

Sygn. akt IV U 282/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2018 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Robert Grygiel

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Karina Zbroińska

po rozpoznaniu w dniu 5 września 2018 roku w Częstochowie na rozprawie

sprawy M. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

przy udziale zainteresowanej A. J.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 6 grudnia 2017 roku Nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. z dnia 6 grudnia 2017 roku numer (...) i ustala, że odwołująca M. W. podlega od 1 maja 2017 roku obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek A. J.;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz odwołującej M. W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 282/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 grudnia 2017 roku, nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że M. W. od dnia 1 maja 2017 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek A. J..

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że dokumenty potwierdzające formalne nawiązanie stosunku pracy nie są wystarczające dla uznania, że praca faktycznie była wykonywana, a tym samym nie przesądzają, że rzeczywiście doszło do nawiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie ubezpieczona i płatnik składek nie przedstawili żadnych dowodów potwierdzających fakt wykonywania pracy przez M. W., jak również nie wskazali żadnych osób mogących potwierdzić fakt świadczenia pracy przez w/w. Nadto organ rentowy zwrócił uwagę, że płatnik poza ubezpieczoną zatrudnił w biurze jeszcze tylko 1 osobę w wymiarze ¼ etatu, co rodzi wątpliwości w zakresie celowości utworzenia dla odwołującej stanowiska kierownika biura, zwłaszcza że nie miała ona uprawnień do autoryzacji dokumentów. Powyższe wątpliwości są tym większe, że pomimo długotrwałej nieobecności ubezpieczonej

w pracy, płatnik składek nie zatrudnił osoby na jej zastępstwo. Organ rentowy zwrócił także uwagę, że podejmując zatrudnienie w dniu 1 maja 2017 roku ubezpieczona nie posiadała orzeczenia lekarskiego o zdolności do podjęcia pracy na zajmowanym stanowisku i uzyskała je dopiero w dniu 8 listopada 2017 roku, podczas gdy od dnia 19 czerwca 2017 roku do chwili obecnej przebywa na zwolnieniu lekarskim, co oznacza, że w chwili uzyskania powyższego zaświadczenia była osobą niezdolną do pracy. Dodatkowo organ rentowy zwrócił uwagę, że w okresie od maja 2012 roku do kwietnia 2017 roku odwołująca nie posiadała żadnego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, zaś jej długotrwała niezdolność do pracy powstała w bardzo krótkim okresie od podjęcia pracy u płatnika składek. Zdaniem organu rentowego powyższe okoliczności wskazują, że zawarcie przez M. W. i A. J. umowy o pracę nie miało na celu faktycznego świadczenia pracy przez odwołującą, a jedynie uzyskanie dla niej tytułu do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi i następnie uzyskanie przez nią prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego z tytułu niezdolności do pracy.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła M. W., podnosząc że wyrażone w niej stanowisko organu rentowego jest nieprawidłowe.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że w dniu 2 maja 2017 roku przystąpiła do pracy na stanowisku kierownika biura, na którym do jej obowiązków należało prowadzenie bieżącej obsługi kancelaryjnej biura, bezpośrednia telefoniczna obsługa klienta, przygotowywanie dokumentacji księgowej dostarczanej przez klientów biura, przygotowywanie bieżących zaświadczeń i inne czynności zlecone przez przełożonego. Odwołująca wskazała, że ze względu na krótki okres pracy do czasu choroby, nie mogła jeszcze podpisywać żadnych dokumentów, gdyż podlegały one weryfikacji przez A. J. i przez nią były podpisywane. Niemniej przygotowywała ona papiery do księgowania i wkładała je do teczek klientów, a zatem faktycznie świadczyła pracę na rzecz pracodawcy. Tym samym kwestionowana przez organ rentowy umowa o pracę nie była pozorna, a jej zatrudnienie na stanowisku kierownika biura było celowe i potrzebne. Fakt zaś funkcjonowania tego stanowiska tylko przez półtora miesiąca nie był związany z organizacją pracy, ale z jej chorobą.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, powołując się na argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Zainteresowana A. J. przyłączyła się do stanowiska odwołującej.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

A. J. od 2011 roku prowadzi na własny rachunek pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług księgowych pod firmą (...). Do maja 2017 roku w/w nie zatrudniała żadnych pracowników, albowiem obsługiwała tylko około 30 firm i była w stanie wszystkie czynności z tym związane wykonywać samodzielnie.

