

Sygn. akt VI U 1121/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Ewa Milczarek

Protokolant – st. sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2019 r. w Bydgoszczy

na rozprawie

odwołania: J. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z dnia 19 lutego 2019 r., numer (...)

w sprawie: J. S.

przeciwko: Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem A. S.

o podleganie ubezpieczeniom

- 1) zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że J. S. jako pracownik u płatnika składek A. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 8 czerwca 2018 r.,
- 2) zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz ubezpieczonej J. S. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Na oryginale właściwy podpis.

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

Inspektorat w B. stwierdził, że J. S. jako pracownik u płatnika składek A. S. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8 czerwca 2018 roku.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że J. S. została zatrudniona przez płatnika składek w dniu 8 czerwca 2018 roku na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego w pełnym wymiarze czasu za wynagrodzeniem 2.500 zł na czas określony do dnia 31.07.2018 r. a następnie od dnia 1.08.2018 r. została zatrudniona na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 2.775 zł, a od dnia 8 października 2018 roku stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Do dnia 1 listopada 2018 roku ubezpieczonej wypłacono wynagrodzenie chorobowe, a od dnia 2

listopada 2018 roku – zasiłek chorobowy. Organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające, czy w/wym. faktycznie świadczyła pracę. Ustalił, że J. S. jest krewną A. S.. Nie przedłożono dokumentacji potwierdzającej umiejętności i doświadczenie J. S. na zajmowanym stanowisku. Było to drugie zatrudnienie J. S.. Poprzednie zatrudnienie było w 2017 roku i trwało 4 miesiące. Następnie była ona osobą bezrobotną. Po powstaniu u J. S. stanu niezdolności do pracy płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Wcześniej (przed zatrudnieniem) obowiązki jej powierzone wykonał płatnik składek wraz z matką. Zdaniem organu rentowego stanowisko pracy zostało stworzone celem pozoracji stosunku ubezpieczenia. Organ rentowy uznał, że J. S. ani płatnik składek nie przedłożyli wystarczających dowodów świadczących o wykonaniu przez nią pracy, a krótkotrwałość zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych świadczy o pozorności stosunku pracy i chęci uzyskania długotrwałych świadczeń – zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego.

W czasie przesłuchania przed organem rentowym J. S. wskazała, że pracowała jako pracownik administracyjno – biurowy; przed podjęciem pracy u płatnika składek odbyła staż na stanowisku referenta administracyjno – prawnego w (...) w B., później była osobą bezrobotną, jest samoukiem i wcześniej miała styczność z tego rodzaju pracą w firmie rodziców; w pracy pomagała jej W. G., która prowadzi rozliczenie firmy;

Praca ta odbywała się przy komputerze z odbiorem osobistym dokumentów z siedzib firmy, praca nie była ściśle określona godzinowo, ale najczęściej odbywała się od godziny 9:00, codziennie podpisywała listę obecności; Korzystała z komputera firmowego, sporządzała PITY, VAT, (...), dokumenty generowane elektronicznie w plikach bez podpisu, prowadziła rejestry sprzedaży i zakupów oraz dokonywała płatności dla klientów; nie miała bezpośredniego kontaktu z klientami,

Wynagrodzenie było jej wypłacane raz w miesiącu do ręki;

W odwołaniu od tej decyzji J. S. zakwestionowała ww. argumenty ZUS, wskazując, że faktycznie wykonywała obowiązki powierzone jej przez płatnika składek.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

