

Sygn. akt *IV U 492/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

**Przewodniczący: SSO Jolanta Krzywonos**

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Misiuda

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2019 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku B. M.

przy udziale (...) Finanse Sp. z o.o. w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania B. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

z dnia 20/03/2019 r. Nr: (...)

**zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. z dnia 20/03/2019r Nr :  
(...) w ten sposób, że stwierdza ,iż B. M. jako pracownik w (...) Finanse Sp. z o.o. w K. podlegała  
obowiązkowo ubezpieczeniom : emerytalnemu , rentowemu , chorobowemu i wypadkowemu od  
1 sierpnia 2018r.**

Sygn. akt IV U 492/19

## UZASADNIENIE

Wyroku z dnia 26 września 2019 r.

Decyzją z dnia 20 marca 2019 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. stwierdził, że B. M. nie podlega jako pracownik u płatnika składek (...) FINANSE Sp. z o.o. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 sierpnia 2018 r.

W uzasadnieniu powyższego Zakład wskazał, że analiza zapisów na koncie płatnika składek i ubezpieczonego wskazuje, że zgłoszenia w/w do ubezpieczeń społecznych dokonano od 1 sierpnia 2018 r. B. M. równocześnie pozostawała w zatrudnieniu w dwóch różnych firmach: w jednej na 1/60 etatu, a w drugiej na pełen etat. W okresie od 7 września 2018 r. w/w stała się niezdolna do pracy.

W ocenie ZUS, krótkotrwałość zatrudnienia w/w przed dniem powstania niezdolności do pracy, brak dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie przez B. M. pracy, brak wykazania potrzeby zatrudnienia pracownika, powodują, że istnieją wątpliwości co do rzeczywistego istnienia stosunku pracy. Działania stron umowy Zakład ocenił

jako zmierzające do skorzystania z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym i osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z tego tytułu w postaci wypłaty świadczeń. Zakład stwierdził dalej, że umowa o pracę zawarta między B. M. a (...) FINANSE Sp. z o.o. jako zawarta dla pozorów jest nieważna – art. 83 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, a zatem nie można uznać B. M. za pracownika w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Tym samym nie podlega ona ubezpieczeniom społecznym w sporym okresie.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła B. M.. Zarzuciła błędne przyjęcie przez ZUS, że umowa z nią zawarta była pozorną, w konsekwencji czego stwierdzono, że nie podlega ona ubezpieczeniom jako pracownik (...) FINANSE Sp. z o.o. Wnosiła o zmianę decyzji przez ustalenie, że podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresie objętym decyzją. Podnosiła dalej, że w firmie (...) Sp. z o.o. pracowała na umowie zlecenie już od stycznia 2018 r. Podkreślała, że wolą stron umowy o pracę było jej faktyczne wykonywanie, co rzeczywiście miało miejsce, a co potwierdzać mają złożone przez nią dokumenty. Okoliczność powyższą, w jej przekonaniu potwierdzić mogą również świadkowie, o przesłuchanie których wnioskowała. Wskazała, że jej praca polegała głównie na pozyskaniu klienta, który starał się o kredyt hipoteczny lub gotówkowy i pomocy przy wyborze oferty. Pracowała jako doradca mobilny, pracowała nie tylko w biurze ale również poza nim spotykając się z klientami, niekiedy także w soboty czy niedziele. Ponieważ posiadała doświadczenie z poprzednich miejsc pracy otrzymała propozycję pracy w firmie płatnika.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. wnosił o oddalenie odwołania. Podtrzymując twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji wskazywał, iż nie zostały przedstawione w sprawie żadne okoliczności pozwalające stwierdzić, iż strony faktycznie łączył stosunek pracy. W ocenie organu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przemawia za uznaniem, że celem zawartej umowy nie było świadczenie pracy.

Korespondencja skierowana do (...) FINANSE Sp. z o.o. na adres ujawniony w KRS i wskazany przez płatnika w dokumentacji rozliczeniowej do ZUS, została zwrócona jako nieodebrana w terminie, po dwukrotnym awizowaniu.