M. W. urodziła się w dniu (...) i posiada wykształcenie wyższe – w 2005 roku ukończyła studia (...) w C..

W okresie od 1991 do kwietnia 2017 ubezpieczona prowadziła na własny rachunek pozarolniczą działalność gospodarczą, ostatnio w zakresie usług finansowych

i pośrednictwa ubezpieczeniowego. Dodatkowo w latach 2006-2009 odwołująca była zatrudniona w (...) Ośrodku (...) w H. na stanowisku wychowawcy, w roku 2010 pracowała w(...). (...). (...) sp. z o.o. w charakterze dyrektora handlowego, w latach 2010-2012 pracowała w (...) jako konsultant biznesowy przy telefonicznej obsłudze klientów, a w latach 2013-2016 pracowała w (...) jako pomoc biurowa.

W ostatnim okresie prowadzenia przez M. W. działalności gospodarczej przynosiła jej ona bardzo niskie dochody, w związku z czym zaczęła ona szukać pracy. W ramach tych poszukiwań ubezpieczona zwróciła się z zapytaniem o możliwość zatrudnienia do A. J., którą знаła z racji obsługiwania tych samych klientów oraz korzystania w przeszłości z usług jej biura rachunkowego. Ponieważ w tym czasie zainteresowana pozyskała szereg nowych klientów, zdecydowała się na zatrudnienie ubezpieczonej i w dniu 1 maja 2017 roku zawarła z nią umowę o pracę na czas

nieokreślony, na podstawie której odwołująca miała wykonywać pracę na stanowisku kierownika biura, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2.000,00 zł.

W związku z zawarciem powyższej umowy ubezpieczona usiłowała pozyskać orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku kierownika biura i w tym celu udała się do kilku lekarzy, jednak ci odmawiali jej przeprowadzenia badań, wskazując że nie mają podpisanej stosownej umowy z jej pracodawcą. Po kilku bezskutecznych próbach odwołująca zrezygnowała z uzyskania orzeczenia lekarskiego i zapomniała o tej sprawie. Kwestia ta pojawiła się ponownie dopiero w listopadzie 2017 roku, kiedy M. W. korzystała już od dłuższego czasu ze zwolnień lekarskich, a organ rentowy wszczął postępowanie kontrolne w zakresie prawidłowości zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych i wówczas zainteresowana zobowiązała ją do uzyskania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Odwołująca udała się wówczas do lekarza w S., który w dniu 8 listopada 2017 roku wystawił jej orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku kierownika biura. W trakcie badania ubezpieczona nie poinformowała lekarza o tym, że aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim.

W dniach od 2 do 5 maja 2017 roku ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które w zakresie instruktażu ogólnego przeprowadził specjalista do spraw BHP M. K., a w zakresie instruktażu stanowiskowego A. J..

W okresie od 1 maja do 18 czerwca 2017 roku M. W. świadczyła na rzecz pracodawcy umówioną pracę, a następnie z dniem 19 czerwca 2017 roku stała się długotrwale niezdolna do pracy z przyczyn psychiatrycznych.

W okresie faktycznego wykonywania pracy ubezpieczona zajmowała się kontaktami telefonicznymi z klientami biura rachunkowego, którym przypominała o konieczności złożenia dokumentów, jeździła po dokumenty do klientów (samochodem firmowym, a później, kiedy już gorzej się czuła, komunikacją miejską) oraz przygotowywała dla A. J. dokumenty z firm, dla których prowadzona była pełna księgowość.

W tym czasie zainteresowana w ramach swojej działalności gospodarczej obsługiwała już około 50-60 firm, w związku z czym w maju 2017 roku zatrudniła dodatkowo w wymiarze 1/4 etatu J. P., któremu powierzyła wprowadzanie faktur do programu księgowego.

