Sygn. akt IV U 789/23

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2024 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marek Przysucha

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Małgorzata Kłosowicz

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2024 roku w C.

sprawy D. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

przy udziale (...) spółka z ograniczona odpowiedzialnością
w C.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania D. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 7 sierpnia 2023 roku Nr (...)

1. ***zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, iż D. M. jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczona odpowiedzialnością w C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu
i wypadkowemu od 15 lutego 2023 roku zgodnie z zawartą umową
o pracę;***

2. ***zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz odwołującej D. M. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia
w zapłacie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

Sygn. akt. IV U 789/23

UZASADNIENIE

Decyzją z 7 sierpnia 2023 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że D. M. od 15 lutego 2023 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu
i wypadkowemu jako pracownica płatnika składek (...) sp. z o.o.
w C..

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w jego ocenie nie doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy D. M. a spółką (...), a wszelkie czynności na rzecz spółki ubezpieczona wykonywała

w ramach pełnionej funkcji wiceprezesa zarządu. Zdaniem organu rentowego wskazuje na to w szczególności:

- brak udowodnienia potrzeby utworzenia dla D. M. stanowiska pracownika biurowego, analityka sprzedaży;

- nieprzedstawienie dowodów na faktyczne wykonywanie przez D. M. pracy w charakterze pracownika biurowego, analityka sprzedaży, w tym przedłożone wiadomości mailowe z 3, 8 i 9 lutego 2023 roku pochodzą z okresu przed zawarciem spornej umowy o pracę;

- brak wykonania badań lekarskich dopuszczających D. M. do pracy na stanowisku pracownika biurowego, analityka sprzedaży;

- fakt, że w toku postępowania wyjaśniającego uzyskano jedynie dokumenty potwierdzające formalne zawarcie umowy o pracę, które dodatkowo zostały utworzone wyłącznie na potrzeby tego postępowania.

Od powyższej decyzji odwołała się D. M., zarzucając błąd
w ustaleniach faktycznych, polegający na błędnym przyjęciu, że D. M. od 15 lutego 2023 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownica płatnika składek (...) sp. z o.o. w C., podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym umowy o pracę, warunków zatrudnienia, zakresu obowiązków, listy płac, listy obecności, zaświadczenia lekarskiego, szkolenia BHP, wypisu z KRS-u oraz wyjaśnień D. M. wynika, że była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. w C..

Wskazując na powyższe odwołująca wniosła o uwzględnienie odwołania
i zmianę zaskarżonej decyzji w całości, poprzez uznanie, że D. M. od 15 lutego 2023 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownica płatnika składek (...) sp. z o.o. w C.. Nadto odwołująca wniosła o zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, argumentując jak w zaskarżonej decyzji.

Płatnik składek – spółka (...) – przyłączył się do stanowiska odwołującej.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

D. M. urodziła się (...), posiada wykształcenie wyższe (licencjat w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi).

Od 1 kwietnia 2021 roku odwołująca wykonuje na rzecz (...) sp. z o.o. w C. prace zlecone, polegające na pośrednictwie ubezpieczeniowym i pośrednictwie w zakresie sprzedaży nieruchomości za granicą.

Z dniem 8 lutego 2023 roku D. M. została powołana do zarządu (...) sp. z o.o. w C., w którym objęła funkcję wiceprezesa zarządu.

W dniu 15 lutego 2023 roku D. M. zawarła z (...) sp. z o.o. w C. umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której miała wykonywać pracę na stanowisku pracownika biurowego, analityka finansowego,
w wymiarze 1/16 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 1.250,00 zł miesięcznie (20.000,00 zł miesięcznie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy). Z ramienia spółki powyższą umowę podpisał J. R. (1) działający jako pełnomocnik ds. zatrudnienia. Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do zadań odwołującej na ww. miało należeć analizowanie opłacalności sprzedaży, segregowanie dokumentów zgodnie z operacjami gospodarczymi, drukowanie faktur sprzedażowych, przekazywanie posegregowanych i ułożonych chronologicznie dokumentów do biura rachunkowego, utrzymywanie kontaktu z biurem rachunkowym obsługującym firmę, inne czynności zlecone bezpośrednio przez prezesa spółki.

