

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2023 r. w Warszawie

sprawy J. L.

z udziałem W. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania J. L.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 29 kwietnia 2022 r. znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że J. L. jako pracownik u płatnika składek W. W. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 13 września 2021 r.

Sygn. akt VII U 697/22

UZASADNIENIE

W dniu 3 czerwca 2022 r. J. L. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 29 kwietnia 2022 r. znak: (...) i wniosła o jej zmianę i przyznanie odwołującej prawa do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego od 13 września 2021 r.

Odwołująca zarzuciła decyzji organu rentowego błędną ocenę i przyjęcie, że zawarta umowa o pracę z dnia 13 września 2021 r. pomiędzy odwołującą a W. W. prowadzącą działalność gospodarczą była umową dla pozorów w celu uzyskania przez nią tytułu do ubezpieczenia jako pracownika i w konsekwencji uzyskanie świadczeń przysługujących tej grupie ubezpieczonych podczas gdy faktycznie wykonywała pracę zgodnie z umową 13 września 2021 r. i z tych przyczyn winna być objęta ubezpieczeniem społecznym.

Uzasadniając swe stanowisko odwołująca podkreśliła, że po zapoznaniu się z ogłoszeniem o możliwości zatrudnienia u (...) zgłosiła się i po odbyciu rekrutacji podjęła pracę na stanowisku managera na podstawie umowy o pracę w dniu 13 września 2021 r. J. L. przed podjęciem zatrudnienia nie знаła płatnika składek - pracodawcy ani jej męża M. W..

Odwołująca przed podpisaniem umowy przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie o dopuszczeniu do pracy. Zgodnie z podpisaną umową czas pracy skarżącej był wyznaczony wymiarem jej zadań przy uwzględnieniu podstawowych norm czasu pracy. Odwołująca miała określony zakres obowiązków polegający między innymi na: organizacji pracy pracowników, nadzorze nad wykonywaną pracą, kontroli i delegowaniu zadań, motywacji i wsparciu

pracowników, szkoleniu, utrzymywaniu stałego kontaktu z klientami firmy, pozyskiwaniu nowych klientów, kontroli sprzętu firmowego i przekazywaniu do napraw, zakupu środków utrzymania czystości oraz sprzętu, prowadzeniu korespondencji firmy, realizacji napraw serwisowych, realizacji zadań zawartych w umowie z klientami firmy.

Ponadto skarżąca jednocześnie pracowała na 1/2 etatu w kwaciarni usytuowanej przy cmentarzu, gdzie wykonywała wyroby florystyczne ze sztucznych kwiatów w weekendy a w sytuacjach większego zapotrzebowania w wieczornych godzinach. W związku z brakiem sztywnych godzin pracy w obu zakładach pracy wykonywanie obowiązków przez skarżącą było możliwe bez żadnych zakłóceń w kontynuowaniu prac w obu zakładach. Z tych względów zarzut organu rentowego o połączeniu zatrudnienia w kwaciarni i u płatnika składek ze względów czasowych i logistycznych byłoby niewykonalny jest w ocenie odwołującej się bezpodstawny.

Odwołująca wskazała, że kolejny zarzut organu dotyczący braku wiary co do faktu przeprowadzonego procesu rekrutacji jest również niezasadny bowiem na tę okoliczność przedłożono ogłoszenie o pracę oraz oświadczenie osoby prowadzącej proces rekrutacji skarżącej.

Natomiast trudno zdaniem odwołującej odnieść się do zarzutu organu nieuwzględnienia dowodów wypłat wynagrodzenia otrzymywanego przez skarżącą bowiem w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji nie wskazano przyczyn.

Odwołująca podkreśliła, że kolejny zarzut organu dotyczący braku doświadczenia zawodowego na zaproponowanym stanowisku ubezpieczonej jest bezpodstawny, gdyż rodzaj prowadzonej działalności przez płatnika (świadczenie usług porządkowych dla wspólnot mieszkaniowych i osiedli) nie jest materią zbyt zawiłą i nie do opanowania przy posiadanym wykształceniu ubezpieczonej w oparciu o przedłożony jej zakres obowiązków. Nadto znaczący jest fakt prowadzenia własnej działalności gospodarczej przez odwołującą w latach 2018-2019.

