

Sygn. akt IV U 816/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 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 19 stycznia 2024 roku w C.

sprawy A. B. i A. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania A. B. i A. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 3 sierpnia 2023 roku Nr (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, iż A. B. jako pracownik u płatnika składek A. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 2 lutego 2023 roku zgodnie z zawartą umową o pracę;**
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz odwołujących A. B. i A. S. kwoty po 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 816/23

UZASADNIENIE

Decyzją z 3 sierpnia 2023 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że A. B. od 2 lutego 2023 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowemu jako pracownica płatnika składek A. S.. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w jego ocenie nie doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy A. B. i A. S., a podpisanie przez nie umowy o pracę miało na celu jedynie uzyskanie dla pierwszej z nich tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym i w konsekwencji umożliwienie jej uzyskania świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Zdaniem organu rentowego wskazuje na to w szczególności:

- krótki okres jaki upłynął od zawarcia spornej umowy o pracę do momentu gdy A. B. stała się długotrwale niedola do pracy;

- fakt że w momencie zawierania umowy o pracę A. B. była świadoma, że w niedługim czasie stanie się długotrwale niezdolna do pracy;

- fakt, że w okresie nieobecności A. B. w pracy na jej miejsce nie została zatrudniona osoba na zastępstwo, a jej obowiązki przejęła A. S., co wskazuje, że zatrudnienie ubezpieczonej na dwa miesiące nie było niezbędne;

- brak dowodów wskazujących na faktyczne wykonywanie pracy przez A. b..

Od powyższej decyzji odwołały się A. B. i płatniczka składek A. S., zarzucając:

1. naruszenie art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie, że A. B. z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym;
2. naruszenie art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące arbitralnym uznaniem przez organ rentowy, że sporna umowa o pracę jest nieważna, ponieważ została zawarta dla pozorów.

Wskazując na powyższe zarzuty odwołujące wniosły o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie, że A. B. od 2 lutego 2023 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownica płatnika składek A. S.. Nadto odwołujące wniosły o zasądzenie na ich rzecz od organu rentowego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, argumentując jak w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

A. S. od 2012 roku prowadzi w C. Kancelarię (...). Aktualnie w ramach Kancelarii ww. zatrudnia 6 pracowników, w tym 3 asesorów i 3 pracowników biurowych, w tym księgową.

A. B. urodziła się (...), posiada wykształcenie pedagogiczne. Przed podjęciem spornego zatrudnienia ubezpieczona pracowała w przedszkolu integracyjnym i w związku z kontaktem z dziećmi dużo chorowała. Po zajściu w ciążę odwołująca skonsultowała się z ginekologiem, który zalecił jej skorzystanie ze zwolnienia.

W dniu 31 stycznia 2023 roku A. B. zawarła z A. S. umowę o pracę na czas określony od 2 lutego 2023 roku do 31 stycznia 2025 roku, na mocy której miała wykonywać pracę na stanowisku pracownika biurowego, archiwisty, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 4.500,00 zł. Zgodnie z umową A. B. miała wykonywać pracę w systemie telepracy, przy czym na wniosek pracodawcy miała ją wykonywać również w siedzibie pracodawcy, w wymiarze do 4 godzin tygodniowo. Pracę ubezpieczona miała wykonywać od poniedziałku do piątku, w tym od poniedziałku do czwartku w godzinach od 9:00 do 17:00, a w piątki w godzinach od 11:00 do 19:00.

W dacie zawarcia powyżej umowy ubezpieczona była w ciąży i miała tego świadomość.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do zadań A. B. miało należeć weryfikowanie akt egzekucyjnych w systemie (...) celem wyselekcjonowania akt do archiwum; sporządzenie spisu dokumentów archiwalnych podlegających brakowaniu; przygotowanie akt do brakowania; scalanie akt egzekucyjnych w sposób trwały; numerowanie kart akt egzekucyjnych.

W związku z zawarciem umowy o pracę ubezpieczona 2 lutego 2023 roku uzyskała orzeczenie lekarskiej o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku pracownika biurowego, a 2 i 3 lutego 2023 roku przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP, które w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego przeprowadziła A. S..

W związku z podjęciem spornego zatrudnienia A. B. otrzymała od pracodawcy służbowego laptopa, przy pomocy którego zajmowała się przygotowaniem akt archiwalnych do brakowania, tj. sprawdzała czy postanowienia w sprawach są już prawomocne, przygotowywała listę akt do brakowania, a następnie przyjeżdżała do Kancelarii i

przygotowywała akta do wydania firmie zajmującej się niszczeniem akt. Od czwartku do piątku A. B. pracowała zdalnie z domu przy pomocy programu komputerowego, do którego A. S. udzieliła jej dostępu, a w piątki pracowała w siedzibie Kancelarii.

W okresie od 2 lutego 2023 roku do 2 kwietnia 2023 roku A. B. wykonywała pracę na rzecz A. S., a następnie stała się długotrwale niezdolna do pracy z powodu schorzeń związanych z ciążą, po czym urodziła dziecko i rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego, na którym przebywa do chwili obecnej.

(v. akta organu rentowego, zeznania świadka G. G., zeznania A. S. i A. B. – elektroniczny protokół rozprawy z 19 stycznia 2023 roku)

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 A. B. a A. S. zawarta została dla pozorów
w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przede wszystkim z zeznań słuchanego w sprawie w charakterze świadka G. G., a także z zeznań odwołujących oraz załączonych do akt rentowych dokumentów jednoznacznie wynika, że A. B. od 2 lutego 2023 roku faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek.

Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, że płatnik składek nie wykazał potrzeby utworzenia dla A. B. stanowiska pracownika biurowego, archiwisty oraz że nie została za nią zatrudniona osoba na zastępstwo, 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 A. B. pracy w charakterze pracownika biurowego, archiwisty, to wynika to z faktycznego charakteru wykonywanej przez nią pracy, który tego rodzaju dowodów ze swej natury praktycznie nie generuje.

Co do krótkiego okresu jaki upłynął, od podjęcia pracy przez A. B. do momentu gdy stała się długotrwale niezdolna do pracy, to niezdolność do pracy jest okolicznością niezależną od pracownika i nie może wpływać na ocenę decyzji wcześniej przez niego podejmowanych.

Co do zarzutu, że zawierając sporną umowę o pracę ubezpieczona wiedziała, że jest w ciąży i w niedługim czasie stanie się długotrwale niezdolna do pracy, to obowiązujące przepisy prawa nie zabraniają kobietom w ciąży podejmowania zatrudnienia.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zgromadzonej w sprawie dokumentacji, treści zeznań świadka G. G. oraz treści zeznań odwołujących, albowiem dowody te wzajemnie się potwierdzają i uzupełniają, łącznie tworząc spójną i logiczną całość, wytrzymującą ocenę przez przyzmat 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, przyzwolita 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 Konstytucję 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 .

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. 477¹⁴ § 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 radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2023 roku, poz. 1935).

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.