

Sygn. akt V U 974/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSO Ewa Nowakowska

Protokolant Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2014 r. w Kaliszu

odwołania P. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 29 maja 2013 r. Nr (...)

w sprawie P. J.

przy udziale zainteresowanej H. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., z dnia 29 maja 2013 r., znak (...), w ten sposób, że ustala, iż H. K. nie podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownik P. J. w okresie od 1 stycznia 2011 r. do 1 listopada 2012 r.

2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29.05.2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. stwierdził, że H. K., jako pracownik u płatnika składek PPHU (...) SPÓŁKA JAWNA, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 01.02.2011 r. do 31.12.2012 r. , gdyż w tym czasie świadczyła pracę na podstawie umów o pracę, mimo, że zgłoszona była do ubezpieczenia zdrowotnego jako osoba wykonująca pracę nakładczą.

Odwołanie od wyżej wymienionej decyzji wniósł do Sądu P. J. domagając się uchylecia zaskarżonej decyzji i uznania, że H. K. nie podlega jako pracownik obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu z tytułu czynności wykonywanych u płatnika, gdyż była to praca wykonywana w ramach pracy nakładczej przez osobę uprawnioną do renty rodzinnej, zatem podlegającą innemu ubezpieczeniu.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, powołując się na ocenę Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie udostępnionych umów o pracę, iż istniał stosunek pracy.

Sąd ustalił co następuje

Poza sporem jest, że H. K., uprawniona do renty rodzinnej po mężu, została zgłoszona przez płatnika składek PPHU (...) spółka jawna do ubezpieczenia w ZUS jako nakładca od 1 lutego 2011 r. tylko do ubezpieczenia zdrowotnego. Od 01.01.2013 r. została zgłoszona do ubezpieczeń w pełnym zakresie jako jego pracownik.

Do akt dołączone zostały umowy noszące nazwę umowy o pracę, z dnia 01.02.2011 r., na okres próbny 3 miesiące do 30.04.2011 r., i z dnia 29.07.2011 r. na czas określony do 30.04.2013 r. W obu umowach jako rodzaj umówionej pracy wskazano „szwaczka”, miejsce wykonywania pracy – (...), (co jest miejscem zamieszkania H. K.), wymiar czasu pracy – pełen etat i wynagrodzenie wg. stawek akordowych opracowanych w regulaminie wynagradzania (dowód – kserokopie umów w aktach ZUS).

H. K. zwróciła się ze skargą do Państwowej Inspekcji Pracy w O. w związku z odmową wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas choroby od 08.02.2013 r. Jako dowód świadczenia pracy w oparciu o umowy o pracę zostały przez nią dołączone druki w/w umów o pracę.

Skarga została przekazana według właściwości do ZUS Oddział w O.. Ten, po uzyskaniu od płatnika składek informacji co do zawarcia i realizowania umowy jako dotyczącej pracy nakładczej, nie podjął dalszych działań w kierunku dokonania własnych ustaleń, tylko zwrócił się do PIP o wskazanie jak w świetle przedstawionego stanu faktycznego i dokumentów w całym okresie ubezpieczenia zakwalifikować sytuację H. K.. PIP nie odnosząc się do wersji płatnika, a tylko w oparciu o treść przedstawionych umów, wynik własnej kontroli i fakt wypłaty wynagrodzenia za czas choroby, uznała, że przez cały czas od 01.02.2011 r. H. K.łączył stosunek pracy z pracodawcą. Na takim stanowisku stała też H. K., wywodząc istnienie stosunku pracy z nazwy umowy z dnia 01.02.2011 r. , choć przyznawała, że prace wykonywała od początku we własnym domu, a w siedzibie pracodawcy dopiero od 2 listopada 2012 r.

P. J. choć w odwołaniu podawał, że korzystanie ze zwolnienia lekarskiego było jej reakcją na zaproponowaną zmianę charakteru i miejsca świadczenia pracy, to przed sądem przyznał ostatecznie, że H. K.wykonywała dla niego pracę jako nakładca tylko do listopada 2012 r. , po czym już pracowała w siedzibie jego zakładu. Wynagrodzenie za czas choroby wypłacił po wyjaśnieniu mu sprawy przez PIP.