Odwołująca podniosła, że przede wszystkim uzasadnieniem zatrudnienia ubezpieczonej był stan zdrowia płatnika, który przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Na tę okoliczność zostały przedłożone pisma płatnika z dnia 10.04.2022 r., 19.05.2022 r. oraz mail z dnia 26.04.2022r., w których opisał stan swojego zdrowia i z tego tytułu przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Powyższa informacja jest w posiadaniu ZUS.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu organu w sprawie możliwości wykonywania obowiązków managera przez męża M. W., odwołująca wskazała, że W. W. odniosła się do niego w piśmie z dnia 19.05.2022r., w którym wskazywała, że jej mąż zatrudniony jest na pełnym etacie w charakterze managera w branży gastronomicznej oraz z uwagi na problemy osobiste między nimi (prowadzona procedura niebieskiej karty) wpłynęły na decyzję zatrudnienia ubezpieczonej. Odnośnie kolejnego zarzutu dotyczącego możliwości pomocy ze strony matki A. C., odwołująca wskazała, że W. W. w złożonym piśmie podnosiła, że pomoc ta nie mogła być realizowana, gdyż jej matka zamknęła prowadzoną działalność gospodarczą i przeszła na emeryturę. Również i ta informacja dotycząca prawa do emerytury matki płatnika jest w posiadaniu ZUS.

W dalszej części uzasadnienia odwołująca podniosła, że zatrudnienie przez płatnika 6 osób stanowi bezwzględna przesłankę chociażby do ich nadzoru i kontroli. Nie bez znaczenia jest fakt, że uzyskiwany dochód firmy pozwalał na zatrudnienie ubezpieczonej. Do zgromadzonego materiału dowodowego dokładnie podano informację o miejscach konkretnych zakresów prowadzonych robót przez firmę zatrudniającą ubezpieczonej. Powyższe przedstawione fakty wraz z zgromadzonymi dowodami w ocenie odwołującej w pełni uzasadniają jej zatrudnienie i nie dają żadnych przesłanek do przyjęcia pozorności zawartej umowy o pracę (odwołanie z 27 maja 2022 r., k. 3-29 a. s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu organ wskazał, że jak wynika z Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS J. L. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 13 września 2021 r. na stanowisku managera w pełnym zakresie czasu pracy. Od

dnia 2 listopada 2021 r. odwołująca była niezdolna do pracy, a następnie wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego.

Organ rentowy wskazał, że J. L. jest zgłoszona do ubezpieczeń przez innego płatnika od 15 lutego 2021 r. w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu na stanowisku florysta-bukieciarz. Zdaniem organu niewykonalne pozostaje ze względów czasowych i logistycznych połączenie zatrudnienia w kwaciarni w połowie wymiaru czasu pracy i u płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ wskazał, że siedziby firm oddalone są od siebie o 36 km (wg google 56 minut samochodem).

Ponadto organ podniósł, że przedstawione w toku postępowania przed organem dokumenty nie potwierdzają kwalifikacji i doświadczenia zawodowego na wskazanym stanowisku. Wątpliwości organu budzi również zasadność tworzenia stanowiska managerskiego w mikro firmie, której prowadzeniem zajmuje się jedynie płatnik wraz ze współmałżonkiem.

Zakład wskazał, że nie dał wiary, że powodem zatrudnienia managera był brak możliwości dalszego zajmowania się firmą przez męża W. W., który był zgłoszony do ubezpieczeń jako pracownik przez innego płatnika składek w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Powyższy stan nie uległ zmianie od momentu zgłoszenia J. L.. Ponadto niewiarygodne dla organu pozostaje uzasadnienie zatrudnienia na stanowisku managera stanem zdrowia płatnika składek. Organ ustalił, że płatnik składek faktycznie przebywa na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i korzysta z zasiłków od marca 2020 r., zatem na długo przed zgłoszeniem J. L.. Organ nie dał wiary również twierdzeniom płatnika, że rezygnacja z pomocy płatnikowi przez matkę stanowiła powód zatrudnienia managera od września 2021 r., ponieważ organ wskazał, że matka płatnika była zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik w okresie 06-08.2014 r.