Ubezpieczona J. S. ma 28 lat, w 2014 r. skończyła studia magisterskie na kierunku turystyka zdrowotna i odnowa biologiczna, a wcześniej studia licencjackie na kierunku kosmetologia; posiada prawo jazdy kat. C J. S. i jej brat A. S., u którego ubezpieczona się zatrudniła w spornym okresie, są dziećmi M. S., która wraz z mężem prowadzi firmę rodzinną od 30 lat (sprzedaż części samochodowych). W tej firmie rozpoczął pracę A. (...) lat temu. Po usamodzielnieniu się A. S. założył własną firmę. Przed zatrudnieniem siostry A. S. nie zatrudnił pracownika biurowego. M. S. pomagała synowi w pracach księgowych w ramach pomocy rodzinnej przez 5, 6 początkowych lat działalności gospodarczej. Do prowadzenia dokumentacji księgowej wdrażała M. S. W. G., zatrudniona w firmie rodzinnej państwa S.. W. G. przyuczała też w zakresie prac księgowych odwołującą, która często przychodziła do firmy rodziców, namawiała ją także, by ta podjęła pracę u brata. Rodzice A. i J. S. zatrudnili też w swojej firmie drugiego syna. M. S. pomagając synowi segregowała dokumenty, sporządzała rozliczenia do urzędu skarbowego i ZUS-u. M. S. przestała pomagać synowi w 2018 r. ze względów zdrowotnych. J. S. pomagała matce w prowadzeniu księgowości u brata już od 2017 r.- wprowadzała dokumenty do systemu, wpinała dokumenty do segregatorów, obsługiwała program Rachmistrz, Płatnik, zapoznawała się z przepisami i wykonywała te czynności sprawnie i z zaangażowaniem.

J. S. mieszka z rodzicami w S., gdzie A. S. wynajął pomieszczenia przy S(...). A. S. prowadzi swoją działalność w I. i w J.. A. S. zatrudnia obecnie 5 pracowników. Zatrudnienie w jego firmie zwiększyło się w 2018 r. Z uwagi na stan zdrowia M. S. zaproponowała synowi aby zatrudnił u siebie siostrę, która w tym czasie była bezrobotna. A. S. nie ogłosił naboru na stanowisko pracownika administracyjnego, bo uznał że siostra pomagając mamie sprawdziła się przy wykonywaniu tych czynności. Założeniem zatrudnienia siostry u A. S. było pełne zaufanie i to że siostra sprawdziła się

w pracy w czasie gdy pomagała mamie. Ubezpieczona zgodnie z umową o pracę miała prowadzić książki przychodów i rozchodów, sporządzać listy płac, obsługiwać program Płatnik, Rachmistrz i program zusowski.

Przed podjęciem zatrudnienia u brata odwołująca odbyła staż w (...) w B. na stanowisku referenta administracyjno – prawnego, wykonując czynności administracyjno-biurowe oraz czynności w zakresie prowadzenia akt osobowych pracowników (18.04.2016 r. – 17.10.2016 r.); pracowała jako sprzedawca w sklepie odzieżowym (22.05.2017 r. – 19.08.2017 r.); odbyła kurs warsztatu technologii informatycznej, kurs public relations, autoprezentacji i kurs prawa pracy. Ubezpieczona zna język angielski w stopniu komunikatywnym w mowie i w piśmie; zna programy komputerowe (MS Office, Rachmistrz), korzysta do tej pory z pomocy księgowej W. G. i matki M. S. (25 letnie doświadczenie w tej branży).

Ubezpieczona została zatrudniona u płatnika składek najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 8 czerwca 2018 roku do dnia 31 lipca 2018 roku na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2018 roku za wynagrodzeniem 2.775 złotych brutto; zawarła też umowę o zakazie konkurencji i złożyła oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy przedsiębiorstwa.

W dniu 28 maja 2018 roku ubezpieczona została skierowana przez pracodawcę na badania lekarskie, które odbyły się w dniu 7 czerwca 2018 roku. W dniu 8 czerwca 2018 roku ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń w ZUS a w dniu 8 czerwca 2018 roku przeszła szkolenie ogólne i stanowiskowe, które przeprowadził A. S..