H. K. przyznała, że ostatecznie za cały czas choroby uzyskała od niego należne wynagrodzenie i następnie zasiłek chorobowy od ZUS i nie ma już zastrzeżeń co do rozliczeń z odwołującym się.

Z ustaleń Sądu wynika, że działalność gospodarcza prowadzona przez P. J. polegała na produkcji wózków dziecięcych. Zatrudnia około 140 osób, korzysta z pracy szwaczek wykonujących tekstylne kosze do wózków. Do czasu uruchomienia nowego punktu produkcyjnego w O.w dużej mierze szwaczkami były osoby szyjące kosze we własnych domach, na własnych maszynach do szycia, z powierzonego materiału. Osoby te angażowane były na podstawie umów o prace nakładcze. Co kilka dni odbierały przygotowane dla nich, wykrojone elementy, a po ich pozszywaniu oddawały wykonaną pracę, otrzymując wynagrodzenie obliczane od ilości wykonanych sztuk.

Odwołująca się była zaangażowana od 1 lutego 2011 r. na takiej właśnie zasadzie -najpierw na okres próbny 3 miesiące i od 1 maja 2011 r. na czas określony do 30.04.2013 r. Odbierała materiał z zakładu P. J., szyła w domu kosze do wózków i następnie odwoziła wykonaną pracę, otrzymując wynagrodzenie zależne od ilości uszytych sztuk. Była zgłoszona do ubezpieczeń w ZUS jako nakładca, mimo, że umowy napisane zostały na druku umowy o pracę. Jako miejsce wykonywania pracy określono w nich miejsce zamieszkania H. K.(dowód – zeznania P. J.i od 5minuty nagrania i zeznania odwołującej się).

H. K. była zadowolona z takiej formy zatrudnienia. Czas i tempo pracy odwołująca się organizowała sobie sama, dostosowując je do sił i stanu zdrowia. Nie korzystała wówczas ze zwolnień lekarskich, bo kiedy nie czuła się dobrze – nie szyła, kładła się nawet na parę dni i nikt nie czynił jej zarzutu jeśli wykonała mniejszą ilość pracy. Nikt nie ingerował w sposób jej pracy. Nie korzystała też z urlopu aby szyć i zarabiać (dowód – zeznania odwołującej się i jej oświadczenie na rozprawie w dniu 8.01.2014 r.)

W 2012 r. w zakładzie nastąpiła zmiana organizacji produkcji, bo dla usprawnienia pracy zdecydowano, by uruchomić linię szycia na szybszych, specjalistycznych maszynach. Kosze do wózków miały być wykonywane tak, by szwaczki szyły tylko określony fragment, a nie jego całość jak dotychczas. Miało to służyć zwiększeniu wydajności ich pracy, ale wiązało się to z koniecznością wykonywania pracy zespołowej, która z istoty nie mogła odbywać się już w ramach prac nakładczych, w miejscu zamieszkania, ale w hali zakładu. Nakładców przenoszono zatem do pracy na terenie zakładu. Przeniesienie ich na stanowiska pracownicze połączone było ze zmianą ich zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ale, co najmniej w rozpatrywanym przypadku, zaniedbano zmiany umowy o pracę.

Odwołująca się do ubezpieczenia społecznego pracowników została zgłoszona od 1 stycznia 2013 r. (pierwotnie od 1 lutego 2013 r.). Była wraz z D. W. w ostatniej grupie nakładców przenoszonych do pracy na terenie zakładu. Od czasu przeniesienia odwołująca się wykonywała pracę w na terenie zakładu pracy, szyła w zespole szwaczek, ale popadła w konflikt ze współpracownikami na tle wykonywania pracy (dowód – zeznania świadków D. W. i A. K. – nagranie z rozprawy w dniu 8.01.2014 r.). Od 08 lutego 2013 r. odwołująca się korzystała ze zwolnień lekarskich.

Po kontroli PIP, spowodowanej skargą H. K., P. J. wypłacił jej wynagrodzenie za cały czas choroby, zmienił też datę zgłoszenia jej do ubezpieczenia pracowniczego (pierwotnie wykazywał ją jako nakładcę do 31.01.2013 r.). Za pozostały okres choroby zasiłki chorobowe wypłacił ZUS. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w związku z upływem okresu na jaki była zawarta (dowód – zeznania P. J. z dnia 8. 01.2014 r., świadectwo pracy z dnia 30.04.2013 r. k. 62).