Po tym, jak ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, A. J. nie zatrudniła nikogo na jej zastępstwo, ale porozumiała się z J. P., któremu od początku lipca 2017 roku zwiększyła wymiar czasu pracy do pełnego etatu i powierzyła dotychczasowe obowiązki odwołującej.

Od lutego 2018 roku ubezpieczona powróciła do pracy u zainteresowanej, przy czym z uwagi na stan zdrowia jej wymiar czasu pracy został ograniczony do 1/4 etatu – pracuje ona 2 dni w tygodniu po 5 godzin i wykonuje jedynie najprostsze czynności, takie jak segregowanie dokumentów i wpinanie ich segregatorów.

Aktualnie A. J. obok J. P., w pełnym wymiarze czasu pracy i ubezpieczonej, w wymiarze 1/4 etatu, zatrudnia jeszcze K. B. i W. B., obie w pełnym wymiarze czasu pracy.

(v. akta rentowe i osobowe ubezpieczonej oraz jej wyjaśnienia – elektroniczny protokół rozprawy z dnia 5 września 2018 roku, dokumentacja medycyna odwołującej k. 58, zeznania świadka J. P. – elektroniczny protokół rozprawy z dnia 5 września 2018 roku, wyjaśnienia zainteresowanej A. J. – elektroniczny protokół rozprawy z dnia 5 września 2018 roku)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

W myśl art. 11 ust. 1 ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, w tym objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.

Osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust.1).

W myśl art. 8 ust. 1 powołanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

Pracownicy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1).

Zgodnie z art. 22 § 1 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.

Mając na uwadze powyższe należy zatem przyjąć, iż praca polega na działalności:

1. zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem);
2. wykonywanej osobiście przez pracownika (z możliwością wyręczenia się inną osobą, za zgodą pracodawcy, do wykonania niektórych czynności);
3. rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej więc jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową;
4. wykonywanej „na ryzyko” pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze);
5. świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1) i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy.

Dla ustalenia pozostawania stron procesu w stosunku pracy wymaga się zatem wykazania powstania stosunku o cechach wyróżniających się koniecznością osobistego wykonania pracy w postaci wykonywania czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku

stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny jednoznacznie wskazuje, że w okresie od 1 maja do 18 czerwca 2017 roku M. W. faktycznie wykonywała pracę na rzecz A. J., na warunkach określonych umową o pracę z dnia 1 maja 2017 roku, a tym samym brak było podstaw do wyłączenia jej z ubezpieczeń społecznych z tytułu tego zatrudnienia.

Na powyższe przede wszystkim wskazują zeznania świadka J. P. oraz w pełni z nimi zgodne wyjaśnienia ubezpieczonej i zainteresowanej A. J., które – wobec braku przedstawienia przez organ rentowy jakichkolwiek dowodów świadczących przeciwnie – Sąd uznał za w pełni wiarygodne. W szczególności należy wskazać, że zainteresowana w racjonalny sposób wyjaśniła potrzebę zatrudnienia odwołującej, wskazując że na początku 2017 roku znacznemu zwiększeniu uległa ilość klientów jej biura rachunkowego, w związku z czym potrzebowała osoby do pomocy w sprawach organizacyjno-porządkowych (kontakt z klientami, przywożenie dokumentów od klientów, załatwianie spraw w Urzędzie Skarbowym i ZUS-ie), tak aby sama mogła zająć się tylko czynnościami księgowymi. Powyższe potwierdza i to, że w maju 2017 roku zainteresowana zatrudniła nie tylko ubezpieczoną, ale również świadka J. P. (początkowo w wymiarze ¼ etatu), któremu powierzyła wprowadzanie dokumentów do programu księgowego.

