

Sygn. akt VII U 1649/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2019 roku

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Agata Micorek

Protokolant : st. sekr. sądowy Agnieszka Majewska

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2019 roku w Krakowie

na rozprawie

sprawy K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

przy uczestnictwie (...) Sp. z o. o.

o podleganie ubezpieczeniu

na skutek odwołania K. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

z dnia 7 kwietnia 2017 roku Nr (...)

I. Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż K. M. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. (aktualnie (...) Sp. z o.o.) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 września 2016 roku.

II. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. na rzecz K. M. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 1649/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 kwietnia 2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w K. , powołując się na przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r., poz. 963 z późn. zm.) uznał, że K. M. nie podlega od dnia 15 września 2016 r. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółka z o.o. (aktualnie(...) Sp. o.o.) . W ocenie organu rentowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania wykonywania pracy przez K. M. rzecz (...) Spółka z o.o. . ZUS wskazał, że sporna umowa została zawarta jedynie w celu uzyskania przez odwołującą się świadczeń z tytułu pracowniczego ubezpieczenia. Tym samym, zdaniem organu, jest nieważna.

Zakład wskazał, że spółka zawarła ze skarżącą w dniu 12 września 2016 r. umowę o pracę na stanowisku pracownik biurowy w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3.486 zł brutto. Do obowiązków skarżącej miało należeć utrzymywanie kontaktów z kontrahentami , przygotowywanie dokumentów do biura rachunkowego, dbanie

o porządek w biurze, wspomaganie zarządu w bieżących sprawach, zarządzanie niewielką kwotą pieniędzy na drobne wydatki biurowe. Jak wynika z wyjaśnień płatnika, nie przedstawiono jej pisemnego zakresu obowiązków. Sama skarżąca wyjaśniała, że z racji dobrej znajomości języka angielskiego miała kontaktować się z klientami zagranicznymi, sprawdzać faktury, zajmować się korespondencją e-mailową i listowną.

Spółka wyjaśniała, że nie wymagała od skarżącej żadnego szczególnego doświadczenia a skarżąca podniosła, że jej atutem jest znajomość języka obcego, zachodzą zatem rozbieżności w obszarze wymaganych kwalifikacji do zajmowania powierzonego stanowiska.

W toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego organ rentowy nie uzyskał dokumentów, które potwierdzają, iż praca ta była faktycznie świadczona przez skarżącą w wymiarze i w zakresie powierzonych umową obowiązków pracowniczych, za umówione wynagrodzenie. Nie wynika z nich także aby skarżąca była przygotowywana do przejścia obowiązków innego pracownika.

Z dokumentów zaewidencjonowanych za koncie skarżącej wynika, że okres nieobecności w pracy usprawiedliwiony bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku trwał od 29 września 2016 r. do 14 października 2016 r. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy skarżąca pobierała od 15 października 2016 r. do 16 listopada 2016 r., zaś od 17 listopada 2016 r. – zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego.

Wynagrodzenie jakie zaoferowano skarżącej jest porównywalne z wynagrodzeniem pracownika zatrudnionego na analogicznym stanowisku lecz posiadającego wieloletni staż pracy. Pozostali pracownicy osiągają wynagrodzenie w kwocie znacznie niższej.

O braku realnej potrzeby zatrudnienia skarżącej świadczy również fakt, że po odejściu skarżącej na zwolnienie lekarskie nie została zatrudniona inna osoba a jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników bez zwiększenia im wynagrodzenia.

Ponadto z analizy dokumentów płatnika wynika, że od stycznia 2015 r. płatnik nie odprowadzał składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, co może sugerować słabą kondycję ekonomiczną – finansową spółki.

