

Sygn. akt *IV U 1327/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Guniewska

Protokolant: st. sekr. sądowy Magdalena Rykała-Płodzień

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2019 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku Ł. L. i M. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o składki ubezpieczeniowe

na skutek odwołania Ł. L. i M. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 24/07/2018 r. nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z dnia 24/07/2018r. nr: (...) w ten sposób, że stwierdza, iż ubezpieczona M. S. podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 5 kwietnia 2018r. jako pracownik u płatnika składek Ł. L..

Sygn. akt IV U 1327/18

UZASADNIENIE

Wyroku z dnia 22 maja 2018 r.

Decyzją z dnia 24 lipca 2018 r. znak: (...) nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że M. S. jako pracownik u płatnika składek Ł. L. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 5 kwietnia 2018 r.

W uzasadnieniu powyższego Zakład wskazał, że w posiadanej bazie danych M. S. figuruje jako osoba zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem Ł. L..

Od dnia 8 maja 2018 r. M. S. stała się niezdolna do pracy i za okres od 8 maja 2018 r. do 9 czerwca 2018 r. Ł. L. wypłacił jej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży.

Zdaniem ZUS okoliczności jak: brak dowodów na faktyczne świadczenie pracy przez M. S. na rzecz płatnika składek, niezatrudnienie nowego pracownika, który przejąłby obowiązki w/w w czasie nieobecności, wskazują, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń miało na celu wyłącznie uzyskanie prawa do wypłaty świadczeń a nie faktyczne wykonywanie zatrudnienia.

Odwołując się do treści art. 83 § 1 kc ZUS stwierdził, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami jako zawarta w celu obejścia prawa jest nieważna.

M. S. oraz Ł. L. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą GOSPODARSTWO ROLNE (...) złożyli odwołanie od powyższej decyzji, w którym wnosili o zmianę stanowiska w niej wyrażonego przez stwierdzenie, że M. S. jako pracownik u płatnika składek – Ł. L. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom począwszy od 5 kwietnia 2018 r. Podkreślali, że stanowisko organu rentowego jest całkowicie błędne, albowiem zatrudnienie M. S. nie miało fikcyjnego charakteru i nie zmierzało wyłącznie do uzyskania prawa do świadczeń. Zamiarem jej było świadczenie pracy i uzyskiwanie wynagrodzenia z tego tytułu. Ł. L. potrzebował zatrudnić pracownika w gospodarstwie, a M. S. posiadała doświadczenie w pracy w gospodarstwie rolnym, gdyż razem z mężem prowadziła własne gospodarstwo. U płatnika w/w podjęła i wykonywała pracę do 7 maja 2018 r. tj. do czasu powstania niezdolności do pracy. Zajmowała się zadawaniem paszy zwierzętom, pojeniem, usuwaniem obornika, myciem dojarek i konwi, a za wykonywaną pracę otrzymywała wynagrodzenie. Odwołujący zauważyli również, że w chwili zawierania umowy nie posiadali wiedzy o ciąży M. S..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wnosił o oddalenie odwołania. Podtrzymując twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji wskazywał, iż nie zostały przedstawione w sprawie żadne okoliczności pozwalające stwierdzić, iż zawarcie umowy z odwołującą się znajdowało odzwierciedlenie w potrzebach płatnika, że nie przedstawiono dowodów, iż M. S. zlecone obowiązki faktycznie wykonywała, płatnik nie zatrudnił nowego pracownika, który przejąłby obowiązki nieobecnej odwołującej się. Organ rentowy podkreślał również, że wątpliwości budzi możliwość wykonywania przez M. S. będącą w ciąży, ciężki prac fizycznych, jak również samo zaświadczenie lekarza medycyny pracy stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku pracownika fizycznego oraz podjęcie pracy przez w/w w gospodarstwie rolnym oddalonym od jej miejsca zamieszkania o kilkanaście kilometrów, w pełnym wymiarze czasu pracy, w sytuacji gdy posiada własne gospodarstwo rolne i dwoje małych dzieci. Wskazywał też na uchybienia w dokumentacji pracowniczej - brak zaświadczenia lekarskiego przy zawieraniu umowy, brak przeszkolenia bhp, brak podpisów odwołującej się na listach płac.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 5 kwietnia 2018 r. Ł. L. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą – GOSPODARSTWO ROLNE (...) w B. zawarł z M. S. umowę o pracę na czas nieokreślony, zatrudniając w/w w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika fizycznego, za wynagrodzeniem w kwocie 2 500 zł.

