

Sygn. akt III U 186/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2020r.

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 10 czerwca 2020r. w Suwałkach

sprawy **N. S.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale uczestnika (...) Sp. z o.o. w S.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

w związku z odwołaniem N. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 29 listopada 2019 r. znak (...)

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że N. S. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 lipca 2019r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. w S.;**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz N. S. 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 186/20

UZASADNIENIE

Decyzją z 29.11.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w B., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i 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.) oraz art. 83 § 1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy stwierdził, że N. S., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1.07.2019 r.

Zastrzeżenia organu rentowego wzbudził krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem u N. S. niezdolności do pracy. 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.

Odwołanie od tej decyzji złożyła N. S.. Odwołująca domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że podlega od 1.07.2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

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

Sąd ustalił, co następuje:

(...) sp. z o.o. w S. prowadzi działalność gospodarczą od 1997 r. Podstawową działalnością spółki jest sprzedaż i serwis narzędzi, elektronarzędzi i maszyn w sklepie stacjonarnym. Od powstania spółka zatrudnia pracowników, różną liczbę w zależności od okresu, aktualnie osiem osób.

W ostatnich latach, w związku z przenoszeniem się handlu do Internetu, rozważano zatrudnienie osoby, która zajęłaby się marketingiem firmy w sieci. Wcześniej zajmował się tym S. B., który stworzył stronę internetową sklepu i wprowadzał produkty do sklepu internetowego. Współpraca zakończyła się w związku z jego chorobą. Jego obowiązki zostały zlecone innym pracownikom, nie było to jednak dość efektywne i w związku z tym poszukiwano kompetentnego pracownika do wykonywania tych zadań. Część zadań wykonywała A. B., ale w związku z chorobą innego pracownika musiała przejąć część jego obowiązków i nie była w stanie właściwie zająć się marketingiem i sprzedażą w sieci.

(...) sp. z o.o. w S. jest firmą rodzinną. Z ośmiu zatrudnionych osób połowa to członkowie rodziny, a pozostali najczęściej zatrudnieni byli z polecenia znajomych. Wiąże się to z potrzebą zaufania do pracownika, przekonania, że przeszkolony pracownik zechce zostać w firmie i zachowana będzie ciągłość pracy.

N. S. (ur. (...)) jest córka księgowej współpracującej ze spółką i jednocześnie udziałowca spółki. Jest absolwentką filologii polskiej nauczycielskiej i medialnej. Uzyskała specjalizację autora tekstów medialnych i nauczania języka polskiego, ma więc przygotowanie do pracy w szkole i mediach (odpis dyplomu ukończenia (...) Wydziału Polonistyki stacjonarnie z wynikiem dobry plus - k. 22-23 akt). Przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o. w S. pracowała jako nauczycielka, zatrudniana w różnych szkołach na zastępstwo przez cztery lata. Taka forma zatrudnienia i niskie zarobki nie satysfakcjonowały jej, ale początkowo nie chciała rezygnować z zawodu nauczyciela. Oprócz pracy w szkole zajmowała się też stroną internetową klubu karate, który prowadzi jej rodzice, prowadziła galę sportową na 25 lecie klubu, debatę przed wyborami (...) S., eventy I. (...) i cechu (...) w S..

Przed zatrudnieniem w spółce – w czerwcu 2019 r. uczestniczyła, w ramach sprawdzenia kompetencji, w festynie organizowanym przez spółkę, z którego wykonała fotorelację i relację na (...). Jej działania zostały ocenione pozytywnie i 1 lipca 2019 r. N. S. zawarła z (...) sp. z o.o. w S. reprezentowaną przez Prezesa Zarządu K. C. umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2020 r. na stanowisku specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem (...)zł. miesięcznie. Wcześniej – 25.06.2019 r. otrzymała skierowanie na badania lekarskie, a orzeczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych i zdolności do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu otrzymała 28.06.2020 r.

W pisemnym zakresie obowiązków, przyjętym przez odwołującą 1.07.2019 r. (k. 5 akt rentowych), wskazano jej zadania:

- kontakt bezpośredni z klientem (w sklepie, w terenie, telefoniczny) – przedstawianie oferty, nawiązywanie współpracy, szukanie firm do długotrwałej współpracy, pozyskiwanie partnerów;

- poszerzanie grupy docelowej i kontakt z klientem pośredni poprzez kanały komunikacji, tj. F., strony www, e-mail, w tym tworzenie treści marketingowych i reklamowych o aktualnej ofercie sklepu i wypożyczalni oraz promocjach/nowościach;
- tworzenie tekstów reklamowych (artykuły sponsorowane na lokalnych portalach, reklamy słowne na antenie radia) i przeprowadzenie od początku do końca akcji reklamowych w mediach;
- redakcja i korekta tekstów dotyczących firmy (np. umowy, regulaminy, oferty);
- w razie potrzeby, kontakt bezpośredni z mediami, np. w formie wywiadu;
- reprezentowanie firmy na wydarzeniach branżowych;
- tworzenie bazy zdjęć z wydarzeń firmowych i oferty sklepu oraz wypożyczalni;
- inne obowiązki powierzone przez pracodawcę.