W związku z zawarciem powyższej umowy D. M. 15 i 16 lutego 2023 roku przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP, które w zakresie instruktażu ogólnego przeprowadził główny specjalista ds. BHP H. L., a w zakresie instruktażu stanowiskowego prezes zarządu spółki J. R. (2). W dniu 15 lutego 2023 roku pracodawca wystawił ubezpieczonej

skierowanie na wstępne badania lekarskie, jednak w jej aktach osobowych brak jest orzeczenia lekarskiego wydanego na podstawie tego skierowania. Załączone natomiast do nich zostało wystawione na potrzeby innego pracodawcy, tj. (...) sp. j. A. i E. K. w B., orzeczenie lekarskie z 17 lutego 2023 roku, stwierdzające jej zdolność do pracy na stanowisku analityka sprzedaży (orzeczenie wystawione na podstawie skierowania z 17 lutego 2023 roku).

W ramach zatrudnienia w spółce (...) odwołująca zajmuje się wystawianiem faktur w systemie księgowym, gromadzeniem faktur kosztowych, segregowaniem i opisywaniem faktur, odpisuje na maile, przekierowuje korespondencję elektroniczną do handlowców i pracowników, a także zajmuje się czynnościami związanymi z wprowadzaniem zakupionych samochodów. Pracę ubezpieczona wykonuje gównie w soboty, ponieważ jest to dzień wolny w spółce i ma wówczas czas przedyskutować z innymi członkami zarządu spółki kwestie dotyczące prowadzenia jej spraw.

Z tytułu zawarcia umowy o pracę z 15 lutego 2023 roku D. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych dopiero 20 czerwca 2023 roku.

Od 1 czerwca 2023 roku odwołująca stała się długotrwale niezdolna do pracy
z powodu schorzeń związanych z ciążą.

Płatnik składek nie zatrudnił osoby na zastępstwo za długotrwale nieobecną
w pracy ubezpieczoną, a jej obowiązki przejęli prezes spółki J. R. (2)
i wiceprezes spółki (...).

(v. akta osobowe odwołującej, zeznania świadka K. K., zeznania słuchanej za płatnika skałdek M. R. oraz zeznania odwołującej – elektroniczny protokół rozprawy z 10 stycznia 2024 roku, dokumentacja załaczona do odwołania k. 7-10)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2023 roku, poz. 1230 ze zm.) – dalej ustawa systemowa, 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 systemowej, 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 ustawy systemowej 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;

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.

Zdaniem Sądu Okręgowego organ rentowy nie wykazał, aby umowa o pracę pomiędzy D. M., a płatnikiem składek zawarta została dla pozoru w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przede wszystkim z zeznań słuchanego w sprawie w charakterze świadka K. K., a także z zeznań odwołującej i słuchanej za pracodawcę M. R. oraz złączonych do odwołania dokumentów jednoznacznie wynika, że D. M. od 15 lutego 2023 roku faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek.

Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, że płatnik składek nie wykazał potrzeby utworzenia dla D. M. stanowiska pracownika biurowego, analityka sprzedaży, to sąd nie jest uprawniony do badania czy zmiany w zakresie zatrudnienia dokonane przez płatnika składek były potrzebne i celowe, ponieważ decyzja o ich przeprowadzeniu należy wyłącznie do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 3 listopada 2010 roku I PK 93/10 (LEX nr 707852), sądy nie mogą oceniać zasadności polityki zatrudnienia pracodawców i kontroli ekonomicznej podejmowanych w tym zakresie przez nich decyzji.

Co do zarzutu nieprzedstawienia materialnych dowodów na faktyczne wykonywanie przez D. M. pracy w charakterze pracownika biurowego, analityka sprzedaży oraz zarzutu że w toku postępowania wyjaśniającego uzyskano jedynie dokumenty potwierdzające formalne zawarcie umowy o pracę, to faktycznie
w toku postępowania uzyskano jedynie nieliczne materialne dowody na wykonywanie pracy przez ubezpieczoną, jednak wynika to z faktycznego charakteru wykonywanej przez nią pracy, który tego rodzaju dowodów ze swej natury niemal nie generuje.

