

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2023 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 15 lutego 2023 r. w Kaliszu**

**odwołania S. S. (1), M. S.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**z dnia 16 maja 2022 r. Nr (...)**

**w sprawie S. S. (1), M. S.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o ustalenie ubezpieczenia**

1. **Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 16 maja 2022 r. znak (...) w ten sposób, że ustala, iż S. S. (1) podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek M. S. w okresie od 01 października 2021r. do 31 grudnia 2022r. ze wskazaną przez płatnika podstawą wymiaru składek.**

2. **Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz S. S. (1) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

**Sędzia Ewa Nowakowska**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16.05.2022r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. stwierdził, S. S. (1) nie podlega od 01.10.2021r. ubezpieczeniom społecznym pracowników jako pracownik zgłoszony przez płatnika składek M. S., ponieważ umowę o pracę z dnia 01.10.2021r. zawartą na czas nieokreślony uznano za nieważną, zawartą dla pozorów w celu nabycia tytułu do ubezpieczeń z ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego, z uwagi na to, że już od 24.01.2022r. korzystała ze zwolnień lekarskich z uwagi na nasilenie nawracających objawów chorobowych, a umowa została zawarta między członkami rodziny na stanowisku na jakim ani wcześniej ani później nie zatrudniano pracowników i nie wykazano by umowa była faktycznie realizowana.

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu M. S. jak i S. S. (1) domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowników od 1.10.2021r. podnosząc, że pracę świadczyła zgodnie z umową o pracę, a pogorszenia stanu zdrowia nie mogła przewidzieć.

**Sąd ustalił co następuje:**

Poza sporem w niniejszej sprawie jest, że w dniu 07.10.2021r. płatnik M. S. dokonał zgłoszenia S. S. (1) do ubezpieczeń jako pracownika od 01.10.2021r., zaś od 24.01.2022r. była długotrwale niezdolna do pracy, z powodu zaostrzenia wcześniejszych chorób.

Poza sporem jest, że podstawą zgłoszenia była umowa o pracę z dnia 01.10.2021r. jaką zawarto na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, Umowa dotyczyła pracy na stanowisku menagera w (...) w miejscowości S., z wynagrodzeniem w kwocie 4000zł brutto.

(dowód kserokopia umowy k 24 akt ZUS)

Odwołująca się ma wykształcenie licencjackie z zakresu pedagogiki, ale jest też technikiem administracji i w 2011r. ukończyła szkolenie z zakresu profesjonalny office manager, Ma doświadczenie w pracach związanych z biurowością, bankowością, sprzedażą, obsługą klientów u pracodawców w różnych branżach, w tym przez około 3 lata w Kanadzie. Pracowała już na stanowisku menadżera przez okres 3 miesięcy o 01.07.2014r. do 30.09.2014r. u T. S. w S. z wymiarze 1/16 etatu na podstawie umowy zawartej na okres próbny,

Następnie zawarła z nim również umowę o pracę na stanowisku menadżera w dniu 01.03.2016r. na okres do 28.02.2017r, ale w okresie od 15 do 25.03.2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i wyrejestrowana została przez płatnik od dnia 27.03.2016r. Następnie była zarejestrowana jako bezrobotna w PUP od 07.10.2016r. do 05.03.2018r., a od 06.03.2018r. do 17.09.2019r. pracowała w (...) Folia w O. jako pracownik biurowy.

(dowód – umowa o pracę k 50 akt ZUS, informacja ZUS z 08.12.2022r. k 57, curriculum vitae k 21-22, umowa o pracę k 48 ar)

Jak odwołująca się oświadczyła podczas rozprawy 23.11.2022r. związek małżeński z T. S. zawarła w dniu 21.09.2017r. (czyli już po wspomnianych umowach o pracę).

Bracia T. i M. S. prowadzą w S. pod O. obiekt funkcjonujący pod nazwą (...), z tym, że T. jest właścicielem hotelu, a M. restauracji.

