

Sygn. akt V U 271/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2022 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Ewa Nowakowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 4 maja 2022 r. w Kaliszu

odwołania A. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 2 marca 2022 r. Nr (...) ((...)- (...))

w sprawie A. S.

przy udziale J. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 2 marca 2022 r. znak (...) ((...)- (...)) w ten sposób, że ustala, iż A. S. jako pracownik u płatnika składek (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 18 października 2021r. do dnia porodu.

Sędzia Ewa Nowakowska

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 02.03.2022r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. stwierdził, A. S. nie podlega od 18.10.2021r. ubezpieczeniom społecznym pracowników jako pracownik zgłoszony przez płatnika składek (...) J. D., gdyż umowę o pracę z 18.10.2021r. zawartą na okres do 31.12.2021r., a dotyczącą świadczenia usług porządkowych uznano za zawartą dla pozorów, w celu uzyskania świadczeń w związku z macierzyństwem, skoro już od 21.11.2021r. korzystała ze zwolnień lekarskich.

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu A. S. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowników, podnosząc, że umowę realizowała jeszcze przed jej zawarciem na piśmie, a tylko płatnik zwlekała z dopełnieniem formalności.

J. D. jako strona postępowania wniosła o uwzględnienie odwołania.

Sąd ustalił co następuje:

Poza sporem w niniejszej sprawie jest, że A. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik przez płatnika (...) od 18.10.2021r., a już od 22.11.2021r. korzystała ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą. Jako tytuł do podlegania ubezpieczeniom wskazano umowę o pracę z 18.10.2021r. na stanowisku pracownik usług czystościowych, w wymiarze 1/2 etatu i z wynagrodzeniem 1400zł. Umowa zawarta została na czas określony do 31.12.2021r.

Zawarcie umowy o pracę poprzedzone było uzyskaniem w dniu 11.10.2021r. orzeczenia o zdolności do pracy na stanowisku pracownika porządkowego wydanego przez lekarza uprawnionego do badań profilaktycznych (k 22 akt ZUS)

Działalność J. D. (która jest z wykształcenia magistrem zarządzania) polega na usługach hotelarskich i sprzątających. Od 2014r. prowadzi hotel robotniczy, a od około dwóch dodatkowo realizuje usługi sprzątania rozmaitych obiektów - od mieszkań prywatnych przez budynki oddawane przez developerów, biura, bloki i tereny przyległe dla wspólnot mieszkaniowych. Dysponuj profesjonalnym sprzętem do czyszczenia oraz samochodami typu kombi do przewożenia osób i sprzętu na miejsce wykonywania prac. Działalność sprzątająca jest w fazie rozwojowej, stopniowo przybywa zleceń, ale istnieją problemy z ustaleniem stałej ekipy sprzątającej, gdyż muszą to być tylko osoby zaufane, sprawdzone (skoro wchodzić do cudzych pomieszczeń). Sprawdzenie predyspozycji odbywało się poprzez zlecenie sprzątania we własnych pomieszczeniach płatnika. J. D. kontaktowała się ze swoją ekipą poprzez konto w mediach społecznościowych. Tą drogą umawiano się co do czasu i miejsca wykonywania pracy. Prace realizowane były z reguły zespołowo, w zależności od zlecenia zwykle w zespole dwóch osób. Osoba kierująca samochodem firmowym po dojechaniu na miejsce zlecenia pracowała przy sprzątaniu jak reszta grupy. J. D. od początku pracowała osobiście z ekipą będąc i kierowcą i jednym z wykonawców robót. Potrzebowała jednak kolejnego kierowcy, gdyż zlecenia musiały być wykonane często w tym samym czasie w różnych lokalizacjach w znacznej odległości.

Atutem odwołującej się był fakt, że miała prawo jazdy. Rozmowy o pracę trwały już w sierpniu 2021r., była wtedy sprawdzana (stąd miała z J. D. kontakt na mediach społecznościowych). Nie było jednak wtedy jeszcze pracy na dłużej, bo nie doszedł do skutku planowany kontrakt.