Co do zarzutu braku wykonania badań lekarskich dopuszczających D. M. do pracy na stanowisku pracownika biurowego, analityka sprzedaży, to faktycznie nie wykonała ona badań na podstawie wystawionego przez pracodawcę skierowania z 15 lutego 2023 roku, jednak złożyła do akt osobowych wystawione na potrzeby innego pracodawcy

orzeczenie lekarskie z 17 lutego 2023 roku, stwierdzające jej zdolność do pracy na stanowisku analityka sprzedaży, co w świetle art. 297 k.p. należy uznać za wystarczające dla dopuszczenia jej do pracy.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zgromadzonej w sprawie dokumentacji, treści zeznań świadka K. K. oraz treści zeznań M. R. i D. M., albowiem dowody te wzajemnie się potwierdzają
i uzupełniają, łącznie tworząc spójną i logiczną całość, wytrzymującą ocenę przez pryzmat zasad logicznego myślenia i doświadczenia życiowego. Jednocześnie organ rentowy w toku niniejszego postępowania nie przedstawił ani jednego dowodu świadczącego przeciwnie, de facto podobnie jak w zaskarżonej decyzji posługując się jedynie domysłami, przypuszczeniami i własnymi założeniami, do których bezskutecznie usiłował dopasować wyrwane z kontekstu pojedyncze elementy stanu faktycznego.

Reasumując należy wskazać, że w stanie faktycznym sprawy umowa o pracę była wykonywana, jej treść w żadnym elemencie ***nie była sprzeczna z ustawą***.

Stan niezdolności do pracy warunkujący ziszczenie się obowiązku wypłaty świadczenia ubezpieczeniowego po stronie ubezpieczonej nie był pozorny. System ubezpieczeń społecznych wbrew twierdzeniom ZUS opiera się na nieekwiwalentności świadczeń w relacji do składki. W systemie ubezpieczeń ryzyka zdarzeń, nawet te o większej przewidywalności wystąpienia zdarzenia, dają co do zasady prawo do świadczeń i objęcia ubezpieczeniami społecznymi

Należy podkreślić, iż pod pojęciem pozorności w rozumieniu ZUS kryje się zawarcie umowy o pracę, na krótko przed ziszczeniem się ryzyka ubezpieczeniowego. Praktyki orzecznicze ZUS sytuują się w logice obrony Skarbu Państwa, ale nie spełniają nawet dyspozycji pojęcia wad oświadczenia woli
z kodeksu cywilnego.

Oznaczają one także naruszenie zasady legalizmu wynikającej z unijnej zasady rządów prawa. W sferze prawa prywatnego oznacza ona, iż co nie jest zakazane jest dozwolone dla obywatela - ubezpieczonego. Jeśli nie ma zakazów zawierania umów o pracę z kobietą w ciąży to nic nie stoi na przeszkodzie, aby taką umowę zawrzeć. Z kolei formuła ta w optyce organu nakazuje działanie odwrotnie ,,co nie jest dozwolone jest zakazane dla organu państwa. „Mimo tego zakazu, uprawnienia ZUS są kreowane ze sfery prawa prywatnego jako uprawnienie do stosowania klauzul sprawiedliwościowych czy możliwości powoływania się na wady oświadczenia woli stron stosunków prywatnych. ***Uprawnienia właściwe dla równych podmiotów ze sfery prawa prywatnego zostaje przeniesiona do sfery publicznoprawnej jako podstawa kreacji uprawnień organów państwa (ZUS) poprzez jednostkowe orzeczenia Sądu Najwyższego. Tego rodzaju orzecznicza kreacja w hybrydowym postępowaniu przed sądem powszechnym, który kontroluje decyzje administracyjną jest podstawą niekonstytucyjnych działań organu państwa wobec obywateli. Zamiast- jeśli istniałaby taka potrzeba- znowelizować prawo ustawodawcy- judykatura nie rozumiejąc swojej roli wynikającej z Konstytucji i praw -zasad podstawowych Unii Europejskiej –jako obrońca tychże zasad - kreuje uprawnienia dla ZUS tworząc nieprzewidywalne prawo. Takie prawo nie spełnia jednak żadnego standardu normatywnego reguły.***