Odwołująca się i P. J. zgodni byli co do treści i istotnych ustaleń umowy zawartej w lutym 2011 r. i co do sposobu jej realizowania do końca października 2012 r. Odwołująca się przyznawała, że jej praca w tym czasie polegała na szyciu w domu, z powierzonego materiału, na własnej maszynie do szycia, za wynagrodzeniem za każdą wykonaną sztukę. Taki sposób realizowania pracy oraz datę zaistnienia zmiany i rozpoczęcia pracy w szwalni zakładowej potwierdzają też świadkowie – najbliżsi sąsiedzi odwołującej się H. T. i M. T. oraz D. W., która pracowała na takich samych zasadach jak odwołująca się i w tym samym czasie przeszła do pracy w szwalni.

Zarówno odwołująca się jak i D. W., do czasu podjęcia pracy w szwalni, szyły u siebie w domu, z materiału powierzonego przez P. J., na własnych maszynach, w czasie i tempie o jakim same decydowały. Nie sprawdzano czy prace wykonują osobiście, bo rozliczane były tylko z efektu wykonanej pracy. Odwołująca się przyznawała, że dopóki szyła w domu była niezależna. Nie korzystała ze zwolnień lekarskich mogąc dostosować wykonywanie pracy do swego samopoczucia. Nie interesowała się urlopem, nadgodzinami, pracą w godzinach nocnych itp. Po otrzymaniu świadectwa pracy nie kwestionowała wyliczenie ekwiwalentu za urlop, choć dotyczył tylko 9 dni tj. wymiaru przysługującego tylko od 1 stycznia 2013 r.

Sąd zważył co następuje :

Dla oceny zasadności zaskarżonej decyzji istotne jest ustalenie jakiego typu umowa o pracę łączyła płatnika składek z H. K.. O tytule podlegania ubezpieczeniom społecznym nie decyduje bowiem nazwa umowy, ale treść stosunku prawnego łączącego ubezpieczonego z płatnikiem składek.

Zgodnie z art. 6 ust.1, art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z 13.10.1998 r., o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz.882 ze zmianami), pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalno-rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Stosownie do treści art.8 ust.1 cytowanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22 ust.1 k.p.).

Konstytutywnymi cechami stosunku pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych, to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Zatrudnienie w w/w warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej umowy, co oznacza, że w razie nawiązania przez strony umowy, na podstawie której osoba fizyczna zobowiązuje się do wykonywania osobiście, w sposób ciągły i podporządkowany poleceniom pracodawcy lub przełożonego oraz gdy praca ma być wykonywana w miejscu i w czasie określonym przez pracodawcę, to umowa taka ma cechy umowy o pracę. Ustalenie, że strony łączy stosunek pracy jest niezależne od nazwy jaką nadano umowie, skoro decydują rzeczywiste cechy zawartego stosunku prawnego. Tym samym samo nazwanie umowy umową o pracę nie przekreśla jeszcze możliwości ustalenia, że faktycznie strony łączyła umowa cywilnoprawna lub inny stosunek, jeżeli nie zawierał konstytutywnych cech stosunku pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym stosunku prawnym nazwanym umową o pracę zdecydowanie nie ma elementów typowych dla stosunku pracy, wymienionych we wspomnianym art.22 KP, a występują elementy obce, stosunkowi pracy np. brak podporządkowania, to nie można przyjąć, że została zawarta umowa o pracę.

Zgodnie z art. 8 ust.3 cyt. ustawy systemowej za osobę wykonującą pracę nakładczą uważa się osobę zatrudnioną w oparciu o umowę o pracę nakładczą.

Praca nakładcza jest specyficznym, szczegółowo uregulowanym stosunkiem pracy. Polega na zarobkowym wykonywaniu przez osobę fizyczną na zlecenie i rachunek pracodawcy czynności – w szczególności w zakresie wytwarzania przedmiotów z materiałów powierzonych, naprawiania, wykańczania i konserwacji przedmiotów oraz świadczenia innych usług. Wykonywana jest indywidualnie poza siedzibą pracodawcy, z materiału powierzonego. Nakładca nie ma bezpośredniego kontaktu z osobami, dla których wytwarzane przedmioty są przeznaczone i nie ponosi ryzyka ich zbycia.