Od powyższej decyzji odwołała się K. M. domagając się jej zmiany poprzez ustalenie, że podlega ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. (aktualnie (...) sp. z o.o.) od dnia 15 września 2016r. Odwołująca się podniosła, że sporna umowa była faktycznie wykonywana, a zarzuty organu rentowego są bezzasadne. Podała, iż fakt świadczenia przez nią pracy mogą nie może zostać zakwestionowany dlatego, że brak jest dowodów materialnych potwierdzających wykonywanie przez nią obowiązków. Zaznaczyła, iż krótki okres zatrudnienia przed niezdolnością do pracy powodował, że wykonywała jedynie najprostsze obowiązki aby zapoznać się ze sposobem funkcjonowania spółki i organizacji jej biura. Podniosła też, że aktualnie znajomość jednego języka obcego nie jest niczym szczególnym i pewnie dlatego przedstawiciel spółki w postępowaniu przed organem rentowym o tej jej cesze nie wspomniał. Podniosła również, że jej zatrudnienie spowodowane było głównie faktem rozpoczęcia realizacji kolejnej inwestycji przez jedną ze spółek będących w zarządzaniu przez właścicieli spółki (...). Początkowo wydawało się, że okres jej nieobecności będzie krótki, w związku z tym dotychczasowi pracownicy radzili sobie z przejściem jej obowiązków. Jej zdaniem, trudna sytuacja finansowa spółki nie może świadczyć o pozorności jej umowy o pracę z wręcz przeciwnie. Gdyby spółka nie potrzebowała dodatkowego pracownika, to nie decydowałyby się na ponoszenie dodatkowych kosztów.

W odpowiedzi na odwołanie organ ubezpieczeniowy domagał się jego oddalenia wskazując okoliczności jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Sp. z o.o działalność gospodarczą prowadzi od 24 sierpnia 2002r. Głównym przedmiotem działalności była działalność deweloperską. Od 24 marca 2017r. spółka zmieniła nazwę na (...) Sp.z o.o. Siedzibą firmy są aktualnie K. .

K. M. ma wykształcenie średnie ogólne , posiada certyfikaty w zakresie znajomości języka angielskiego. Przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...) pracowała w szkole na 1/2 etatu . Z pracy tej zrezygnowała z końcem roku szkolnego, czyli w sierpniu 2016r. mając na względzie niskie wynagrodzenie.

Poszukując nowej pracy , korzystając z doświadczenia swojej znajomej , postanowiła chodzić po budynku w którym miała swoją siedzibę spółka i roznosić w mieszczących się tam biurach , swoje CV. Jej znajoma w ten sposób znalazła tam pracę .

W okresie kiedy poszukiwała pracy, spółka kończyła dwie inwestycje, jedną w Z., a drugą w K. przy ul. (...). Pracę wykonywała w biurze przy ul. (...). Oprócz niej, w biurze pracowali jeszcze L. P. i O. O.. O. O. była pracownikiem biurowym - asystentką, po której miała przejąć obowiązki w związku z jej przejściem do innej spółki. Około roku przed spornym okresem, rozpoczęły się dolegliwości psychiatryczne skarżącej związane ze stanami nerwicowymi. Leczone były one przez lekarza rodzinnego.

Skarżąca, w okresie od września 2016r. do kwietnia 2017r., była na liście pracowników spółki. Pracowała w spółce do momentu przejścia na zwolnienie chorobowe. Pracowała w charakterze pomocy biurowej, czyli "napisz , idź na pocztę, odszukaj dokument". We wrześniu 2016r. spółka prowadziła jako generalny wykonawca lub inwestor inwestycje budowlane. Spółka była współuczestnikiem inwestycji budowlanych . Pracowników zatrudnionych w biurze były 3 lub 4 osoby. Była to asystentka oraz L. P. i jeszcze jeden pracownik, do których należały obowiązki związane z nadzorowaniem prowadzonych inwestycji. Polecenia wykonywania konkretnych zadań skarżąca uzyskiwała od wszystkich pracowników biura. Ponieważ te czynności biurowe zajmują dużo czasu, to spółka szukała osoby, która mogłaby być dodatkowo zatrudniona. Asystentka zatrudniona w biurze, do której obowiązków należało prowadzenia całego biura oraz decydowanie o czasie pracy skarżącej i jej obowiązkach, zarabiała więcej niż skarżąca. . Do czasu zatrudnienia skarżącej , całość jej obowiązków należała do asystentki , a gdy ona nie miała czasu, to robili to pozostali pracownicy zatrudnieni w biurze.