Nie można także przyjąć, aby o pozorności zatrudnienia ubezpieczonej świadczył fakt, że po tym jak stała się ona długotrwale niezdolna do pracy, zainteresowana nie zatrudniła nikogo na jej zastępstwo. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, A. J. już w czerwcu 2017 roku rozmawiała z J. P. o przejęciu przez niego obowiązków odwołującej i po wyrażeniu przez niego zgody na powyższe, od lipca 2017 roku zwiększyła mu wymiar czasu pracy do pełnego etatu. Co więcej, w chwili obecnej, w związku z dalszym rozwojem biura rachunkowego, zainteresowana zatrudnia łącznie aż 4 osoby, w tym 3 w wymiarze pełnego etatu.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe jednoznacznie wskazuje, że w maju 2017 roku zainteresowana miała rzeczywiste zapotrzebowanie na pracę wykonywaną przez ubezpieczoną i jej zatrudnienie nie było pozorne oraz nie miało na celu wyłącznie uzyskania przez M. W. tytułu do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi.

Nie można również uznać za okoliczność świadczącą o pozorności spornej umowy o pracę tego, że po czynnościach wykonywanych przez ubezpieczoną w okresie od 1 maja do 18 czerwca 2017 roku nie pozostały żadne materialne ślady, choćby w postaci podpisanych przez nią dokumentów. Jak wynika ze zgodnych wyjaśnień odwołującej i zainteresowanej, do zadań M. W. należał kontakt telefoniczny z klientami biura i obieranie od nich dokumentów, a także przygotowywanie dla A. J. dokumentów z firm, dla których prowadzona była pełna księgowość. Wykonanie tego rodzaju czynności ze swej natury nie pozostawia trwałych śladów, jak również nie wymaga, aby osoba wykonująca tego rodzaju czynności posiadała uprawnienia do autoryzacji dokumentów (brak takiego uprawnienia organ rentowy wskazywał jako jedną z okoliczności świadczących o pozorności stosunku pracy).

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ma także decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy fakt, że podejmując zatrudnienie w dniu 1 maja 2017 roku ubezpieczona nie posiadała orzeczenia lekarskiego o zdolności do podjęcia pracy na zajmowanym stanowisku i uzyskała je dopiero w dniu 8 listopada 2017 roku, podczas gdy od dnia 19 czerwca 2017 przebywała na zwolnieniu lekarskim, co oznacza, że w chwili uzyskania powyższego zaświadczenia była osobą niezdolną do pracy. Owszem, dopuszczenie do pracy pracownika nie posiadającego ważnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy stanowi naruszenie prawa przez pracodawcę, podobnie jak naruszenie prawa stanowi nie poinformowanie lekarza przeprowadzającego profilaktyczne badania lekarskie o swojej długotrwałej niezdolności do pracy i powiedzenie mu, że jest się zdolnym do pracy, niemniej same w sobie okoliczności te w żaden sposób nie rzutują na ważność formalnie zawartego i faktycznie realizowanego stosunku pracy.

Na marginesie należy przy tym zauważyć, że wobec przedstawienia przez odwołującą i zainteresowanego formalnie poprawnej umowy o pracę z dnia 1 maja 2017 roku oraz niespornego faktu wypłacania M. W. umówionego wynagrodzenia za pracę, od którego odprowadzane były wszystkie należne daniny publicznoprawne, to na organie rentowym ciążył obowiązek udowodnienia (a nie tylko powołania się na okoliczności uprawdopodobniające), że faktycznie nie świadczyła ona pracy na rzecz A. J.. Wszelkie zaś dowody przeprowadzone w sprawie, tylko potwierdziły faktyczne istnienie stosunku pracy zawartego przez odwołującą i zainteresowaną.

Reasumując należy wskazać, że ustalony w sprawie stan faktyczny nie budzi zdaniem Sądu Okręgowego żadnych wątpliwości, że zawarcie z dniem 1 maja 2017 roku przez M. W. i A. J. umowy o pracę, nie miało na celu wyłącznie uzyskania przez odwołującą prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ale wręcz przeciwnie, miało na celu związanie stron sformalizowanym stosunkiem pracy, w ramach którego obie strony prawidłowo wywiązywały się z obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu pracy, w szczególności jego art. 22 § 1.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i ustalił, że M. W. od dnia 1 maja 2017 roku podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w charakterze pracownika A. J..

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).