Gdy pojawiło się większe zlecenie odwołująca się została zaangażowana od 18.10.2021.. Jednocześnie z A. S. J. D. zatrudniła łącznie cztery osoby. Zatrudnienie kilku osób w niepełnym wymiarze czasu zamiast jednej w pełnym wynikało ze specyfiki pracy przy sprzątaniu, bowiem w tym samym czasie muszą być wykonane prace w różnych lokalizacjach. Odwołująca się jeszcze przed zawarciem umowy uzyskała orzeczenie o zdolności do pracy. Została jednocześnie kierowcą samochodu firmowego i pracownikiem sprzątającym. Pracowała z reguły w obecności innych osób, Nie była to praca w stałych godzinach, ale w czasie zmieniającym się zależnie od potrzeb i okoliczności (najczęściej od godziny 9).

J. D. była zadowolona z pracy odwołującej się, uznała, że ma predyspozycje i chęci do tej pracy. Za wykonywaną pracę wypłaciła wynagrodzenie, a następnie wynagrodzenie za czas choroby, bowiem odwołująca się zaprzestała świadczyć pracy w związku z uzyskaniem zwolnienia lekarskiego w ciąży. O ciąży wcześniej nie było płatnikowi wiadome. Na miejsce odwołującej się wprost nie została zatrudniona inna osoba, bo wskazane przez urząd pracy nie kwalifikowały się do zatrudnienia. J. D. zmuszona była przejąć jej obowiązki sama. Zatrudniła później Ukrainkę, która po dwóch miesiącach zwolniła się z pracy. Aktualnie ponownie szuka pracowników. O problemach płatnika z obsadą świadczy fakt, że z osób zatrudnionych równocześnie z odwołującą się jedna znalazła się w szpitalu psychiatrycznym, druga niedawno została aresztowana tymczasowo.

Choć zakończył się okres na jaki zawarta była umowa odwołującej się, J. D. za radą księgowej nie wydała świadectwa pracy, z uwagi na przepisy ochronne wobec kobiet w ciąży. Wykazuje zerowe podstawy wymiaru składek.

Z prowadzonej działalności gospodarczej J. D. uzyskała przychody za rok 2020r. w wysokości 146.3019,04zł, a za 2021r. : 385.373,32zł.

(dowód zeznania J. D. [00:06-00:49] nagranie rozprawy z 04.05.2022r. k 31-32, wydruki zestawień dochodów rocznych, wydruki korespondencji z Messengera k 6-11)

A. S. znajdowała się pod opieką lekarza ginekologa G. G. od października 2021r. Na podstawie badań lekarz ten określił przypuszczalny początek ciąży na wrzesień 2021r., a termin porodu na 05.06.2022r. Poinformował pacjentkę o ciąży podczas pierwszej wizyty 15.10.2021r. gdy stwierdził 7 tydzień ciąży. Zwolnienia lekarskie od 22.10.2021r. wystawiane były z powodu zagrażającego poronienia.

(dowód- informacja od lekarza G. G. z 17.01.2021r. -k 30akt ZUS)

Jak wynika z informacji ZUS J. D. oprócz odwołującej zgłosiła w 2021r. jeszcze 7 osób. Jako pierwsi zgłoszeni byli dwaj zleceniobiorcy – jeden w okresie od 18.01.2021r. do 28.02.2021r., a drugi w okresie od 20.01.2021r. do 29.06.2021r. Następnie zgłoszona została pracownica w wymiarze ½ etatu od 24.05.2021r. do 25.08.2021r., a druga od 12.05.2021r. do 30.06.2021r.. Od 1.10.2021r. została zgłoszona kolejna pracownica, pierwsza w pełnym wymiarze czasu pracy, która podlega temu ubezpieczeniu nadal.

Poczynając od 18.11.2021r. poza odwołującą się zostały zgłoszone do ZUS trzy osoby, z tym, że dwie jako pracownicy w wymiarze po ½ etatu, a jedna jako zleceniobiorca do 30.11.2022r.(informacja ZUZ z 14.04.2022r. k 21)

Sąd uznał zeznania J. D. za wiarygodne gdyż są przekonujące, logiczne i spójne z załączoną przez odwołującą się korespondencją na grupie w mediach społecznościowych dotyczącą kontaktów w sprawie prac sprzątających. Organ rentowy nie przedstawił przy tym żadnych argumentów w celu ich podważenia.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art. 6 i 11 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr z 2021r. poz.423) obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu podlegają pracownicy.