M. S. jest z zawodu architektem i pracuje też w swoim zawodzie prowadząc pracownię architektoniczną w O. Ma ograniczone możliwości czasowe do zajmowania się restauracją, Swoim pełnomocnikiem ustanowił brata T..

Obiekt w S. to odrębne działalności powiązane o tyle, że goście hotelowi korzystają z restauracji, a wynajmujący restaurację na imprezę mogą korzystać z noclegów. Restauracja jest czynna codziennie, od rana wydawane są śniadania dla gości hotelowych. Obiekt funkcjonuje w oparciu pracę pracowników najemnych oraz okazjonalną pomoc członków rodziny (nawet rodziców), Część pracowników to członkowie rodziny jak kuzynka braci S. – świadek B. P. oraz syn i córka T. K. (do czasu urodzenia dziecka), Jego syn D. był najpierw kucharzem, następnie do października 2021r. wykonywał również pewne czynności menadżerskie wspomagając M. S., po czym przeszedł do jego lokalu gastronomicznego w O. i od lipca 2022r. powrócił do S. wyłącznie do prowadzenia kuchni. Pracownicy restauracji zatrudniani są przez M. S. i osoby te nie pracują w hotelu, a jedyna pracownica T. S. K. B. zajmuje się wyłącznie utrzymaniem czystości w hotelu. Istnieje wspólny numer telefonu w restauracyjnym barze i pracownicy baru dokonują też rezerwacji noclegów w hotelu. Ponieważ nie było osoby na stanowisku menadżera, kontakt z klientami na większe imprezy okolicznościowe odbywał się poprzez M. lub T. S., a jeśli klient pojawił się w zajeździe bez uprzedzenia nie mógł niczego załatwić. Odległość zajazdu od O. w sposób naturalny ograniczała możliwości zatrudniania osób o wyższych kwalifikacjach, W efekcie Zajazd w S. funkcjonował rozdzielając zadania menadżerskie na kilka osób i od dawna zainteresowany był zatrudnieniem menadżera.

S. S. (1), która w miarę potrzeb pomagała już wcześniej jako członek rodziny, została zaangażowana przez M. S. na stanowisko menadżera, gdy D. S. w październiku 2021r. przeszedł do innego lokalu. Była już wdrożona w sprawy zajazdu, miała doświadczenie w pracy menadżerskiej w tym obiekcie, a ponadto ma dużą wiedzę o funkcjonowaniu firmy z racji powiązań rodzinnych,

Po zawarciu umowy o pracę bywała z restauracji codziennie, Nie dysponowała pomieszczeniem odrębnym, a zajmowała miejsce przy odrębnym stoliku lub przy barze, gdzie pracowała ze swoim laptopem. Zajmowała się przyjmowaniem klientów na większe imprezy w restauracji jak chrzciny, wesela. Prowadziła z nimi rozmowy, dokonywała kalkulacji cen, uzgodnień z klientami, ustalała menu, przekazywała decyzje do kuchni. Dokonywała również na bieżąco zakupów potrzebnych produktów do restauracji i przywoziła je sama, Do niej również pracownicy restauracji jak i hotelu zgłaszali braki w zaopatrzeniu co do środków czystości i te produkty kupowała dla obu obiektów. Gdy zdarzył się telefon w sprawie noclegu także dokonywała rezerwacji. Odwołując się jako menadżer kontrolowała pracę pracowników, dbała o stan zaopatrzenia, czystości restauracji i zaplecza, dekoracje obiektu, rozliczała bar, kalkulowała i zmieniała ceny, prowadziła wszelkie kontakty i rozliczenia z klientami, a podczas większych imprez pilnowała porządku i wydawania dań gościom w restauracji, Zajmowała się też kontaktami z dostawcami, obiegiem dokumentów, przekazywała faktury do księgowości. Jej czas pracy był ruchomy, dostosowany do bieżących potrzeb. Choć z reguły była w pracy od rana, to bywała również podczas imprez i po południu gdy umówiła się tak z klientami, Podlegała M. S., który wydawał jej ogólne polecenia. Znając specyfikę obiektu i posiadając doświadczenie nie potrzebowała bardziej szczegółowych instrukcji od pracodawcy. Gdy przyjęła zlecenie od klienta na konkretną imprezę ustalała z nim menu i samodzielnie zajmowała się dalszymi czynnościami poczynając od zakupów, przez udekorowanie sali restauracyjnej i doglądanie wydawania posiłków podczas przyjęcia aż po końcowe rozliczenia.