Ł. L. prowadzi gospodarstw rolne o powierzchni 14 ha, hoduje w nim bydło – krowy i cielęta – około 45 sztuk i zajmuje się produkcją mleka. Jest to gospodarstwo o nowoczesnym charakterze, zmechanizowane. Obora wyposażona jest w poidła, chwytak do słomy, wyciąg do usuwania obornika i dojarki. Zgodnie z zakresem czynności przekazany przez pracodawcę ustanie od obowiązków M. S. należało: zadawanie paszy zwierzętom, pojenie zwierząt, usuwanie obornika – zagarnianie do kanałów, dbanie o czystość w obejściu obory, a także mycie dojarek, konwi, gum strzykowych.

Wcześniej Ł. L. nie zatrudniał nikogo w gospodarstwie, pracował w nim wraz z żoną. Posiada pięcioro dzieci, wśród nich syna, który urodził się (...) i orzeczeniem z dnia 8 grudnia 2017 r. zaliczony został przez (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w L. do osób niepełnosprawnych. Syn wymaga stałej lub długotrwałej opieki w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji, stałego współudziału opiekuna w procesie leczenia, rehabilitacji i edukacji. Żona zatem Ł. L., z uwagi na konieczność wzmoczonej opieki nad synem i opieką nad pozostałymi dziećmi zaprzestała pracy w gospodarstwie. Matka w/w – T. L. pomaga mu przy prowadzeniu wymaganej dokumentacji i w kontaktach z biurem rachunkowym.

Ł. L. poszukiwał pracownika zamieszczając ulotki i ogłoszenia z ofertą pracy. Na ogłoszenie odpowiedziała M. S.. Jest ona siostrą żony Ł. L.. Razem z mężem posiada własne gospodarstwo rolne o pow. 1 ha, dysponowała więc wiedzą i doświadczeniem w pracy w gospodarstwie.

Od 5 kwietnia 2018 r., kiedy to strony podpisały umowę o pracę, przystąpiła od jej wykonywania. Zajmowała się sprzątaniami obejścia obory, myciem konwi na mleko, karmieniem i pojeniem zwierząt, zagarnianiem obornika do kanałów. Pracę zlecał jej pracodawca, który też kontrolował jej wykonanie. W związku z nowoczesnym charakterem gospodarstwa (...) jej praca wspomagana była przez różne urządzenia, co przyspieszało, ułatwiało pracę i czyniło ją lżejszą. Pracowała od godziny 7.00 do 15.00., obecność w pracy potwierdzała na liście obecności. Za świadczoną pracę otrzymywała umówione wynagrodzenie. Na dowodach wypłaty potwierdzała przyjęcie wynagrodzenia w formie gotówkowej.

Wnioskodawczynię przy pracy widywali K. L. – siostra Ł. L. i T. L. jego matka wspólnie z nim zamieszkujące oraz A. P. – druga siostra w/w w trakcie odwiedzin, a także A. M. mieszkający po sąsiedzku..

W dacie podpisywania umowy M. S. nie wiedziała, że jest w ciąży. Wiedzę o ciąży powzięła 19 kwietnia 2018 r. a pracodawcę o fakcie tym poinformowała 10 maja 2018 r. od 8 maja 2018 r. przebywała na zwolnieniu z powodu niezdolności do pracy przypadającej w czasie ciąży.