W ocenie organu powołane wyżej okoliczności sprawy wskazują, że zawarta umowa o pracę nie miała na celu rzeczywistego świadczenia pracy w ramach pracowniczego tytułu do ubezpieczeń, ale zawarta była w celu uzyskania wyższych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Po analizie treści odwołania, oddział podtrzymał swoje stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji. W ocenie organu rentowego w odwołaniu nie przywołano nowych okoliczności faktycznych, które mogłyby wpłynąć na jej zmianę (odpowiedź na odwołanie, k. 31-32 a.s.).

Odpowiedź na stanowisko organu rentowego wniosła zainteresowana płatnik składek W. W., w którym wskazała, że ocena organu rentowego co do nieprawidłowości zatrudnienia J. L. jest błędna i nie znajduje uzasadnienia w przedmiotowej sprawie. Zainteresowana wskazała, że decyzja została wydana na podstawie wątpliwości pracownika Zakładu (...), który nierzetelnie ocenił przedstawiony materiał dowodowy, np. wziął pod uwagę czas dojazdu pomiędzy dwoma zakładami na podstawie informacji z Map (...), a nie na podstawie tego, że można pracować w jednej firmie jednego dnia a w drugiej firmie drugiego dnia i nie trzeba wcale było codziennie jeździć. Zainteresowana podkreśliła, że nie wzięto pod uwagę godzin pracy w jej działalności - pracownicy zaczynają pracę o 6 i o tej porze też powinien ktoś skontrolować, czy wszyscy stawili się na swoje stanowiska.

W dalszej części pisma zainteresowana wskazała, że J. L. została zatrudniona na stanowisko Managera w Firmie Handlowo- Usługowej (...), ponieważ jej stan zdrowia pogorszył się a nie może ona liczyć na pomoc współmałżonka ani matki. Stanowisko to nie było celowo utworzone pod kątem zatrudnienia tylko i wyłącznie J. L. a wynikało z potrzeby sytuacji, w jakiej się znalazła płatnik składek i jej działalność. Zainteresowana podkreśliła, że w systemie informatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zawarta informacja w obszarze wystawianych zainteresowanej zwolnieniach lekarskich - przez jakich specjalistów i na jaki okres czasu. W ocenie zainteresowanej przy sumiennej analizie tych informacji, z całą pewnością można stwierdzić, jakie problemy zdrowotne jej dotyczą i jak mogą wpływać na moje funkcjonowanie w życiu rodzinnym czy firmowym. Ponadto zainteresowana podniosła, że pracownicy wymagają nadzoru, kontroli jakości pracy, bieżących szkoleń. Klienci oczekują usług wysokiej jakości. Zainteresowana wskazała, że nie była w stanie sama osobiście sprostać wszystkim obowiązkom, stąd decyzja o wsparciu w tym obszarze. We wcześniejszych okresach też były zatrudniane osoby na tym stanowisku, gdy zachodziła taka potrzeba. Zainteresowana podkreśliła, że J. L. wraz z podpisaniem umowy o pracę podpisała również zakres obowiązków pracownika na stanowisku managera, który był przez nią realizowany. Sprawowała realną kontrolę nad

powierzonym zespołem, szkoliła ten zespół oraz realizowała pozostałe czynności na rzecz firmy, np. wystawienie faktur.

Zainteresowana wskazała, że swoim zaangażowaniem i pracą ubezpieczona udowodniła, że ma wszelkie niezbędne kompetencje do zatrudnienia na tym stanowisku, pomimo zarzucanego jej przez organ rentowy braku kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, co jest w ocenie zainteresowanej zarzutem bezpodstawnym. Płatnik składek podkreśliła, że J. L. prowadziła własną działalność gospodarczą, co zostało zaznaczone w dokumentacji kadrowej i uwzględnione przy rekrutacji. Ponadto praca na stanowisku florystki wymaga określonego sposobu postępowania, tak aby dekoracja była właściwie wykonana. Zmysł estetyczny jest bardzo ważny w branży usług porządkowych, które świadczy płatnik składek. Bardzo wysoki poziom zaangażowania w powierzone obowiązki, umiejętność radzenia sobie w nagłych sytuacjach, odpowiedzialność za swoją pracę sprawiły, że została podjęta decyzja o zatrudnieniu J. L. na dłuższy okres czasu (odpowiedź na stanowisko organu rentowego k. 59 a.s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. W. od 1 września 2003 r. prowadzi działalność gospodarczą Firma Handlowo-usługowa (...) W. W.. Przeważającym przedmiotem tej działalności jest niespecjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych. Działalność zajmowała się świadczeniem usług porządkowych dla spółdzielni na terenie P..