#### **Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

B. M. w dniu 31 lipca 2018 r. zawarła z (...) Doradcy Sp. z o.o. z siedzibą w K., później (...) FINANSE Sp. z o.o., umowę o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2018 r. do 31 lipca 2019r. na stanowisku Mobilny Specjalista ds. dokumentacji bankowej, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 3 500 zł miesięcznie. Jednocześnie od stycznia 2018 r. w/w pracowała w Spółce na podstawie umowy zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie czynności związanych z przygotowaniem dokumentacji bankowej.

Wnioskodawczyni posiadała doświadczenie w pracy w instytucjach finansowych: od 2009 – 2012 r. pracowała w (...), od 2012 – 2013 w (...), a od 2013 r. w (...) w R., a także od 2017 r. w (...) w wymiarze 1/60 etatu. Spółka (...) prowadziła natomiast działalność w zakresie pośrednictwa kredytowego i chciała ją rozszerzyć na teren województwa (...). Zdecydowano się zatrudnić B. M..

Z dniem 1 sierpnia 2018 r. w/w przystąpiła do pracy. Do jej obowiązków należeć miało pozyskanie klienta, który zamierzał zaciągnąć kredyt hipoteczny lub gotówkowy oraz udzielenie mu pomocy przy wyborze najkorzystniejszej oferty co obejmowało: przygotowanie ofert banków, zebranie potrzebnych dokumentów, pomoc przy wypełnieniu wniosku kredytowego, złożenie go w banku, a więc pełną pomoc, aż do momentu podpisania przez klienta umowy z bankiem. Wnioskodawczyni jako mobilny doradca świadczyła pracę zarówno w biurze ale również w firmach i domach klientów. Pracowała od godziny 8.00 do 16.00 jednak w zależności od potrzeb klientów także w godzinach popołudniowych, wieczornych czy nawet w soboty. Za wykonaną pracę otrzymała wynagrodzenie. Wnioskodawczynię przy pracy spotykała m.in. A. D. (1) zatrudniona wówczas w firmie (...), która współpracowała z firmą (...). Pracodawca kontrolował wykonywaną przez wnioskodawczynię pracę podczas indywidualnych spotkań, w foemir elektronicznej i telefonicznej.

Zatrudnienie w (...) FINANSE Sp. z o.o. było tytułem podlegania przez w/w ubezpieczeniom społecznym. Płatnik zgłosił ją do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy o pracę od 1 sierpnia 2018 r. Wnioskodawczyni od 7 września 2018 r. stała się niezdolna do pracy. Podejmując zatrudnienie w Spółce, była w ciąży.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził postępowanie w sprawie ustalenia zasadności zgłoszenia w/w do ubezpieczeń społecznych i w dniu 20 marca 2019 r. wydał zaskarżoną w sprawie decyzję.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni B. M. k. 36b, zeznania świadka A. D. (2) k. 36b, kserokopia umowy o pracę, kserokopia umowy zlecenia, wykaz rozmów telefonicznych, wydruki korespondencji mailowej, dokumentacja w aktach ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Jako wiarygodne uznał twierdzenia wnioskodawczyni odnośnie podjęcia i wykonywania przez nią pracy w (...) FINANSE Sp. z o.o. od sierpnia 2018 r. a także wcześniej w ramach umowy zlecenia. Twierdzenia te zostały poświadczone przez świadka – A. D. (2) zatrudnioną w biurze nieruchomości współpracującą ze Spółką i z wnioskodawczynią przy usługach kredytowania zakupów klientów biura. Czynności wykonywane przez wnioskodawczynię w ramach zatrudnienia potwierdzają też dowody w postaci wydruków korespondencji mailowej z klientami Spółki i bankami, wykaz rozmów telefonicznych w/w. Jasnym w oparciu te dowody stało się ustalenie przesłanek pracowniczego zatrudnienia poczynając już od sierpnia 2018 r.

