

Sygn. akt IV U 848/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 sierpnia 2015r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący	SSO Jerzy Zalański
Protokolant	stażysta Renata Olędzka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 sierpnia 2015r. w S.

odwołania M. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 3 czerwca 2014 r. Nr nr (...)

w sprawie M. J. z udziałem zainteresowanej M. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

**I. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że M. B. podlegała z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. J. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu o dnia 1 listopada 2013r.**

**II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w S. na rzecz M. J. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt IV U 848/14

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 czerwca 2014 r. Nr (...), (...)- (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 oraz art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stwierdził, że M. B. jako pracownik u płatnika składek M. J. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 listopada 2013 r. Organ rentowy zwrócił uwagę na krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem niezdolności do pracy. Uznał, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów – w rozumieniu art. 83 k.c., bowiem zamiarem stron nie było faktyczne nawiązanie stosunku pracy, lecz jego pozorowanie, które miało stworzyć podstawy do uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W ocenie ZUS, umowa o pracę pomiędzy M. B. a M. J. została zawarta dla uzyskania przez M. B. statusu pracownika firmy (...), celem nabycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, na co wskazują m.in. brak wiarygodnych dowodów faktycznego i rzeczywistego realizowania przez

M. B. elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, „krótkotrwałość” zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy, brak ekonomicznej potrzeby zatrudnienia.

Odwołanie od ww. decyzji wniósł płatnik składek M. J. (odwołanie, k. 6-7 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od płatnika składek na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, powołując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji (odpowiedź organu rentowego na odwołanie, k. 2-4 a.s.).

Na rozprawie w dniu 13 sierpnia 2015 r. zainteresowana M. B. popierała odwołanie (k. 39v a.s.).

### **Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

M. J. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Zakład (...) nad L.” M. J..

W dniu 31 października 2013 r. pomiędzy M. J. a M. B. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 01.11.2013 r. do 31.12.2015 r. Zgodnie z powyższą umową M. B. została zatrudniona na stanowisku pomoc pokojowej, pomoc kuchenna w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem wykonywania pracy miał być (...), (...), (...)-(...) Ł.. M. B. miała otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1.600 zł brutto (kopia umowy o pracę, k. 149 akt organu rentowego). W momencie zatrudnienia M. B. była w ciąży. Przeszła szkolenie BHP, a także przedłożyła pracodawcy zaświadczenie od lekarza o braku przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, k. 151 akt organu rentowego; zaświadczenie lekarskie, k. 161 akt organu rentowego; zaświadczenie lekarskie z dnia 4.11.2013, k. 163 akt organu rentowego).

Potrzebę zatrudnienia M. B. płatnik składek M. J. uzasadniał brakiem innego pracownika – K. K., która poinformowała pracodawcę o chorobie i wynikającej z tego faktu dłuższej nieobecności w pracy. Do obowiązków M. B. należała pomoc przy opiece nad pensjonariuszami, pomoc przy posiłkach oraz podczas robienia zakupów. Pracowała po osiem godzin dziennie, przeważnie z rana. Uczestniczyła przy śniadaniach i obiadach, pomagała przy karmieniu i ubieraniu pensjonariuszy. M. B. przyjeżdżała do pracy i znajdowała się na terenie zakładu pracy (zakres obowiązków pracownika, k. 145 akt organu rentowego; zeznania świadków: L. C., k. 37v-38 a.s.; A. B., k. 38 a.s.; N. B., k. 38 a.s.; H. P., k. 38-38v a.s.; D. P., k. 38v a.s.; K. Z., k. 38v a.s.; zeznania płatnika składek M. J., k. 38v-39 a.s.; zeznania zainteresowanej M. B., k. 39-39v a.s.).

Zgodnie ze złożonym wnioskiem urlopowym z dnia 16 grudnia 2013 r. M. B. w okresie od 24 grudnia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. przebywała na urlopie, zaś od dnia 2 stycznia 2014 r. do dnia 12 stycznia 2014 r. na zwolnieniu lekarskim, natomiast od 13 stycznia 2014 r. na zasiłku macierzyńskim. Faktycznie swoje obowiązki w (...) nad L.” M. B. wykonywała przez 2 miesiące, tj. w listopadzie i grudniu 2013 r. (wniosek urlopowy, k. 153 akt organu rentowego; lista obecności, k. 155 akt organu rentowego; zeznania świadków: L. C., k. 37v-38 a.s.; A. B., k. 38 a.s.; N. B., k. 38 a.s.; H. P., k. 38-38v a.s.; zeznania płatnika składek M. J., k. 38v-39 a.s.; zeznania zainteresowanej M. B., k. 39-39v a.s.).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, obdarzonego przez Sąd wiarygodnością.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie M. J. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie sporne było, czy między M. J. a M. B. doszło do powstania od 1 listopada 2013 r. stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2013 r.

Zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121 j.t.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są

pracownikami. Stosownie do treści art. 13 pkt 1 ww. ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił ustalić, że w okresie od 1 listopada 2013 r. M. B. jest pracownikiem M. J., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Zakład (...) nad L." M. J.. Powyższe potwierdziły zeznania płatnika składek, zainteresowanej, a także zeznania świadków, którzy wskazali, że widzieli M. B. w pracy przez dwa miesiące – w listopadzie i grudniu 2013 r. W ocenie Sądu, nie ma podstaw, by odmówić wiary powołanym wyżej dowodom. Co prawda w pewnych szczegółach zeznania różniły się ze sobą, jednak trudno wymagać od świadków, aby po kilku latach dokładnie pamiętali, jakie czynności w (...) nad L." wykonywała M. B., tym bardziej, że zainteresowana pracowała tam przez krótki okres. Ponadto istotnymi dowodami świadczącymi o nawiązaniu stosunku pracy pomiędzy ww. stronami są dokumenty w postaci umowy o pracę, listy obecności, zaświadczenia od lekarza, a także karty szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP. Podkreślić należy również, iż w postępowaniu przed Sądem organ rentowy nie zdołał skutecznie zaprzeczyć okoliczności faktycznego wykonywania przez M. B. obowiązków pracowniczych. Aby przyjąć pozorne oświadczenie woli organ rentowy musiałby wykazać, że M. B. w ogóle nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy M. J.. Powyższe przemawiało za uznaniem, iż M. B. i M. J. łączy stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. 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 - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozornosc polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok SN z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836; wyrok SN z 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294; wyrok SA w Łodzi z 4 marca 2014 r., III AUa 953/13 i z 14 lutego 2014 r., III AUa 681/13).

W ocenie Sądu, umowa o pracę zawarta pomiędzy płatnikiem składek a zainteresowaną nie ma cech pozorności. Nie budzi bowiem wątpliwości Sądu, że M. B. faktycznie wykonywała czynności w ramach swoich obowiązków pracowniczych w (...) nad L.", rzeczywiście świadcząc pracę na rzecz M. J., w konsekwencji czego brak było podstaw, by uznać umowę o pracę zawartą dnia 31 października 2013 r. za czynność prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nadmienić należy, iż nie ma przepisów zakazujących zatrudniania kobiet w ciąży, a okoliczność, że ubezpieczona z racji zatrudnienia na umowę o pracę chce uzyskać w przyszłości świadczenia z ubezpieczeń społecznych nie może stanowić o pozorności czynności prawnej. Sąd dał wiarę wyjaśnieniom płatnika składek M. J., że konieczność zatrudnienia nowego pracownika do wykonywania czynności obejmujących pomoc w kuchni oraz pomoc pokojową, w tym także pomoc przy pensjonariuszach, powstała z uwagi na chorobę pracownika K. K..

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem nie można zarzucić pozorności czynności prawnej, w tym przypadku umowy o pracę, w sytuacji gdy praca była faktycznie świadczona, a fakt, że pracownica w ciąży chce uzyskać świadczenia z ubezpieczeń społecznych tj. zasiłek macierzyński i zasiłek wychowawczy nie dyskredytuje umowy o pracę w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. Skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (por. wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05; OSNP 2006/11-12/192). Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causae* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). Między innymi, jak wskazał Sąd Najwyższy, zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania zwolnienia od kosztów sądowych, czy uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2004r., I PK 42/04, OSNP 2005/14/209; powołany wyżej wyrok SN z 9 sierpnia 2005r. III UK 89/05). Podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania

świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 25 stycznia 2005r., II UK 141/04; wyrok SN z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05; wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122; wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, LEX nr 497717; wyrok SN z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, LEX nr 203581). W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. powołany wyżej wyrok SN z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05). Tym samym nawet w razie dokonania ustalenia, że wyłącznym celem zawarcia umowy o pracę (nienaruszającej art. 22 k.p.) było uzyskanie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie uzasadnia to przyjęcia, że została ona zawarta w celu obejścia prawa, zaś w konsekwencji nie skutkuje sankcją nieważności wynikającą z art. 58 § 1 k.c. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p.

W niniejszej sprawie okoliczność, że M. B. w chwili zatrudniania była w ciąży nie stwarza domniemania, iż umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Przeciwnie, pracodawca mógłby odmówić zatrudnienia kobiety w ciąży tylko wtedy, gdyby miał innych kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach do zatrudnienia na danym stanowisku. Jednak to nie zostało w sprawie wykazane. Jak już wskazano, zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi. 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. Podkreślenia wymaga, że kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę (por. wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; powołany wyrok SN z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05). W razie faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków, nie można uznać, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie chciały stworzyć u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają (por. wyrok SN z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12, OSNP 2014/7/100).

Wprawdzie 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 obejście prawa, jednak nie wyklucza to w szczególnych przypadkach uznania takiej umowy za nieważną ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Niemniej jednak w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności, które wskazywałyby, iż zawarcie umowy o pracę pomiędzy M. J. a M. B. narusza zasady współżycia społecznego. Podkreślenia wymaga, że ubezpieczona nie skorzystała ze świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych kosztem innych ubezpieczonych, bowiem wcześniej przez kilkanaście lat pozostawała w zatrudnieniu i z tego tytułu wpływały składki do Funduszu. Jak wskazała M. B., była wcześniej zatrudniona aż do marca 2013 r. jako higienistka stomatologiczna. Całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest przy tym dążenie stron umowy o pracę do tego, aby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia.

Reasumując, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że zakres i sposób obowiązków wykonywanych przez M. B. wypełnia cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Tym samym Sąd ustalił, że M. B. podlegała z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. J. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 listopada 2013 r., tj. od dnia nawiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 461).