Od początku działalności płatnik składek wiele czynności związanych z jej prowadzeniem wykonywała samodzielnie, jednak były okresy, że potrzebowała pomocy. Na stanowisku managera były zatrudnione osoby przykładowo w 2012 r. i 2015 r. lub 2016 r. Jednym z nich była K. S.. Działalność płatnika nie jest obszerna i praca managera nie jest bardzo wymagająca. Managerowie sami rezygnowali z pracy, ponieważ to nie jest rozwojowa praca.

Matka W. W. pomagała jej w pracy, ponieważ wcześniej sama prowadziła taką działalność przez wiele lat, ale podupadła na zdrowiu i już nie mogła w dalszym ciągu pomagać w prowadzeniu działalności płatnika. Następnie W. W. zajmowała się działalnością razem z mężem, który jest pełnomocnikiem firmy i w razie potrzeby pomagał jej w prowadzeniu działalności. Jednak w 2021 r. W. W. potrzebowała wsparcia, ponieważ pogorszyły się jej stosunki z mężem, została założona niebieska karta. Nie mógł on pomagać jej w prowadzeniu działalności. W. W. w tym czasie była na zwolnieniu lekarskim od psychiatry. W sierpniu 2021 r. była na oddziale dziennym w Instytucie na ul. (...) w W.. Obecnie ponownie jest pod opieką psychiatry i bierze leki. Płatnik składek umieściła na portalu internetowym ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko managera. Tylko odwołująca odpowiedziała na ogłoszenie. M. W. jako pełnomocnik występował w jej imieniu i zajmował się zatrudnieniem odwołującej (wydruk z CEIDG k. 8 a.r., ogłoszenie k. 14 a.r., zeznania W. W. k. 90-91 a.s.).

J. L. urodzona (...) jest z zawodu florystką. Ukończyła Technikum (...) w Z. oraz Policealną Szkołę Centrum (...). Ubezpieczona ukończyła także kursy doszkalające m.in. (...), „(...)”, „(...)”. W okresie od 15 listopada 1999 r. do 8 marca 2000 r. pracowała na stanowisku sprzedawcy w (...) s.c. P. G., J. G., Z. G.. Następnie od 6 lipca 2000 r. do 31 października 2007 roku pracowała jako pracownik hali w (...) sp. z o.o. W okresie od 13 lutego 2008 r. do 21 sierpnia 2009 r. pracowała jako sprzedawca w (...) K. K.. Od 2 lipca 2012 r. do 31 lipca 2012 r. pracowała jako przedstawiciel handlowy w (...) B. L.. W okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 marca 2013 r. pracowała jako florysta- bukietarz w (...) E. C.. W latach 2012-2014 odwołująca prowadziła kursy zawodowe. W latach 2018-2019 r. prowadziła własną działalność gospodarczą. Dnia 15 lutego 2021 r. odwołująca zawarła z E. D. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku florysta- bukietarz w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Miejszem wykonywania tej pracy był magazyn przy ul. (...) w W.. Ubezpieczona nie pracowała w kwaciarni a w magazynie, gdzie wykonywała kompozycje z kwiatów sztucznych. Nie była więc uzależniona od godzin pracy kwaciarni. Pracowała głównie w weekendy. Do miejsca pracy dojeżdżała ok. 40 minut komunikacją miejską (świadcstwo dojrzałości k. 24v a.r., świadectwo ukończenia szkoły policealnej k. 24 a.r., świadectwa pracy k. 20-23 a.r., umowa zlecenie k. 22 a.r, umowa o pracę k. 18v a.r., kwestionariusz osobowy k. 16 a.r., CEiDG k. 25 a.s., zaświadczenie k. 19-20v a.r., certyfikaty k. 17-20 a.s., zeznania odwołującej k. 88-90 a.s.).