Zatrudnienie u Ł. L. było tytułem podlegania przez w/w ubezpieczeniom społecznym. Płatnik zgłosił ją do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy o pracę od 5 kwietnia 2018 r. Za okres od 8 maja 2018 r. do 9 czerwca 2018 r. Ł. L. wypłacił jej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. W dniu 29 października 2018 r. w/w urodziła dziecko. W czasie nieobecności w/w w pracy pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził postępowanie w sprawie ustalenia zasadności zgłoszenia w/w do ubezpieczeń społecznych i w dniu 24 lipca 2018 r. wydał zaskarżoną w sprawie decyzję.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni M. S. k. 42, zeznania świadka K. L. k. 34b, zeznania świadka T. L. k. 34, zeznania świadka A. M. k. 34b – 35, zeznania świadka A. P. k. 35, dokumentacja w aktach ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Jako wiarygodne uznał twierdzenia wnioskodawczyni M. S. odnośnie okoliczności i motywów podjęcia zatrudnienia oraz wykonywania przez nią pracy. Twierdzenia te korelują z twierdzeniami pracodawcy – Ł. L. zawartymi w odwołaniu, jego wyjaśnieniami złożonymi w postępowaniu przed organem rentowym, a także dowodami z dokumentów. Fakt podjęcia i wykonywania pracy przez w/w potwierdziły również zeznania świadków, które Sąd ocenił jako jasne, logiczne i prawdziwe.

Sąd czyniąc ustalenia w sprawie oparł się również na zebranych dokumentach, w tym dokumentach przedłożonych do akt sprawy przez odwołujących się, zawartych w aktach osobowych wnioskodawczyni oraz zalegających w aktach organu rentowego, których treść i forma nie budziły wątpliwości.

Sąd zważył, co następuje:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarówno w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji jaki i odpowiedzi na złożone odwołanie, odwołując się do treści art. 83 kc stwierdził, iż celem umowy o pracę zawartej pomiędzy M. S. a Ł. L. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą GOSPODARSTWO ROLNE (...) nie było świadczenie pracy lecz stworzenie warunków umożliwiających uzyskiwanie dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wskazać w tym miejscu należy, że ZUS ma możliwość zakwestionowania ważność formalnie zawartej umowy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych (por. wyrok z dnia 23.02.2005r. III UK 200/04 , OSNP 2005/18/292), przy czym winien wskazać czy czyni tak gdyż zawarte umowy były pozorne w świetle treści art. 83 §1 kc, czy też ich nieważność wynika z przepisu art. 58 kc. W niniejszej sprawie odwołano się do regulacji art. 83 kc wskazując na pozorność zawartej umowy o pracę. Zauważyć w tym miejscu należy, że art. 83 kc charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba

oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.03.2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002/21/527). W orzecznictwie podkreśla się także, iż pozorności umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 05.10.2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/9-20/294, z dnia 05.10.2006 r., I UK 342/06, M.P.Pr. 2008/1/40, z dnia 08.07.2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772).

W przedmiotowej sprawie, w przekonaniu Sądu orzekającego, brak jest podstaw do uznania powyższego, a ZUS pozorności umowy o pracę łączącej M. S. a Ł. L. nie dowiódł.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. (tj. Dz. U z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają - z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9 - osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Tak więc w świetle tych przepisów ustawodawca wiąże powstanie obowiązku ubezpieczenia społecznego nie z samym faktem zawarcia umowy o pracę, ale z rezultatem tej czynności, to jest powstaniem między stronami stosunku pracy. W tym też zakresie na ubezpieczonym spoczywa ciężar dowodzenia okoliczności uzasadniających jego prawo.

Z kolei po myśli art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Regułą jest, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi wówczas gdy pracodawca ma zarówno potrzebę jak i możliwość zatrudnienia pracownika, zaś pracownik może uzgodnioną pracę świadczyć. Zatem dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści stosunku pracy przez świadczenie pracy przez pracownika i korzystanie z tego przez pracodawcę. Z kolei podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.10.2007 r. II UK 56/07 LEX nr 376433. Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 kp formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna – wyrok Sądu Najwyższego z 18.05.2006 r. II UK 164/05 LEX nr 192462.

Jako podstawowe cechy stosunku pracy doktryna i orzecznictwo podaje osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy. O ile takie cechy jak odpłatność czy osobiste świadczenie pracy mogą być także charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych to podporządkowanie pracownika czy też podleganie kierownictwu ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20.3.1965 r., III PU 28/64, OSNCP Nr 9/1965, poz. 157). Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok SN z 27.2.1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo Nr 6/1981, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS Nr 2/1998, poz. 35); oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138). Wywody te w całości Sąd Okręgowy popiera i przyjmuje za własne.