W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. Nr 3 z 1976 r. poz. 19 ze zmianami), w § 3 zastrzeżono, że w umowie o pracę nakładczą strony powinny określić miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy. Minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniło uzyskanie co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia.

W rozpatrywanej sprawie w ocenie Sądu praca wykonywana przez H. K. od czasu jej zawarcia do czasu kiedy była wykonywana w domu odpowiadała kryteriom pracy nakładcy i dopiero od 02.11.2012 r. zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, dopiero od tego czasu była bowiem realizowana w ramach pracowniczego rygoru: w podporządkowaniu, pod kierownictwem, w wyznaczonym miejscu i czasie.

H. K. wyraźnie rozgranicza zresztą swą sytuację na „do czasu szycia w domu” i „od przejścia do szycia w szwalni”. Na podstawie informacji od płatnika składek miała też wiedzę o zakresie ubezpieczenia jakiemu podlega. Przekazywane jej przez zakład pracy wydruki informacji dla osoby ubezpieczonej wskazywały jednoznacznie na opłacanie składki tylko na ubezpieczenie zdrowotne, do czego zresztą miała prawo jako nakładca uprawniony do renty rodzinnej i na czym korzystała nie uczestnicząc w finansowaniu swojej części składki. Jako pracownik finansowałaby bowiem od początku połowę składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a jako nakładca – nie.

Trudno w tej sytuacji w ocenie sądu zgodzić się z jej twierdzeniem o realizowaniu od początku takiej samej umowy i to umowy o pracę, skoro miała świadomość przywileju samodzielnego organizowania sobie czasu pracy podczas jej wykonywania w miejscu swego zamieszkania oraz zmniejszonego uczestniczenia w finansowaniu składek ubezpieczeniowych. Niesłusznie więc z nazwy zawartego stosunku prawnego „umową o pracę” wywodzi jednakowy skutek na cały czas świadczenia czynności

Z kolei oceniając stanowisko odwołującego się, stwierdzić należy, że przekonujące są dopiero jego twierdzenia wyrażone przed sądem, a odcinające się od zawartych w odwołaniu, niespójnych z pozostałym materiałem dowodowym. P. J. przyznał bowiem przed sądem, że do szwalni odwołująca się przeszła już od 02.11.2012 r., a jej zwolnienie lekarskie wiązało się rozbiciem nerwowym w związku z konfliktem w pracy, a nie było reakcją na zaproponowanie pracy w szwalni.

Dokumentacja dostarczona przez P. J. świadczy jednak w ocenie sądu o nierzetelności jego postępowanie o tyle, że zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego tak odwołującej się jak i świadka W. nie odpowiadało rzeczywistemu podjęciu przez nie pracy w szwalni (czyli jak to sam określa „odejściu z nakładztwa”), a listy obecności sprawiają wrażenie sporządzenia ich po czasie, tym bardziej, że z niezrozumiałego powodu brakuje na nich jedynie podpisów odwołującej się, zaś pozostałe podpisy nie wyglądają jak nanoszone codziennie, na bieżąco.

W sytuacji jednak gdy nie stanowi już sporu termin podjęcia przez H. K. pracy w siedzibie pracodawcy, na stanowisku przez niego zorganizowanym, na jego maszynach, w zespole pracowników i pod kierownictwem osoby przez niego wyznaczonej, to tylko do tego momentu odwołanie jest zasadne. Tylko do tego czasu praca nie odpowiadała bowiem kryteriom pracowniczego stosunku pracy.

Uwzględniając odwołanie w tej części Sąd zmienił zaskarżoną decyzję i zgodnie z art.477¹³ § 2 k.p.c. orzeczono jak w pkt.1 wyroku.

Od 02.11.2012 r. natomiast H. K. podlega ubezpieczeniu pracowniczemu i w tym zakresie zaskarżona decyzja jest słuszna. Odwołanie podlegało więc oddaleniu w pozostałym zakresie i zgodnie z art.477¹³ § 1 k.p.c. orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.