Odwołująca, pracując jako florystka na pół etatu zaczęła szukać jakiegokolwiek innej pracy, która pozwoli jej się przebranżowić. Znalazła ogłoszenie zainteresowanej na portalu internetowym. W imieniu zainteresowanej

rozmawiała z jej mężem M. W.. Ubezpieczonej odpowiadały warunki pracy. Zaproponowane jej zostało stanowisko managera w firmie sprzątającej. Miała pilnować pięciu pracowników i dostępności środków czystości. Dnia 13 września 2021 r. ubezpieczona zawarła z płatnikiem składek W. W. umowę o pracę na okres próbny od dnia jej zawarcia do 30 listopada 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku managera za wynagrodzeniem 3.900 zł. Odwołująca złożyła wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, które w ten sposób otrzymywała. W umowie o pracę wskazano, że czas pracy pracownika wyznaczany jest wymiarem jego zadań i kształtowany samodzielnie przez pracownika w taki sposób, by uwzględniał podstawowe normy czasu pracy określone w kodeksie pracy. Do obowiązków ubezpieczonej należała organizacja pracy pracowników, nadzór nad wykonywaną pracą, kontrola i delegowanie zadań, motywacja i wsparcie pracowników, szkolenia, utrzymanie stałego kontaktu z klientami firmy, pozyskiwanie nowych klientów, wystawianie i podpisywanie faktur, kontrola sprzętu firmowego, przekazywanie sprzętu firmowego do napraw serwisowych, zakup i kontrola środków utrzymania czystości oraz niezbędnego sprzętu, prowadzenie korespondencji firmy, realizacja zadań zawartych w umowie z klientami firmy. Głównym zadaniem ubezpieczonej było nadzorowanie pracy innych pracowników, która polegała na wykonywaniu usług porządkowych dla wspólnot i osiedli mieszkaniowych. Zadaniem odwołującej było pilnowanie czy praca jest wykonana. Było kilka spółdzielni, które zgłaszały różne zadania przykładowo potrzebę zgrabienia liści. Pracę ubezpieczona wykonywała w P. m.in. na ul. (...). Jedna spółdzielnia nazywała się "(...)", inna (...). To były bloki należące do tych spółdzielni. Bloków było sporo, kilkanaście. Ubezpieczona pracowała w dogodnych godzinach, miała nienormowany czas pracy. Sprzątanie odbywało się wcześniej. Zaczynała pracę przed 7:00, a o 15:00 już była po pracy. Ubezpieczona sama liczyła sobie czas pracy. W obowiązki wprowadzał ją mąż zainteresowanej. Musiała poznać pracę i teren. Droga do pracy zajmowała ubezpieczonej dwie godziny autobusem. W dniu 30 września 2021 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę i zmieniły czas zatrudnienia wskazany w umowie o pracę z dnia 13 września 2021 r. na czas określony do dnia 20 września 2023 r. (umowa o pracę k. 38v-39v a.r., zakres obowiązków k. 40 a.r., wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych k. 43 a.r., lity płac k. 26-27v a.r., aneks do umowy o pracę k. 44v a.r., faktury k. 28-30v a.r. oświadczenia pracowników płatnika składek k. 13-14 a.s., oświadczenie E. W. k. 15 a.s., pisemne wyjaśnienia płatnika składek k. 36-37v a.r., zeznania odwołującej k. 88-90 a.s. zeznania W. W. k. 90-91 a.s.).

U ubezpieczonej w październiku 2021 r. zdiagnozowano nowotwór jelita grubego. Ze zwolnienia zaczęła korzystać pod koniec października 2021 r. Operację miała w listopadzie 2021 r. Zawierając umowę o pracę, ubezpieczona nie wiedziała o chorobie. Pierwszą wizytę ubezpieczona odbyła u lekarza rodzinnego po podpisaniu umowy o pracę we wrześniu 2021 r.. Lekarz wtedy stwierdził, że prawdopodobnie ubezpieczona ma hemoroidy. Przez dłuższy czas była na zwolnieniu i zasiłku rehabilitacyjnym. Miała kilka operacji i miała założoną stomię. Po tym okresie ubezpieczona wróciła do innej pracy. Zainteresowana zwolniła ją z powodu długoterminowej nieobecności. Do pracy u płatnika składek ubezpieczona i tak nie mogłaby wrócić, ponieważ potrzebuje ona stałego dostępu do toalety, a u płatnika składek nie ma takich warunków (zeznania odwołującej k. 88-90 a.s.).

