

Sygn. akt V U 335/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Nowakowska

Protokolant Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2016 r. w Kaliszu

odwołania J. J.i A. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 15 lutego 2016 r. Nr (...)((...)))

w sprawie J. J.i A. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia J. J.

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.z dnia 15 lutego 2016 r. znak (...)w ten sposób, że ustala, iż J. J.jako pracownik u płatnika składek (...)A. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 01 sierpnia 2015r do 31 lipca 2018r

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15.02.2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O.stwierdził, że J. J.zgłoszona do ubezpieczenia społecznego jako pracownik u płatnika składek (...)A. M. nie podlega od 01.08.2015r. do 31.07.2018r. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, gdyż umowę o pracę, zawartą 1.08.2015r. na okres 3 lat, na stanowisku sprzedawcy, zaopatrzeniowca, w wymiarze pełnego etatu i z wynagrodzeniem 2000zł uznano za nieważną - zawartą dla pozorów, dla umożliwienia jej ochrony ubezpieczeniowej w ciąży i w związku z macierzyństwem, gdyż już od 30.10.2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a bezpośrednio przedtem nie podlegała ubezpieczeniu społecznemu.

Zgłoszenia do ubezpieczenia dokonano z opóźnieniem, istnieją rozbieżności w dokumentacji pracowniczej świadczące o sporządzaniu jej w pośpiechu, zaś po stronie pracodawcy nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika, rzekomo z powodu jej problemów zdrowotnych płatnika, skoro ze zwolnień lekarskich płatnik korzystała ostatnio w lipcu 2014r..

Poza tym nie bez znaczenia jest fakt, że umowa o pracę dotyczy matki i córki.

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu J. J., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowników zgodnie z umową o pracę, podnosząc, że obowiązki pracownicze realizowała, zatem zarzut pozorności jest błędny.

Do sprawy w charakterze zainteresowanej przystąpiła również płatnik składek A. M. wnosząc o uwzględnienie odwołania.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Zgodnie z art. 6 ust.1, art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r. poz 34) 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.).

Zawarcie umowy o pracę nie wywołuje jednak żadnych skutków prawnych tj. stosunek pracy nie nawiązuje się, jeśli jest to umowa zawarta dla pozorów.

Zgodnie z treścią art.83 § 1 k.c. nieważne jest bowiem oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jego zgodą dla pozorów.

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w żadnym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, czyli albo nie chce wywołać żadnych skutków prawnych, albo chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. O pozorności umowy o pracę można mówić, gdy nie doszło w ogóle do świadczenia pracy w sposób odpowiadający treści zawartej umowy, a jedynie stworzono pozory w postaci zgłoszenia do ubezpieczenia, opodatkowania, opłacenia składek ubezpieczeniowych i np. sporządzenia list płac i obecności.

W niniejszej sprawie, z uwagi na zgłoszenia do ubezpieczenia pracowniczego osoby, która przed zajęciem w ciążę nie podlegała ubezpieczeniom społecznym, a następnie w po stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczenia jako pracownik wystąpiła o świadczenia w związku z chorobą, a także wobec wątpliwości co do realnej potrzeby jej zatrudnienia po stronie pracodawcy na warunkach określonych w umowie o pracę pojawiły się również wątpliwości co do rzeczywistej intencji stron umowy o pracę.

Wprawdzie nie można negować prawa pracodawcy do swobodnego podejmowania decyzji co do celowości zatrudniania pracowników, ale też nie można pomijać sytuacji, gdy decyzje te wywołują skutek finansowy dla podmiotu nie będącego stroną umowy o pracę i nie mającego wpływu na jej zawarcie.

Takim podmiotem jest np. ZUS, który jest płatnikiem świadczeń z ubezpieczenia społecznego pracowników, nawiązującego się z mocy prawa z chwilą zawarcia umowy o pracę. Z tego też względu za uzasadnione należy przyjąć, iż takie wątpliwe umowy o pracę mogą być przez ZUS zakwestionowane i podlegają kontroli Sądu.

W ocenie Sądu materiał zabrany w sprawie nie daje jednak podstaw do stawiania spornej umowie zarzutu nieważności.

J. J. jest córką A. M., która prowadzi działalność gospodarczą- kiosk (...)usytuowany przy cmentarzu w J., gdzie handluje kwiatami, zniczami, stroikami itp. artykułami.

W dniu 01.08.2015r. odwołująca się zawarła z matką umowę o pracę na czas określony 3 lat, na stanowisko sprzedawcy, zaopatrzeniowca, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2000zł. brutto miesięcznie.

Umowa została zawarta w sobotę 1.08.2015r., a rozpoczęcie świadczenia pracy ustalono na poniedziałek 3.08.2015r.

Zgłoszenie do ZUS nastąpiło w dniu 11.08.2015r.

J. J. do maja 2015r. mieszkała i pracowała w Anglii, jej powrót do kraju był planowany, ale jego termin oraz pomysł zatrudnienia w firmie matki wiązały się z sytuacją rodzinną.