Dowód zeznania świadków K. B. [ 00:38-00:51], B. P. [00:23-00:38], K. S. (1)[ 00:09-00:20] D. S. [00:53-01:13] oraz S. S. (1) [ 01:18- 01:35 ] nagranie a rozprawy 23.11.2022r.) oraz zeznania M. S. z rozprawy w dniu 25.01.2023r. k142v-143v)

S. S. (1) pozostaje pod opieką psychiatryczną od kilku lat z powodu nawracających zaburzeń depresyjnych, Jest to choroba przewlekła. W okresach pogorszenia stanu psychicznego i nasilenia objawów wystawiane jej były zwolnienia lekarskie, Leczący ją lekarz psychiatra nie stwierdził obecności zdarzenia nagłego w okresie poprzedzającym wystawienie zwolnień od 24.01.2022r. Ostatnie zwolnienie wystawił na okres od 28.03.2022r. do 30.04.2022.

(dowód – pismo do ZUS sporządzone przez lek M. K. z 29.05.2022r. w aktach ZUS k 51)

Ostatecznie odwołując się korzystała ze zwolnień lekarskich jeszcze do 31.05.2022r., a kolejne zwolnienie uzyskała od 27.12.2022r. (wyjaśnienia ZUS z 08.02.2023r. k 164)

Podczas nieobecności w pracy odwołującą się zastępował M. S..

Po okresie choroby trwającej do końca maja 2022r. S. S. (1) powróciła do pracy na swoim stanowisku i wykonywała ją na takich samych zasadach jak poprzednio. Nadal zgłoszona była do ubezpieczeń emerytalno-rentowych z podstawą wymiaru składek 4000zł. Otrzymywała wynagrodzenie za pracę w formie gotówkowej, jak wszyscy pozostali pracownicy M. S..

(dowód zeznania świadków K. S. (1)[ 00:09-00:20] D. S. [00:53-01:13] oraz S. S. (1) [ 01:18- 01:35 ] nagranie a rozprawy 23.11.2022r, informacja ZUS o deklaracjach składanych przez płatnika k 67-68, kserokopie list wypłat k.172-186)

M. S. jako osoba prowadząca działalność gospodarczą jest zgłoszony do ubezpieczeń emerytalno-rentowych z podstawą wymiaru 3 155,40zł (a do zdrowotnego 8 484,76zł). Jako płatnik w okresie objętym sporem zgłaszał do ubezpieczeń społecznych poza sobą jeszcze 19 osób, w tym pracowników młodocianych i zleceniobiorców. Osoby te zgłoszone były z różnymi podstawami od 1 400zł, przez 2 800zł, 3 800, 3 100zł, a nawet co do B. P. do 5 222zł od stycznia 2021r.

(dowód – informacje ZUS k 64-123)

M. S. co do obsługi kadrowej i księgowej korzysta z obsługi podmiotu zewnętrznego, Aby godzić prowadzenie działalności podstawowej w zakresie pracowni architektonicznej z działalnością gastronomiczną ustanowił swym

pełnomocnikiem brata – T. S.. Sam podejmuje decyzje na poziomie ogólnym, a w szczegółach polega na działaniach osób, którymi się posługuje, Jako architekt tworzy znane, duże obiekty użyteczności publicznej w O. i innych miastach, Z uwagi na wielość zaangażowanych osób nie zna wszystkich szczegółów dotyczących ich sytuacji pracowniczej,

(dowód – zeznania M. S. z rozprawy w dniu 25.01.2023r. k 142v-143)

Za rok 2021 z prowadzonej działalności gospodarczej M. S. osiągnął przychód 2 138 322,59zł (dochód ponad 360 tys. zł – PIT k 127-131) a w roku 2022 przychody łączne 3 578 312,01zł (zestawienie z KPIR k 133).

