

Sygnatura akt III U 933/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 08-03-2016 r.

w Koninie Wydział III

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Elwira Świecka

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 08-03-2016 r. w Koninie

sprawy **A. G. z udziałem ubezpieczonej D. O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

**o podleganie ubezpieczeniom**

na skutek **A. G. z udziałem ubezpieczonej D. O.**

od **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 7.08.2015 znak: (...), decyzja nr (...)

**Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż D. O. jako pracownik u płatnika składek A. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 9 czerwca 2014r.**

Sygnatura akt III U 933/15

## UZASADNIENIE

Decyzją nr(...)z dnia (...) r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że D. O. jako pracownik u płatnika składek (...) A. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 9.06.2014 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że D. O.

w krótkim okresie od daty zatrudnienia stała się niezdolna do pracy co nasuwało podejrzenie, że umowa o pracę została zawarta jedynie w celu uzyskania świadczenia

z ubezpieczenia chorobowego. W związku z powyższym organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające i wezwał płatnika składek do przedłożenia dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy przez D. O.. W wyniku analizy zgromadzonego materiału organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 9.06.2014 r. na czas nieokreślony

na stanowisku pracownika punktu malej gastronomii w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem ustalonym na poziomie najniższego wynagrodzenia za pracę.

Do jej obowiązków miało należeć przede wszystkim smażenie frytek, przygotowywanie mięs, napoi i hamburgerów, obsługa kasy oraz przygotowywanie listy zakupów. Organ rentowy podał, że nie ma żadnych dowodów na świadczenie przez odwołującą pracy jak również nie zostały przedłożone dokumenty, które związane są z przyjęciem pracownika do pracy. Podkreślono i to, że zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń nastąpiło z naruszeniem terminu przekazywania zgłoszeń do systemu. Zdaniem organu rentowego te powyższe argumenty wyraźnie wskazują, że w rzeczywistości zamiarem stron nie było rzeczywiste świadczenie pracy a zawarcie umowy było czynnością pozorną, mającą na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa.

Odwołanie od decyzji złożył A. G. wnosząc o uchylenie zaskarżonej decyzji, zarzucając wadliwe i dowolne ustalenie stanu faktycznego i prawnego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych opierając się na hipotezach wpisanych w dotychczasowy sposób załatwiania tego typu spraw.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa sądowego według norm przepisanych powołując się na argumenty zawarte wcześniej w decyzji.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

A. G. prowadził działalność gospodarczą w zakresie małej gastronomii (bar) w okresie od września 2013 r. do kwietnia 2015 r. działając pod nazwą (...) A. G. w K.. W ramach prowadzonej działalności A. G. zatrudniał kilka osób, głównie studentów. W okolicach miesiąca czerwca 2014 r. poszukiwał do pracy nowej osoby i w tym celu wystawił ogłoszenie na jednym z lokalnych portali internetowych. Na ofertę pracy odpowiedziała D. O. i w dniu 9.06.2014 r. została zawarta umowa o pracę na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona jako pracownik małej gastronomii na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości obowiązującego wówczas minimalnego wynagrodzenia za pracę. D. O. posiadała pisemny zakres obowiązków i do jej zadań należała obsługa bufetu, kasy oraz przygotowanie posiłków. Przystępując do pracy ubezpieczona poinformowała pracodawcę, że znajduje się w ciąży, lecz nie stanowiło to dla niego przeszkody dla jej zatrudnienia. D. O. pracowała w zespole pracowników i godziny ich pracy były ustalane według obowiązującego w pracy harmonogramu pracy zmianowej. Odwołująca pracowała więc w niektóre dni w godzinach od 10.00 do 16.00 a w inne popołudniami od 16.00 do 22.00. Również realizacja konkretnych zadań była ustalana przez pracowników między sobą i odwołująca pracowała bądź to przy obsłudze klientów czy przygotowując posiłki (hamburgery, frytki). Bieżący nadzór nad ubezpieczoną oraz pozostałymi osobami sprawowała A. P., która zastępowała A. G. z uwagi na jego wyjazd za granicę w sierpniu 2014 r. Pracodawca wypłacał ubezpieczonej umówione wynagrodzenie, którego odbiór D. O. kwitowała na liście płac.

D. O. pracowała efektywnie do dnia 3.09.2014 r., po czym przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży i nie wróciła już do pracy, przy czym na jej miejsce została przyjęta nowa osoba. Ubezpieczona urodziła córkę w dniu (...) r. W związku z likwidacją zakładu pracy stosunek pracy pomiędzy A. G. a D. O. ustał w dniu 31.03.2015 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, zeznań świadka A. P. (k.26), odwołującego A. G. (k.20), ubezpieczonej D. O. (k. 26v).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. P. albowiem są one logiczne oraz rzeczowe. Z zeznań świadka jednoznacznie wynika,

że ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności w związku z umową o pracę zawartą w dniu 9.06.2014 r.

Sąd dał wiarę zeznaniom stron umowy A. G. oraz D. O. albowiem były one spójne, zgodne, a argumentacja jaką przedstawiły uzasadniająca fakt zawarcia umowy i jej warunków jest logiczna i zgodna z zasadami współżycia społecznego. Dodatkowo zeznania te znalazły oparcie w zeznaniach świadka A. P. oraz przedłożonych dokumentach. Wprawdzie Sąd dostrzega rozbieżności w zeznaniach stron dotyczących wiedzy pracodawcy na temat ciąży

ubezpieczonej w chwili zawierania umowy o pracę, lecz okoliczność ta nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Rzeczowy materiał dowodowy nie budził wątpliwości Sądu, nadto nie był kwestionowany przez strony.

Zgodnie z treścią przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U.2015.121.t.j.) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym.