Bezpośrednim przełożonym, który kierował i nadzorował pracę odwołującej, był S. C., dyrektor handlowy spółki. N. S. pracowała codziennie w godzinach od 8.00 do 16.00 w siedzibie spółki, w jej części biurowej. Korzystała ze służbowego laptopa, telefonu stacjonarnego i komórkowego służbowego i własnego. Jej głównym zadaniem było wymyślenie strategii marketingowej firmy. S. C. informował ją o swoich oczekiwaniach, rozszerzaniu działania wypożyczalni, wprowadzaniu i promowaniu innowacyjnego projektu. Odwołująca wychodziła z propozycjami, co do rozwiązań i konsultowała to z dyrektorem handlowym, pracującym w tym samym miejscu. Przekazywała mu maile i raporty, projektowała treść artykułów i ulotek i przedstawiała je do akceptacji.

W okresie pracy zorganizowała też dwa eventy, a w jednym uczestniczyła w ramach „sprawdzenia” (w czerwcu 2019 r.). Impreza zorganizowana w lutym 2020 r., dotyczyła szkolenia marki, której spółka jest przedstawicielem. Odwołująca wyszukała pracowników branży budowlanej (około 20 osób), zaprosiła ich, zorganizowała catering i szkoleniowców. Drugi – event marki M., w którym miało uczestniczyć około 50 osób, miał być przeprowadzony w marcu 2020 r., ale z uwagi na pandemię został odwołany.

Działalność na F. polegała na codziennym publikowaniu postów, tak, żeby strona była widoczna. Kręciła filmiki, organizowała konkursy (przygotowała trzy), przygotowywała aktualne reklamy i ulotki. Część rezultatów swojej pracy przedstawiła Sądowi w toku postępowania (k.24-98).

Zawierając umowę o pracę, N. S. była matką jednego dziecka, nie była w ciąży (karta przebiegu ciąży – k.19-21, data ostatniej miesiączki – 11.07.2019 r., pierwsze badanie położnicze – 20.08.2019 r.). Planowała urodzenie kolejnego, ale nie natychmiast po zatrudnieniu. Zaangażowała się w pracę na powierzonym stanowisku i planowała dalszy rozwój. Ciężę zносиła jednak bardzo źle i zmuszona była skorzystać ze zwolnienia lekarskiego (od 29.08.2019 r.). Do pracy powróciła 30.01.2020 r., od 1.04.2020 r. korzystała z urlopu, a od 6.04 2020 r. z kolejnego zwolnienia lekarskiego. Dziecko urodziła 20.04.2020 r. (zeznania odwołującej przesłuchanej w charakterze strony k. 120-121).

W ocenie zarządu spółki, działania odwołującej przyniosły wymierne efekty w zakresie przede wszystkim funkcjonowania wypożyczalni narzędzi – dochód około 7 tys. zł. Inne efekty finansowe są trudne do zmierzenia.

W czasie nieobecności odwołującej nie zatrudniono pracownika na zastępstwo. Jej zadania rozdzielono pomiędzy innych pracowników, nie były one jednak wykonywane tak efektywnie, jak przez N. S..

Okoliczności zatrudnienia i świadczenie pracy potwierdziła Prezes Zarządu Spółki – K. C. oraz przesłuchani w postępowaniu przed organem rentowym pracownicy spółki

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 współzycia 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 odwołująca się zawarła ze (...) sp. z o.o. w S. 1.07.2019 r. na czas określony do 30.06.2020 r., była umową pozorną czy też N. S. pracę 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 prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, należało przyjąć, iż zgromadzony materiał dowodowy bezsprzecznie dowiódł, iż w wyniku umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 1.07.2019 r. doszło do nawiązania stosunku pracy. N. S. w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. w S., pod kierownictwem przede wszystkim dyrektora handlowego S. C., 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. W tych okolicznościach nie można było przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę.

Ponadto N. S. w dacie podejmowania decyzji o zatrudnieniu w spółce nie była w ciąży. Skierowanie na badania lekarskie pracodawca wystawił już 25.06.2019 r., a po raz pierwszy do lekarza ginekologa z podejrzeniem ciąży zgłosiła się 20.08.2019 r. Nawet gdyby planowała urodzenie dziecka, okoliczność ta, 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. 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.

Również wysokość umówionego wynagrodzenia nie przesądza o pozorności umowy. Jest ono porównywalne z wynagrodzeniami pracowników – specjalistów ds. marketingu z odpowiednim przygotowaniem zawodowym, które odwołująca niewątpliwie posiadała.

W świetle powyższych ustaleń, które zostały dokonane przede wszystkim na podstawie dowodów przedstawionych przez odwołującą się, Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę była skutecznie zawarta i N. S. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. w S. od 1.07.2019 roku.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz.U. z 2018 r. poz.265).

Danuta Poniatowska