A. M. ma problemy zdrowotne, w 2014r. była operowana z powodu guza na strunie głosowej, ale korzystała ze zwolnień lekarskich do lipca 2014r. gdyż dochody z kiosku były jej jedynym źródłem utrzymania.

W okresach gorszego samopoczucia, czy mniejszego ruchu przy cmentarzu kiosk miała zamknięty albo czynny w mniejszym wymiarze czasu. Po okresie poprawy jej zdrowia nastąpił nawrót niepokojących objawów i liczyła z potrzebą kolejnej operacji.

Zaangażowanie odwołującej się pozwalało na kontynuowanie działalności gospodarczej, a dochody ze sprzedaży w kiosku prowadzonego w pełnym zakresie stanowiły pewne źródło utrzymania.

(dowód zeznania A. M. k 27)

W dacie zawarcia umowy o pracę J. J. znajdowała się w ciąży, ale w bardzo wczesnej fazie, bo pierwsze badanie położnicze z dnia 25.08.2015r. wykazało 6 tydzień ciąży. Przebieg ciąży był wówczas prawidłowy i nie było przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia. Odwołująca się była zdolna do pracy. Niezdolność do pracy pojawiła się od daty wystawienia pierwszego zwolnienia lekarskiego tj. od 30.10.2015r.

(dowód: pismo z dnia 11.10.2007r. sporządzone przez lekarza prowadzącego ciążę -w aktach ZUS oraz informacja z dnia 14.06.2016r. k 31)

Stan ciąży nie był znany pracodawcy przy zawarciu umowy o pracę, odwołująca się wykonała test ciążowy dopiero 2 dni przed wizytą u ginekologa.

(dowód zeznania odwołującej się k 27-28)

Potwierdzeniem wykonywania pracy przez odwołującą się są nie tylko twierdzenia jej i jej pracodawcy, ale i osób postronnych: sprzedawcy z sąsiedniego kiosku- świadka D. C. i pracownika administracji cmentarza – świadka P. P..

Zeznania świadków jak i odwołujących się są wzajemnie zgodne i spójne.

Zebrany w sprawie materiał wskazuje w ocenie Sądu na to, że zatrudnienie odwołującej się nie polegało na sztucznym stworzeniu zbędnego stanowiska pracy, gdyż było uzasadnione potrzebą odciążenia A. M. wobec jej stanu zdrowia. Wprawdzie ostatecznie nie było potrzeby leczenia operacyjnego i korzystania przez nią ze zwolnień lekarskich, ale dzięki zatrudnieniu córki kiosk był czynny w ciągu całego dnia i przynosił dochód pozwalający na utrzymanie pracownika. Odwołująca się pracowała od rana, po południu i w weekendy zmieniała ją matka.

Na jej miejsce nie zatrudniano wprawdzie nowej osoby od razu i nastąpił przejściowy powrót do poprzedniej organizacji pracy, to znaczy kiosk był czynny w mniejszym zakresie, ale od 16 maja 2016r. została zaangażowana stażystka.

Także pozostałe zarzuty ZUS nie znalazły potwierdzenia.

Kondycja finansowa i potrzeby pracodawcy w pełni uzasadniały zatrudnienie pracownika. Stanowisko pracy odwołującej się odpowiednie było do jej kwalifikacji, podobnie jak wynagrodzenie, powiązane z wykonywaniem pracy prostej i mało odpowiedzialnej.

Mimo stanu ciąży nie było przeciwwskazań zdrowotnych, a więź rodzinna z pracodawcą nie może być podstawą do podważania umowy jako, że praca świadczona była w rygorach stosunku pracowniczego, a zatrudnienie osób z kręgu rodziny jest częstą praktyką.

Skoro zatem praca była świadczona na warunkach określonych w umowie, brak jest w ocenie Sądu podstaw do przyjęcia, że umowa o pracę była pozorna, nawet jeśli głównym jej celem było zabezpieczenie sytuacji odwołującej na użytek ciąży i macierzyństwa.

O ważności umowy o pracę nie decyduje zamiar dyktujący potrzebę jej zawarcia, ale to czy zawierając umowę strony miały zamiar wzajemnego zobowiązania się – pracownik do świadczenia pracy, a pracodawca do dania mu pracy i wynagrodzenia za nią oraz czy umowa była w rzeczywistości realizowana. (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005r sygn.akt I UK 32 /05)

W rozpoznawanej sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że umowa o pracę była realizowana, a zatrudnienie odwołującej się było uzasadnione również z punktu widzenia potrzeb pracodawcy i jej możliwości finansowych.

W tym stanie rzeczy nie znajdując podstaw do kwestionowania umowy o pracę z dnia 01.08.2015r. Sąd uznał, że zaskarżona decyzja podlega zmianie i zgodnie z art. 477¹⁴ § 2 kpc orzeczono jak w wyroku.