzenie dokumentacji dotyczącej jakości wyrobów, kontrola raportów z produkcji lizaka i jego pakowania, prowadzenie raportów z kalibracji na detektorze metali, prowadzenie wszystkich czynności związanych ze sprzedażą wyrobów. Czynności te wykonywała wcześniej W. C. (1), która po zatrudnieniu M. C. skupiła się na wprowadzaniu nowych systemów jakości oraz sprawach kadrowych. Wdrażała też M. C. w nowe obowiązki.

Odwołująca się pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w siedzibie firmy. Najwięcej czasu zajmowały jej obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji do produkcji lizaków dla firmy (...). Istotne i pracochłonne było też tłumaczenie z języka angielskiego dokumentów związanych z zakupem nowego kotła oraz mailowe negocjacje dotyczące tego zakupu, prowadzone w języku angielskim. Jej pracę nadzorowała W. C. (2) i A. C. (2). Odwołująca się M. C. nie korzystała w czasie ciąży ze zwolnień lekarskich, czuła się dobrze i mogła wykonywać swoje obowiązki. Jeszcze przed porodem złożyła wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego od 1.11.2018 r.

Po odejściu M. C. na jej stanowisko została przeniesiona J. B., która pracowała tam w listopadzie i grudniu 2018 r., a następnie powróciła na stanowisko kontrolera produkcji, a zatrudniona została K. S.. Wykonywały one wszystkie czynności M. C. oprócz tłumaczeń.

Sąd zważył, co następuje:

Artykuł 86 ust. 2 ustawy z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu 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).

Kwestia zasadnicza w niniejszej sprawie dotyczyła ustalenia, czy umowa o pracę, którą odwołujący się zawarł 31.08.2018 r. na czas nieokreślony od 1.09.2018 r., była umową pozorną czy też M. C. pracę była faktycznie wykonywała. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Umowę o pracę wyróżniają stałe prawa i obowiązki dotyczące pracownika i pracodawcy. Jeżeli zatem strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Rozważając zasadność zarzutów organu rentowego Sąd poczynił konkretne ustalenia dotyczące okoliczności zawarcia umowy o pracę, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć oraz jej realizacji (por. m.in. uchwałę Sąd Najwyższy z dnia 08.03.1995r. sygn. I PZP 7/95, LEX 12023). W tym zakresie Sąd uwzględnił również tezy zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19.09.2003r. sygn.

II UK 41/03 (LEX 106867), który wskazał, iż stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń,

że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie zawierania umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (różnego rodzaju) opiera się na licznych orzeczeniach, które zapadały w różnych stanach faktycznych i charakteryzuje się ugruntowaną linią orzeczniczą. Należy zgodzić się ze stanowiskiem, iż samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń

z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia jest pozorna (tak Sąd Najwyższy

w uzasadnieniu wyroku z dnia 17.03.1998r. sygn. II UKN 568/97 LEX 33544, zob. również uzasadnienie wyroku SN z 18.10.2005r. sygn. II UK 43/05 LEX 189956). Również zawarcie pozornej umowy o pracę, zmierzającej do obejścia obowiązujących przepisów prawa, nie daje podstaw do nabycia prawa świadczeń

z ubezpieczeń społecznych (tak SA w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 06.01.1999r. sygn. III AUa 1142/98 LEX 40212).

Jak stanowi art. 22 §1 k.p. - zawierający definicję stosunku pracy - o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Celem umowy o pracę jest wykonywanie osobiście przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu

i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego osoby bliskiej pracodawcy uwarunkowane jest statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Wymaga to zaś rygorystycznych ustaleń

i przekonywującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osoby bliskie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze.

Jest to bowiem niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Stosowanie do regulacji z art. 22 k.p., 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 dnia 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 dnia 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 dnia 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 niepozostawania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 §1 k.c. 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 łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, należało przyjąć, iż zgromadzony materiał dowodowy bezspornie dowiódł, iż w wyniku umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 31.08.2018 r. doszło do nawiązania stosunku pracy. M. C. w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek A. M. i A. C. (1) – Zakład (...) s.c., pod kierownictwem wyznaczonych osób, w miejscu i czasie wyznaczonym w umowie o pracę, a płatnik składek wypłacał jej wynagrodzenie za świadczoną pracę. Ta okoliczność znalazła potwierdzenie w osobowych źródłach dowodowych oraz przedłożonej dokumentacji związanej z zawarciem przedmiotowej umowy o pracę oraz wykonywanymi zadaniami. Przesłuchani świadkowie: W. C. (2), J. K., K. S., J. B., R. C., w sposób wiarygodny zeznali, iż ubezpieczona świadczyła

pracę na rzecz płatnika składek na stanowisku referenta ds. handlu i rozliczeń i wskazali, jakiego rodzaju czynności wykonywała. W tych okolicznościach nie można było przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę.

Sam fakt pozostawiania M. C. w ciąży w trakcie zawierania umowy o pracę, nie może skutkować przyznaniem racji organowi rentowemu. Fakt pozostawiania odwołującej w ciąży, nie może stać na równi z pozornym zawarciem umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym zakresie Sąd podziela wyrok Sąd Najwyższego z dnia 06.02.2006 r. wyrażony w sprawie sygn. III UK 156/05, zgodnie, z którym 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. Odwołująca uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy wydane przez lekarza medycyny pracy, zatem nie było przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia na tym stanowisku. W świetle tego podkreślenia wymaga, iż na kanwie przedmiotowej sprawy istotną rolę było wykazanie faktycznego świadczenia pracy przez odwołującą, co też zostało uczynione. Odwołujący się wiedzieli już w dacie zawierania umowy o pracę o tym, że M. C. jest w ciąży. W związku ze zwiększeniem produkcji i wyższymi wymaganiami jakościowymi, wskazane było zatrudnienie nowego pracownika administracyjnego. Dodatkowym atutem M. C. była znajomość języka angielskiego, bardzo pożądana w związku z działalnością i planowanym rozwojem firmy. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

W świetle powyższych ustaleń, które zostały dokonane przede wszystkim na podstawie dowodów przedstawionych przez odwołujących się, Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę była skutecznie zawarta i M. C. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. M. i A. C. (1) – Zakład (...) s.c. od 1.09.2018 roku.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji (pkt 1).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z treścią którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe i koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa (§3 art. 98 k.p.c.). Wysokość stawki minimalnej w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym, zgodnie z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.), wynosi 180 zł. (pkt 2 wyroku).