Dnia 30 kwietnia rozwiązała umowę o pracę, za porozumieniem stron, w związku z przeniesieniem siedziby firmy do K..

/Dowód:

-zeznania skarżącej K. M. , k.75 a. s.

-zeznania świadka L. P. , k.74 a.s.

-dokumentacja medyczna skarżącej , k. 66 a.s./

Ustalenia faktyczne w niniejsze sprawie Sąd poczynił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach ubezpieczeniowych i sądowych, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania i nie budziła wątpliwości Sądu. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd oparł się również na zeznaniach odwołującej się K. M., która w swoich w sposób wiarygodny opisała jakie czynności wykonywała na podstawie umowy oraz okoliczności uzyskania zatrudnienia w spółce (...) Sp. z o.o. . Sąd zauważa w tym miejscu, iż sam fakt poszukiwania ochrony ubezpieczeniowej, wobec przewidywanej niezdolności do pracy, nie jest niczym nagannym w sytuacji, gdy zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest faktycznie realizowane. Jednym ze skutków nawiązania stosunku pracy jest bowiem podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Pracownik nawiązuje stosunek pracy nie tylko w celu zapewnienia sobie

środków utrzymania, ale również w celu zagwarantowania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w przypadku niezdolności do pracy.

Podkreślić w tym miejscu należy, co jest istotne dla rozstrzygnięcia, iż z zeznań świadka L. P. , który był zatrudniony w spornym okresie razem ze skarżącą, jednoznacznie wynikało, iż gdy skarżąca starała się o pracę w spółce , a on był osobą która podjęła decyzję o jej zatrudnieniu. Świadek nie tylko widywał skarżącą przy wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych ale sam też zlecał jej wykonanie odpowiednich czynności.

Zeznanie świadka oraz odwołującej wraz ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją tworzą, w ocenie Sądu, spójną, logiczną i wzajemnie uzupełniającą się całość i pozwalają na poczynienie konstatacji, iż skarżąca faktycznie świadczyła pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy w przypadku K. M. organ rentowy zasadnie zakwestionował fakt ważnego zawarcia przez nią umowy pracę oraz fakt jej wykonywania, a w konsekwencji, czy zaistniały podstawy do wyłączenia z obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, wypadkowego i chorobowego w spornym okresie.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Przy czym zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostająca w stosunku pracy. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika z ugruntowanego w judykaturze stanowiska o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. akt I UK 21/09). Podleganie pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2003 r., sygn. akt II UK 41/03, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., sygn. akt II UK 186/05). Istotne jest więc, czy praca rzeczywiście była wykonywana. Bowiern wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy zgodnie z ustawą z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i ustawą z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia do świadczeń (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 września 2012 r. sygn. akt III AUa 1475/11). Co więcej podkreślić należy, że fakt, iż osoba zawierająca umowę o pracę jest osobą mogącą odczuwać w najbliższym czasie dolegliwości powodujące jej niezdolność do pracy, nie stanowi żadnej przeszkody w skutecznym zawarciu i realizowaniu takiej umowy. Samo zawarcie umowy o pracę , nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Warunkiem koniecznym dla powstania stosunku ubezpieczenia społecznego jest jednak, aby taka umowa została zawarta przez strony, które ją zawierając mają zamiar wywołania skutków prawnych z niej wynikających (wszystkich) i aby była ona realizowana (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 lutego 2014r.,

sygn. akt III AUa 695/13, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 maja 2014r., sygn. akt III AUa 1254/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r., sygn. akt III UK 150/05).