Jak wykazało postępowanie dowodowe strony w dniu 5 kwietnia 2018 r. zawarły umowę o pracę i następnie wykonywały obowiązki wynikające ze stosunku jaki je łączył. Odnosząc się do owego zamiaru stron wskazać trzeba,

że Ł. L. potrzebował zatrudnić pracownika w swoim gospodarstwie. Wcześniej w gospodarstwie pracowała z nim żona, ale zaprzestała tej pracy w związku z koniecznością sprawowania opieki nad 5 dziećmi, w tym nad niepełnosprawnym dzieckiem. Ponadto gospodarstwo było duże i duża była prowadzona w nim hodowla. Zatrudnienie wnioskodawczynie było więc w pełni uzasadnione a praca przez nią wykonywana miała stały i istotny charakter dla gospodarstwa. W tym miejscu zasadne jest zacytowanie na użytek niniejszego postępowania orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2006r. I UK 222/05 PiZS 2006/9/34, które Sąd Okręgowy w całości podziela: „Sąd pracy nie ma potrzeby ustalania istnienia ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika w sytuacji, gdy ustalił, że praca była świadczona w warunkach określonych w art. 22 kp”. Niemniej jednak twierdzenia Ł. L. o powodach dla, których poszukiwał pracownika są w pełni wiarygodne. M. S. natomiast, która posiadała wiedzę i doświadczenie w pracach w gospodarstwie była zainteresowana podjęciem takiego zatrudnienia. Bez wątplenia zatem zamiarem obu stron było powstanie stosunku pracy a nie jedynie zawarcie pozornej umowy.

Jak wykazało postępowanie dowodowe M. S. przystąpiła do wykonywania pracy. Sposób organizacji pracy i świadczenia jej zostały ustalone wspólnie z pracodawcą, który też nadzorował jej pracę. Zajmowała się zwierzętami w gospodarstwie, karmieniem ich, pojeniem, utrzymaniem porządku. Wnioskodawczynie miała określony zakres zadań do wykonania, świadczyła pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem. Za wykonywaną pracę otrzymywała wynagrodzenie, którego wysokość strony zgodnie ustaliły. Zatem w stosunku prawnym jaki łączył strony umowy istniały podstawowe cechy charakterystyczne właśnie dla stosunku pracy. Ewentualne, podnoszone przez organ rentowy braki w dokumentacji pracowniczej również powyższemu nie przeczą. Nie stanowią przedmiotu oceny i rozpoznania w niniejszym postępowaniu.

Reasumując należy też przyjąć, że skoro stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy to zatrudnienie M. S. było tytułem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Wszystkie powyższe okoliczności jednoznacznie przemawiają za przyjęciem, że M. S. i Ł. L. zawierając umowę o pracę złożyli oświadczenie woli rzeczywiste, zgodne z ich zamiarem, przez co doszło do nawiązania stosunku pracy. Organ rentowy kwestionujący powyższe nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych, nie wykazał skutecznie swych twierdzeń o pozorności umowy.

Oceny uprzedniej nie może zmienić też fakt, iż w kilka miesięcy po rozpoczęciu pracy M. S. stała się niezdolna do jej wykonywania z powodu ciąży. Skoro jak wykazało postępowanie dowodowe, oboje - pracodawca i pracownik wywiązywali się ze swych obowiązków w ramach zawartej umowy o pracę, to nie może być mowy o jej pozorności. Nadto uznanie, że umowa o pracę zawarta z ciężarną, jest pozorna świadczyłoby o niedopuszczalnej dyskryminacji w stosunkach pracy.

Nadto odpowiadając na podnoszone przez ZUS wątpliwości odnośnie powinowactwa stron potrzeba wskazać, że przepisy prawa pracy nie wykluczają możliwości zawierania umów o pracę między osobami najbliższymi.

Skutkiem uprzedniego zaskarżoną w sprawie decyzję Sąd Okręgowy zmienił w myśl art. 477¹⁴ § 2 kpc tak by odpowiadała prawu i rzeczywistości stanowi stwierdzając, że M. S. podlega jako pracownik u płatnika składek Ł. L. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą GOSPODARSTWO ROLNE (...), obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w tym emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu poczynając od 5 kwietnia 2018 r.