Umowa o pracę z S. S. (1) rozwiązała się z dniem 31.12.2022r., gdyż w dniu 12.12.2022r. strony umowy zawarły porozumienie o jej rozwiązaniu umowy z w/w dniem. Odwołująca się zniechęcona sporem z ZUS zdecydowała się bowiem na podjęcie zatrudnienie u innego pracodawcy.

(dowód – kserokopia porozumienia z dnia 12.12.2022r. i świadectwo pracy z 31.12.2022r.k 150-152)

W dniu 02.01.2023r S. S. (1) zawarła umowę o pracę w pełnym etacie z (...) Sp. Jawna na stanowisku aplikanta z wynagrodzeniem 4 500 zł oraz w dniu 02.01.2023r. umowę o pracę w wymiarze 0,05 etatu z mBANK na okres próbny do 31.03.2023r. (k 162, 163).

Oceniając zebrane dowody Sąd nie dał wiary M. S. w zakresie gdy podawał, że po okresie choroby odwołująca się nie była już jego pracownicą. Przeczą temu składane przez płatnika deklaracje ubezpieczeniowe, listy wypłat za cały rok 2022 oraz zeznania przede wszystkim świadka K. S. (2), osoby najbardziej wiarygodnej, bo spoza rodziny S., więc obiektywnej i niezainteresowanej rozstrzygnięciem, Są one zresztą spójne z zeznaniami świadka D. S. i odwołującej się. Wszyscy oni zgodni byli co do tego, że odwołująca się wróciła do swych obowiązków menadżerskich po okresie zwolnień lekarskich i pracę świadczyła nadal na tych samych warunkach. Co więcej płatnik składał deklaracje ubezpieczeniowe wykazując tę samą co poprzednio podstawę wymiaru składek.

W ocenie Sądu sprzeczność zeznań M. S. z w/w dowodami wynika z braku pełnej wiedzy o sytuacji w obiekcie, co jest konsekwencją tego, że jako zaangażowany głównie w działalność architektoniczną i nie ma pełnej kontroli nad działalnością gastronomiczną, która jest prowadzona przez osoby przez niego zaangażowane w tym celu oraz przez zaufanych członków rodziny, O tym jak bardzo jest przeciążony szerokim zakresem swej aktywności zawodowej i rozkojarzony wymownie świadczy choćby to, że na rozprawę w dniu 25.01.2023r. stawił się pierwotnie do sądu w Ostrowie Wielkopolskim zamiast w K..

### **Sąd 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 2021r. poz. 423 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 kp/. Zawarcie umowy o pracę nie wywołuje jednak żadnych skutków prawnych tj. stosunek pracy nie nawiązuje się, jeśli jest to umowa zawarta dla pozor.

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

Złożenie oświadczenia woli dla pozor oznacza, że osoba oświadczająca wolę 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 wystąpienie niezdolności do pracy w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników 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 mającej wpływu na jej zawarcie, a takim podmiotem jest np. ZUS jako płatnik 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 niniejszej sprawie Sąd nie dopatrył się pozorności ocenianej umowy o pracę. Praca była świadczona w sposób odpowiadający rygorom pracowniczym, Stanowisko pracy nie zostało stworzone w sposób sztuczny, ponieważ istniała realna potrzeba zatrudnienia osoby na stanowisko menadżerskie, a odwołująca się miała odpowiednie ku temu kwalifikacje formalne jak i doświadczenie, Fakt, że poprzednio nie było zaangażowanej osoby na stanowisku menadżera nie wynikał z tego, że nie było takiej potrzeby i stanowisko pracy stworzono sztucznie., Zwyczajowo każdy nieco większy lokal gastronomiczny zatrudnia menadżera, który wykonuje szereg prac zarządczych, zajmuje się kontaktami z klientem na imprezy okolicznościowe, ustala na nie warunki, kalkuluje koszty i rozlicza, dba o zaopatrzenie, nadzoruje pracę personelu, Praca menadżera wymaga doświadczenia, znajomości specyfiki pracy w gastronomii, a także elastycznego reagowania na bieżące potrzeby, więc nie może z natury ograniczać się do ścisłych godzin pracy. Lokalizacja Zajazdu w S. utrudniała zaangażowanie odpowiedniej osoby. Obiekt funkcjonował rozdzielając zadania menadżerskie na kilka osób i od dawna zainteresowany był zatrudnieniem menadżera.