Jeśli umowa o pracę jest ***wykonywana, to nie jest pozorna.*** Na gruncie zasad unijnych ZUS jak i Sąd nie ma normatywnych kryteriów oceny dopuszczalności, racjonalności zatrudniania pracowników, badania ich kwalifikacji
i przyznawanego im wynagrodzenia, zważywszy, iż w momencie ubezpieczenia jako podmiot specjalistyczny dysponujący odpowiednim aparatem, ZUS przyjął
i akceptował składkę obliczoną od zakwestionowanej umowy. Z pozycji przedsiębiorcy wbrew art.22 Konstytucji w zw. z art.8 Konstytucji, zawarta umowa
o pracę podlega weryfikacji ale tylko wtedy gdy krótko po jej zawarciu nastąpi ryzyko ubezpieczeniowe. Nie istnieje przez takie praktyki organu państwa żadna przewidywalna norma zachowania stron stosunku pracy zgodnego z prawem bo owo prawo (treść) definiuje in concreto organ ZUS.

Dlatego też w ocenie Sądu nie istnieją żadne racje (wartości) wynikające

z praw podstawowych Unii Europejskiej i zasad krajowej Konstytucji (art. 22), aby legalność, przewidywalność prawa, przyzwoita legislacja, czy sprawiedliwość rozstrzygnięcia miała zostać unicestwiona dla ratowania ZUS pod pozorem ochrony Skarbu Państwa.

Wprost przeciwnie w imię zasady rządów prawa oraz zasady in dubio pro libertate decyzja ZUS jako sprzeczna z prawem powinna być zmieniona.

Oceniając podstawę kompetencyjną ZUS do oceny ważności umowy o pracę pracownika na potrzeby ubezpieczeń społecznych należy mieć na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 roku III PK87/11. Wyrok ten wskazuje, iż Sędzia nie może stosować ustaw bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego. Konstytucja jest bowiem najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej, a jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (art. 8 Konstytucji). Nie ma przepisów Konstytucji, które wyłączałyby jej bezpośrednie stosowanie przez sądy. Sąd stosuje Konstytucje w jednostkowej sprawie i może odmówić stosowania przepisu ustawy lub rozporządzenia, jeżeli stwierdzi jego sprzeczność z prawem hierarchicznie wyższym. Nie narusza to kompetencji Trybunału Konstytucyjnego, który ma inny przedmiot orzekania (art. 188 Konstytucji). Orzeka on o przepisie prawnym w zakresie jego zgodności z aktem wyższego rzędu, a nie o stosunkach społecznych, które ten przepis reguluje. (..) Obowiązkiem sądów jest wymierzanie sprawiedliwości (art. 10 ust. 2, art. 175 ust. 1 Konstytucji), przy czym sędziowie podlegają tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji). Działając w tym zakresie działają oni na podstawie i w granicach prawa, czego wymaga art. 7 Konstytucji.

Zgodnie z art. 9 i art. 91 Konstytucji oraz art. 4 ust. 3 i art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) prawa podstawowe Unii Europejskiej mają charakter praw bezpośrednio stosowalnych. W takiej sytuacji każdy sędzia krajowy z powołaniem się na zasadę efektywnej kontroli sądowej ma nie tylko prawo, ale obowiązek pominąć
w procesie sądowego stosowania prawa, ustawy oraz praktyki sprzeczne z zasadami podstawowymi Unii Europejskiej[1] .

Uznając zatem, iż nie istnieją żadne normatywne podstawy do uznania pozorności czy niezgodności z prawem zawartej między stronami umowy o pracę,
a skarżona decyzja narusza art. 2, art. 22 w zw. z art. 8 Konstytucji oraz ww. zasady podstawowe Unii Europejskiej, orzeczono jak w wyroku na podstawie art. 477^{14} § 2 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz. U. z 2023 roku, poz. 1964).

1 TS przyjmuje metodę niestosowania, a nie unieważniania prawa krajowego sprzecznego prawem wspólnotowym. Szerzej w kwestii prymatu prawa wspólnotowego nad konstytucjami krajowymi, zob. Z. Brodecki (red.) Europa sędziów ,Warszawa 207 s.5-53.