Do obowiązków ubezpieczonej, która miała dostęp do rachunku firmowego należało m.in.: prowadzenie rejestru faktur zakupu, deklaracji VAT, PIT, JPK, dokonywanie płatności i rozliczenie kontrahentów, sporządzenie listy płac, dowóz części do firmy, dokumentacja pracownicza, rzetelne i prawidłowe dokumentowanie firmowych dokumentów, rozliczenia i kontakt z ZUS. Na dokumentach które ubezpieczona generowała z systemu komputerowego odwołująca stawiała swoją parafkę. A. S. traktował zatrudnienie siostry jako swoistą inwestycję, a jego sytuacja finansowa ulegała poprawie w 2018 r. w porównaniu do roku 2017 i pozwalała na to żeby zatrudnić pracownika biurowego. Ubezpieczona pracowała w godzinach od 9.00 do 16.00, dojeżdżała z S. do I., czasami do J., podpisywała listy obecności, otrzymywała wynagrodzenie w gotówce. Raz z tygodniu ubezpieczona była w J.. O tym, że siostra jest w ciąży płatnik składek dowiedział się na przełomie lipca i sierpnia 2018 r. Do grudnia 2018r. czynności siostry, po rozpoczęciu się zwolnienia lekarskiego J. S., przejęła chwilowo M. S. a od 14 stycznia 2019 r. firma (...), która obsługuje też firmę państwa S..

Wysokość wynagrodzenia J. S. strony uzgodniły w trakcie podejmowania decyzji o zatrudnieniu i to wynagrodzenie nie odbiega od wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych u A. S..

Fakt pracy odwołującej w firmie (...) w spornym okresie potwierdziła M. S., W. G. i pracownik A. S. M. K., który zeznał, że widywał w pracy odwołującą i podpisywał u niej listę płac.

Ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 22 stycznia 2019 roku, jej pierwsza wizyta u ginekologa miała miejsce 18 czerwca 2019 roku.

dowód: umowy o pracę k. 79, 80, akta osobowe ubezpieczonej k. 62-84, zeznania podatkowe k.85-94, karta ciąży k.178-181, kopie dokumentów księgowych parafowanych przez ubezpieczoną k.134-161, listy obecności i listy wypłat w aktach organu rentowego, informacja z PUP w N. k.167, zeznań świadków W. G., M. K., M. S.-zapis A/V k. 123, zeznania odwołującej i A. S. -zapis A/V k.89 i 123

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem strony zawarły umowę o pracę, związane stosunkiem pracy od dnia 8.06.2018r. faktycznie realizowały obowiązki wynikające z umowy o pracę, która nie była zawarta dla pozorów, jak to wadliwie przyjął organ rentowy.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów w aktach osobowych ubezpieczonej oraz aktach rentowych, których prawdziwości strony nie kwestionowały a także dokumentów przedstawionych przez odwołującą i płatnika składek w toku postępowania, których prawdziwość nie budziła wątpliwości. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. S., M. K., W. G., które były spójne, spontaniczne i korespondowały z zeznaniami odwołującej oraz płatnika składek oraz znajdowały potwierdzenie w zgromadzonych dokumentach. Dlatego także zeznaniom stron Sąd dał wiarę jako logicznym, zgodnym i spójnym z pozostałymi dowodami w sprawie.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r., poz. 121 j.t.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej są pracownikami.

Wyjaśnienie pojęcia pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych zostało zawarte w przepisie art. 8 ust.1 cytowanej ustawy, który stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w jest równoznaczne natomiast z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (vide wyr. SN z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). I tak, w myśl zaś art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jak wynika z cytowanego przepisu kodeksu pracy stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej strony jednocześnie zobowiązana i uprawniona do określonego świadczenia. Z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest więc istnienie faktycznego stosunku pracy, a o ważności stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Przy czym do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, lecz konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście czyniły (wyr. SA w Gdańsku z dnia 18 kwietnia 2014 roku, III AUa 1943/15, legalis).

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Pozorność w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. wyraża się w szczególności w zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma tu niezgodność między pierwotnym aktem woli, a jego uzewnętrznieniem. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, iż nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, nie będzie świadczyć pracy jako pracownik (wyr. SN z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, lex). Umowa o pracę jest zawarta dla pozoru i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, 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. Nie można natomiast przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (wyr. SN z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, lex).

Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że odwołująca faktycznie wykonywała powierzone jej na podstawie kolejnych umów czynności pracownicze (administracyjno – księgowo). Potwierdzają to zarówno dokumenty zgromadzone w sprawie jak i zeznania świadków- osób obcych w stosunku do odwołującej i płatnika składek- W. G. i M. K. którzy widywali odwołującą u płatnika składek przy wykonywaniu czynności pracowniczych, Także zeznania matki stron- M. S. stanowią dowód potwierdzający fakt realnego wykonywania przez strony umowy obowiązków pracownika i pracodawcy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że rodzice A. i J. S. prowadzą firmę rodzinną, zatrudniając w niej najpierw syna A. a po jego usamodzielnieniu drugiego syna. A. S. przejął od rodziców ten rodzinny model prowadzenia działalności i postanowił zatrudnić u siebie siostrę, do której miał pełne zaufanie i która swoje umiejętności zdobywała pod okiem wykwalifikowanej księgowej oraz matki, której często pomagała w pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach niniejszej sprawy nie można uznać, jak to wywodził organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, aby umowy o pracę zostały zawarte jedynie dla pozorów. Dla wykazania pozorności zawartej umowy o pracę nie ma większego znaczenia to, że J. S. w czasie zawierania umowy o pracę była w ciąży. Nawet gdyby podzielić argumentację organu rentowego, że celem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w związku z ciążą, pozostawałoby to bez wpływu dla określenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zważyć trzeba, iż w judykaturze zgodnie przyjmuje się, że dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako cel podjęcia zatrudnienia, nie może świadczyć o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana. Problem pojawia się wówczas, gdy mając na uwadze korzyści w zakresie ubezpieczenia chorobowego, strony zawierają ten rodzaj umowy tylko dla pozorów, nie zamierzając jej faktycznie realizować (wyr. SA w Katowicach z dnia 9 grudnia 2016r., III AUa 1660/15, *legalis*). Jeśli nawet przed długotrwałym korzystaniem ze zwolnień: chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego, jak i w krótkim końcowym okresie trwania umowy, doszło do podjęcia i wykonywania pracy w charakterze pracownika, a pracodawca przyjmował świadczenie pracy – niemożliwe jest przyjęcie pozorności takiej umowy. Istotna jest bowiem okoliczność, czy dana osoba faktycznie podjęła zatrudnienie i wykonywała swojego zajęcie zgodnie z zasadami wynikającymi z Kodeksu pracy (wyr. SN z dnia 6 lutego 2006 r., sygn. akt III UK 156/06, *niepubl.*). Innymi słowy, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie może świadczyć o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy. W rezultacie zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży, nawet w sytuacji gdy jej zachowanie obliczone jest na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy faktycznym wykonywaniu obowiązków pracowniczych nawet przez krótki okres, nie prowadzi do uznania, że osoba taka nie podlega ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia pracowniczego (wyr. SA w Białymstoku z dnia 6 października 2015 r., III AUa 277/15, *legalis*).

Sam fakt ciąży odwołującej nie może sam w sobie stanowić przeszkody do zawarcia ważnej umowy o pracę, jeżeli ubezpieczona była zdolna do świadczenia pracy od dnia wskazanego w umowie o pracę (co zostało potwierdzone w orzeczeniu lekarza medycyny pracy) i faktycznie pracę tę świadczyła. Fakt pogorszenia się stanu zdrowia po upływie niespełna czterech miesięcy pracy nie ma już w tej kwestii w zasadzie żadnego znaczenia (wyr. SA w Białymstoku z dnia 1 czerwca 2016r., III AUa 1383/15, *legalis*).

W związku z powyższym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie zasługiwało na uwzględnienie, co na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. skutkowało zmianą decyzji i orzeczeniem jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, dokonując oceny nakładu pracy pełnomocnika ubezpieczonej.

SSO Ewa Milczarek