Sąd czyniąc ustalenia w sprawie oparł się także na dowodach z dokumentów, które nie budziły wątpliwości co do swej treści.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarówno w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji jaki i odpowiedzi na złożone odwołanie stwierdza, iż umowa o pracę z zawarta pomiędzy (...) FINANSE Sp. z o.o. a B. M. miała pozorny charakter, a jej celem nie było świadczenie pracy lecz doprowadzenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zatem nie doszło do zawarcia umowy o pracę – umowa zawarta dla pozorów jest nieważna, i tym samym brak jest podstaw do ustalenia obowiązku ubezpieczenia.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić należy, że zgodnie z treścią art. 83 kc czynność prawna pozorna to czynność, w której muszą wystąpić łącznie trzy elementy: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów 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 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). W ocenie Sądu Okręgowego, takich elementów ZUS jednak w niniejszym postępowaniu 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).

Jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy, strony łączył stosunek pracy od 1 sierpnia 2018 r. Spółka (...) potrzebowała zatrudnić pracownika albowiem rozwijała swoją działalność. 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”. B. M. natomiast była zainteresowana podjęciem takiego zatrudnienia i posiadała w tym zakresie stosowne kwalifikacje. Bez wątpliwości zatem zamiarem obu stron było powstanie stosunku pracy, a nie jedynie zawarcie pozornej umowy.

B. M. od 1 sierpnia 2018 r. przystąpiła do wykonywania pracy, świadczyła pracę zarówno w biurze, jak i w firmach, domach klientów, podczas spotkań z nimi, dostosowując się do potrzeb klientów. Zatrudniona została jako mobilny doradca, a więc taki sposób świadczenia pracy został ustalony. Wykonywała powierzone jej obowiązki z zakresu pośrednictwa kredytowego: przygotowywała oferty banków, wskazywała i gromadziła potrzebne dokumenty do uzyskania kredytu, pomagała przy wypełnieniu wniosku kredytowego i złożeniu go w banku - udzielała pomocy przy wyborze najkorzystniejszej oferty kredytowej. Za wykonaną pracę otrzymała wynagrodzenie. Zatem w stosunku prawnym jaki łączył strony umowy istniały podstawowe cechy charakterystyczne właśnie dla stosunku pracy. Wnioskodawczyni miała określony zakres zadań do wykonania, świadczyła pracę w sposób ustalony w umowie o pracę, pod kierownictwem pracodawcy. Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, świadczą o pracowniczym charakterze łączącego strony stosunku prawnego.

Analiza dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak też z zeznań świadka i wnioskodawczyni, przez pryzmat elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 kp wskazywała na rzeczywiste świadczenie pracy przez B. M. na rzecz pracodawcy. Wszystkie przytoczone wyżej okoliczności jednoznacznie przemawiają za przyjęciem, że strony umowy zawierając umowę o pracę złożyły oświadczenie woli rzeczywiste, zgodne z ich zamiarem, przez

co doszło do nawiązania stosunku pracy. Organ rentowy kwestionujący powyższe nie przedstawił natomiast żadnych dowodów przeciwnych.

Oceny uprzedniej nie może zmienić też fakt, iż w niedługim okresie po rozpoczęciu pracy wnioskodawczyni stała się niezdolna do jej wykonywania - od 7 września 2018 r. 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. Podkreślić należy jeszcze, że 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. Co więcej, skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę, a może być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004. I PK 42/04 OSNP 2005/14/209). Dodać trzeba jeszcze, że wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r. I UK 337/05 Wokanda 2006 Nr 12, poz. 29).

Reasumując należało przyjąć, że skoro stosunek prawny łączący strony od 1 sierpnia 2018 r. był stosunkiem pracy, to zatrudnienie B. M. było tytułem obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Skutkiem uprzedniego zaskarżoną w sprawie decyzję Sąd Okręgowy zmienił w myśl art. 477<sup>14</sup>§2 kpc tak by odpowiadała prawu i rzeczywistości stanowi. B. M. podlegała jako pracownik u płatnika składek ZYCH FINANSE Sp. z zo.o. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w tym emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 sierpnia 2018 r.