Nie budzi zatem wątpliwości, iż o istnieniu zatrudnienia nie decydują względy formalne związane ze sporządzeniem i podpisaniem przez strony stosownych dokumentów, tj. umowy o pracę, zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy, zaświadczenie o odbyciu szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie decyduje też założenie akt osobowych, dokumentacja płacowa, czy listy obecności. Stosunek pracy nawiązuje się bowiem przez faktyczne wykonywanie przez strony umówionych obowiązków, tj. przez rozpoczęcie wykonywania umówionej pracy, a co wprost wynika z brzmienia przepisu art. 22 k.p.

Dokumentacja zatrudnienia potwierdza jedynie sam fakt zatrudnienia (art. 25 par. 1 k.p.). Taka regulacja stosunku pracy umożliwi negocjowanie faktycznego zaistnienia zatrudnienia pracowniczego przez zarzut nieważności umowy o pracę np. przez pozorność złożonych oświadczeń woli stron stosunku pracy. Zgłoszenie do ubezpieczenia, które ma charakter ewidencyjny, jak też formalnie poprawne prowadzenie dokumentacji pracowniczej, nie mogą same w sobie przesądzać o nawiązaniu pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego, gdyż przesłanką jego zaistnienia (ubezpieczenia) jest rzeczywiste zatrudnienie, tj. wykonywanie pracy w ramach nawiązanego stosunku pracy.

W ocenie Sądu umowa z dnia 12 września 2016r. była faktycznie przez strony realizowana. Spójne zeznania świadka L. P. i skarżącej, złożone w niniejszej sprawie, wskazują, że K. M. faktycznie przystąpiła do wykonywania obowiązków i świadczyła pracę, polegającą na wykonywaniu czynności związanych z zatrudnieniem w charakterze pracownika biurowego. Okoliczność wykonywanej pracy, została potwierdzona nie tylko zeznaniami odwołującej, czyli osoby żywo zainteresowanej wynikiem sprawy, ale także zeznaniami świadka L. P., osoby postronnej, zatrudnionego razem ze skarżącą z których jednoznacznie wynikało, że skarżąca została w spółce zatrudniona i wykonywała czynności pracowniczych do momentu pogorszenia stanu psychicznego i uzyskania zwolnienia lekarskiego.

W ocenie Sądu zatrudnienie skarżącej było też uzasadnione gospodarczo. Płatnik zdecydował się ją zatrudnić gdyż, potrzebował dodatkowego pracownika który mógłby wykonywać proste czynności związane z obsługą biura i mógł odciążać innych zatrudnionych tam pracowników.

Jeżeli zaś strony faktycznie realizowały umowę o pracę, nie ma podstaw do uznania przedmiotowej umowy za pozorną. Podkreślić, bowiem należy, że skuteczne przypisanie zawartej przez strony umowy o pracę, cech pozorności, skutkującej jej nieważnością wymaga oparcia w dowodach zarzut taki uzasadniających, w sposób kategoriyczny. Subiektywne przekonanie organu rentowego dowodem takim nie jest.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał, iż odwołująca na podstawie spornej umowy o pracę faktycznie wykonywała pracę na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, za co otrzymywała wynagrodzenie. Kluczowe w niniejszej sprawie było to, iż w trakcie postępowania dowodowego, wykazano, iż skarżąca pracę podjęła i ją świadczyła.

Zaakcentowania także wymaga, iż przepis art. 22 kodeksu pracy zastrzega na rzecz stron stosunku pracy swobodę w określeniu wysokości wynagrodzenia, które jest jednym z zasadniczych elementów tego stosunku prawnego. Powszechnie wiadomym jest także, iż firmy w pewnych okresach przynoszą ujemny bilans finansowy co przecież nie oznacza aby ich właściciele nie mogli szukać nowych rozwiązań celem poprawienia tej sytuacji. Trudno także uznać, iż do wykonywania prostych czynności związanych z obsługą biurową potrzebne jest doświadczenie.

W konsekwencji Sąd uznał, że K. M. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. (aktualnie (...) Sp. z o.o.) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 września 2016r.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w I punkcie sentencji wyroku na zasadzie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c w II punkcie sentencji.