Istotą sporu w przedmiotowym postępowaniu było rozważanie, czy ubezpieczona D. O. posiadała tytuł prawny do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika u prowadzącego działalność gospodarczą (...)

Zgodnie z art. 13 pkt 1 powołanej ustawy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych spoczywa na płatniku składek (art. 36 ust. 2 ustawy), którym jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest Zakład. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt III UK 200/04, publ. LEX nr 155677).

Natomiast na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Z akt sprawy wynika że D. O. od dnia 9.06.2014 r. tj. od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia kiedy przeszła na zwolnienie lekarskie związek z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży wykonywała obowiązki pracownicze na powierzonym jej stanowisku pracy.

Za nieuzasadnione zatem uznać trzeba twierdzenia pozwanego organu rentowego, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami nawiązana została dla pozoru tj. wyłącznie w celu objęcia D. O. ubezpieczeniem społecznym.

Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. zdanie pierwsze oświadczenie woli złożone jest dla pozoru wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością prawną nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą.

W judykaturze przyjmuje się przy tym, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią – lecz, to, czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2006 roku, II UK 202/05, publ. LEX nr 1001204; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2001 roku, II UKN 244/00, publ. LEX nr 55418; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 roku, II UK 164/05, publ. LEX nr 192461).

W tym miejscu wskazać jednocześnie należy, że zgodnie z treścią przepisu 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 przez pracodawcę wyznaczonym, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego ze świadczenia pracy.

Według zaś art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalane jest ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca godzi się na to, nie można mówić o pozorności i przeciwnie – pozorność występuje w przypadku nie realizowanie przez pracownika czynności pracowniczych.

Transponując powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić trzeba – jak wskazano na wstępie – że twierdzenia pozwanego organu rentowego kwestionujące ważność umowy o pracę z dnia 9.06.2014. jaką zawarli A. G. oraz D. O. są pozbawione podstaw.

Z osobowego materiału dowodowego wynika bowiem niezbicie, że zatrudniona D. O. wykonywała nałożone na nią obowiązki w obowiązującym ją wymiarze czasu pracy. Były one związane z prowadzoną przez odwołującego działalnością w zakresie tzw. małej gastronomii i obowiązki ubezpieczonej odnosiły się do przygotowywania posiłków, obsługiwanie klientów, kasy. Z powodu powyższych okoliczności nie są zasadne twierdzenia organu rentowego, aby o pozorności umowy miało świadczyć brak materialnych dowodów na okoliczność świadczenia pracy i wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Charakter wykonywanych czynności nie wymagał, aby miały one odzwierciedlenie w dokumentach. Były to czynności niezbyt skomplikowane, nie wymagające większego doświadczenia zawodowego czy przyuczenia. Doświadczenie życiowe wskazuje, że w większości tego rodzaju pracę wykonują tak jak w przypadku odwołującej, osoby dość młode, dla których tego rodzaju zatrudnienie stanowi zazwyczaj pierwszą pracę. Odzwierciedleniem tych okoliczności było przyznanie odwołującej wynagrodzenia odpowiadającego obowiązującemu wówczas najniższemu wynagrodzeniu za pracę.

W świetle podzielonych przez Sąd zeznań świadka i stron umowy o pracę, z których w sposób jednoznaczny wynika, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę, do której wykonywania zobowiązała się na podstawie pisemnej umowy o pracę, nie można podzielić zarzutu organu rentowego, że umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozoru celem uzyskania ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna. Obowiązywał ubezpieczoną określony czas pracy i pracodawca za wykonywaną pracę wypłacał jej miesięczne wynagrodzenie. Wszystko to wskazuje, że praca D. O. miała charakter pracy stałej, odpłatnej i wykonywanej w warunkach podporządkowana na rzecz pracodawcy.

W tym ostatnim przypadku to od sierpnia 2014 r. obowiązki w tym zakresie przejęła A. P..

Sąd dostrzega, że pewne elementy związane z zatrudnieniem D. O. takie jak nieposiadanie aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego,

że ubezpieczona jest zdolna z uwagi na stan zdrowia do wykonywania pracy

na powierzonym stanowisku, brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań

do pracy dla celów sanitarno-epidemiologicznych, brak dowodów przeszkolenia pracownika w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy świadczą na korzyść stanowiska organu rentowego, niemniej podkreślenia wymaga,

że powyższe uchybienia ze strony pracodawcy nie mogą wywoływać niekorzystnych skutków

dla pracownika w sytuacji, w której materiał dowodowy wskazuje, że D. O. rzeczywiście świadczyła pracę. Istniejące uchybienia formalne w tym zakresie,

jak również zgłoszenie ubezpieczonej do systemu ubezpieczeń społecznych

z przekroczeniem ustawowego terminu, nie mają jednakże wpływu na ważność zawartej przez strony umowy o pracę, biorąc pod uwagę zeznania stron oraz świadka co do świadczenia przez D. O. pracy.

Strony realizowały zawartą umowę, czego nie może podważyć fakt,

że zawierając ją ubezpieczona znajdowała się w ciąży i nie można wykluczyć,

że jednym z celów zawarcia przedmiotowej umowy było także uzyskanie w przyszłości przez D. O. świadczeń z ZUS-u z ubezpieczenia chorobowego. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko jak wskazano powyżej znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Skoro więc D. O. wykonywała pracę na rzecz płatnika składek A. G. na podstawie zawartej umowy o pracę to brak było podstaw do kwestionowania podstawy podlegania z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

W świetle powyższych ustaleń stwierdzić więc należy, że ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu i rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) z tytułu zatrudnienia bowiem umowa o pracę, która stanowiła podstawę zgłoszenia jej do ubezpieczenia nie była fikcyjna, a praca była faktycznie świadczona przez D. O..

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w wyroku.

SSO Anna Walczak - Sarnowska