Nie ustalono przy tym dla odwołującej się nieuzasadnionego, nadmiernie wysokiego wynagrodzenia, ale raczej typowe dla tego rodzaju pracy. Było też ono porównywalne do płacy pozostałych pracowników, bo fakt, że niewiele je przewyższało odpowiada temu, że niejako była ich przełożoną, Wynagrodzenie to zbliżone było też do tego jakie osiągała wcześniej i jakie uzyskiwała u kolejnego pracodawcy,

Odwołująca się realizowała umowę o pracę za wyjątkiem okresu około 4 miesięcy zwolnienia lekarskiego, czyli na przestrzeni od 1.10.2021r. do 31.12.2022r. przez okres około blisko 11 miesięcy, za które płatnik opłacał składki ubezpieczeniowe (lub jeśli nie opłacał będzie do tego zobowiązany). Wystąpienie niezdolności do pracy w trakcie zatrudnienia nie jest wystarczającym powodem do stawiania zarzutu pozorności umowy o pracę. Odwołująca się choruje na przewlekłą chorobę, która powoduje niezdolność do pracy w czasie niedającym się z góry przewidzieć. Odwołująca się nie była trwale niezdolna do; pracy, W przypadku schorzeń natury psychicznej podjęcie pracy uważane jest za wskazane, Ewentualne zastrzeżenia co do zasadności udzielonych jej zwolnień od pracy organ rentowy może badać w odrębnym trybie kontroli zasadności orzeczeń lekarskich.

Nawet gdyby przyjąć, że zawarcie umowy o pracę służyło uzyskaniu ochrony ubezpieczeniowej w razie wystąpienia niezdolności do pracy w przebiegu istniejącego schorzenia, należy mieć na względzie, że utrwalone orzecznictwo sądowe wskazuje na to, iż zawarcie umowy o pracę w zamiarze uzyskania ochrony ubezpieczeniowej nie powoduje nieważności umowy o pracę jeśli do czasu powstania niezdolności do pracy praca była świadczona przez pracownika i przyjmowana przez pracodawcę zgodnie z umową (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005r sygn.akt I UK 32 /05).

Ponadto w niniejszej sprawie między zawarciem umowy, a pierwszym orzeczeniem upłynęło blisko 4 miesiące, w czasie których stan zdrowia odwołującej się nie stanowił jeszcze ograniczenia do świadczenia pracy.

Powiązania rodzinne z płatnikiem nie stanowią też w ocenie Sądu przeszkody w zakwalifikowaniu umowy o pracę jako ważnej, Nie można bowiem zakładać, że pomoc członków rodziny ma odbywać się tylko nieodpłatnie,(o ile nie jest to okazjonalna), Jeśli przybiera formę regularnej pracy, opartej na podporządkowaniu pracowniczym, to nie ma podstaw by kwestionować zawartą umowę o pracę, M. S. zatrudnia jako pracowników także inne poza odwołującą się osoby z rodziny i nie jest to podważane przez organ rentowy.

Odwołująca się świadczyła umówioną pracę poza okresem zwolnień lekarskich, a pracodawca jej pracę przyjmował, 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 01.10.2021r. Sąd uznał, że zaskarżona decyzja podlega zmianie i zgodnie z art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c orzeczono jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono w pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 ze zm.). Zgodnie z wyżej powołanym rozporządzeniem stawka minimalna radcy prawnego w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego wynosi 180 zł.