W myśl art. 8 ust. 1 cyt. 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 kp/.

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 kc nieważne jest bowiem oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jego zgodą dla pozorów. 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. Pozorność umowy o pracę ma miejsce zresztą nie tylko wówczas gdy praca nie jest świadczona wcale, ale i gdy jest faktycznie świadczona lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 05.10.2006r. IUK 324/05)

Ze szczególną ostrożnością należy podchodzić do przypadku gdy dotyczy to osób, które w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń korzystają ze świadczeń ubezpieczeniowych, jak to ma miejsce w niniejszej sprawie.

W niniejszej sprawie, z uwagi na zgłoszenia do ubezpieczenia pracowniczego osoby w ciąży, która w stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczenia korzystała ze zwolnienia lekarskiego, 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 niniejszej sprawie nie daje podstaw do stawiania spornej umowie zarzutu nieważności. Do wniosku tego skłania ocena całokształtu materiału sprawy.

Po pierwsze Sąd nie podziela stanowiska ZUS, że cel zawarcia umowy ma decydujące znaczenie dla oceny jej ważności. Należy zauważyć, że utrwalone orzecznictwo sądów przyjmuje, że 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 niniejszej sprawie zresztą nawet brak postaw, by stawiać zarzut zatrudnienia na użytek ochrony w stanie ciąży, bo przypuszczalny początek ciąży został przez lekarza określony na wrzesień 2021r., a kontakt w sprawie pracy miał miejsce wcześniej, w sierpniu 2021r.

Po drugie nie można pomijać tego, że w czasie zawierania umowy odwołująca się była jeszcze zdolna do pracy. Ponadto nie sposób podważać twierdzenie płatnika, że po stronie pracodawcy istniała racjonalna potrzeba zatrudnienia osoby do prac porządkowych gdy pojawiło się większe zlecenie, bo w tym samym czasie zostały zaangażowane jeszcze inne osoby, a odwołująca się z uprawnieniami kierowcy była szczególnie wartościowym pracownikiem. Przy tym ustalone wynagrodzenie w relacji do płacy minimalnej było odpowiednie do wymiaru i charakteru pracy. Jednocześnie nie przekraczało ono możliwości finansowych pracodawcy, będącego w dobrej kondycji finansowej. Zaangażowanie do lekkiej, prostej pracy osoby z minimalnym wynagrodzeniem wydaje się logicznie i zasadne także z ekonomicznego punktu widzenia i wskazuje, że tego stanowiska pracy nie zostało stworzone sztucznie i bez potrzeby. Takiej oceny nie niweczy fakt, że stanowisko pracy odwołującej się nie zostało uzupełnione bezpośrednio i wprost, bo wiąże się to z realiami aktualnego na rynku pracy.

Poza tym należy odnotować, że odwołująca się świadczyła umówioną pracę od zawarcia spornej umowy do czasu orzeczenia niezdolności do pracy, pracodawca jej pracę przyjmował, a za wykonywaną pracę otrzymywała należne jej wynagrodzenie. Spełnione zostały więc przesłanki do uznania umowy o pracę za ważną. Nic nie wskazuje na to, że doszło między pracownikiem i pracodawcą do porozumienia ukrywającego inną czynność prawną.

W tym stanie rzeczy nie znajdując podstaw do kwestionowania umowy o pracę z dnia 18.10.2021r. Sąd uznał, że zaskarżona decyzja podlega zmianie, z uwzględnieniem przepisów ochronnych dotyczących pracownic w ciąży.

Stosownie do art.177 par.1 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy (chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia).

W myśl par.3 tego przepisu umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

W tym stanie rzeczy i zgodnie z art. 477¹⁴ § 2 kpc orzeczono jak w wyroku.