Po zaprzestaniu świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika nie zatrudniono pracownika na jej zastępstwo. Jak odwołująca zaczęła korzystać ze zwolnienia płatnik składek miała nadzieję, że wróci do pracy po chorobie, o pomoc prosiła wtedy męża i pełnoletniego syna. Następnie od października 2022 r obowiązki managera przejęła siostra płatnika składek, która jest zgłoszona jako pełnomocnik firmy (zeznania W. W. k. 90-91 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. pismem z dnia 4 marca 2022r. zawiadomił W. W. i J. L. o wszczęciu postępowania wyjaśniającego na okoliczność podlegania przez J. L. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek W. W.. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję z 9 kwietnia 2022 r., w której stwierdził, że J. L. jako pracownik płatnika składek W. W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 13 września 2019 r. (zawiadomienia o wszczęciu postępowania k. 9-10 a.r., decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. k. 2-4 a.r.).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy (w tym w aktach rentowych) oraz zeznań zainteresowanej i ubezpieczonej.

Zdaniem sądu, dokumenty, w zakresie w jakim sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z treści tych dokumentów okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Z kolei zeznania odwołującej się i zainteresowanej korespondują ze sobą oraz ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Ubezpieczona i zainteresowana wyjaśniły intencje związane z zawarciem umowy o pracę i przedstawiły charakter wykonywanych przez ubezpieczoną czynności oraz faktyczne podjęcie przez nią pracy, jak też faktyczne potrzeby płatnika składek w zakresie obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną. Zeznania te zostały potwierdzone zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w szczególności fakturami podpisanymi przez ubezpieczoną z upoważnienia płatnika składek, listami płac, ogłoszeniem o ofercie pracy, orzeczeniem lekarskim, oświadczenia pracowników płatnika składek (k. 13-14 a.s.), wobec czego Sąd uznał je za wiarygodne.

Z powyższych względów sąd uznał materiał dowodowy zgromadzony w sprawie za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd pominął wniosek dowodowy odwołującej o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka E. W. na podstawie art. 235² §1 pkt 2 i 3 k.p.c. Odwołująca na rozprawie wyjaśniła, że dowód ten miałby być powołany na okoliczność pracy odwołującej w weekendy w kwaciarni. Był to zdaniem Sądu fakt nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż sprawa nie dotyczyła pracy odwołującej jako florystka, natomiast pracy na stanowisku managera u płatnika składek W. W.. Fakt natomiast elastycznych godzin pracy odwołującej jako florystki i możliwości łączenia tej pracy z obowiązkami u płatnika składek W. W. został wykazany innymi dowodami m.in. zeznaniami odwołującej i pisemnym oświadczeniem E. W. (postanowienie z dnia 16 marca 2023 r. k. 91 a.s.)

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie było uzasadnione.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na ustaleniu, czy J. L. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę od 13 września 2021 r. u płatnika składek W. W..

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą” obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. W myśl definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia odwołującej ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy powołując tezy orzecznictwa wskazywał, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów i jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c., na który powołał się organ rentowy, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej należy odróżnić od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy czy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c.). Czynność prawna może być sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przy ocenie istnienia tytułu do ubezpieczenia społecznego nacisk kładzie się na ustalenie faktycznego wykonywania umowy czy działalności (wyroki Sądu Najwyższego: z 26.02.2013 r., I UK 472/12, z 24.08.2010 r. I UK 74/10, z 13.11.2008 r., II UK 94/08, postanowienie Sądu Najwyższego z 18.10.2011 r., III UK 43/11). Nie wystarczy zatem zawarcie samej umowy, lecz konieczne jest rozpoczęcie jej wykonywania. Umowa taka powinna mieć, przynajmniej w zamiarze, realne znaczenie gospodarcze, w innym bowiem przypadku można by mówić jedynie o relacji grzecznościowej, a nie stosunku prawnym.

Przenosząc zaprezentowane poglądy orzecznictwa na toczący się spór w rozpatrywanej sprawie sąd zważył, że nie zaszyły okoliczności wskazujące na nieważność zawartej umowy o pracę. W pierwszej kolejności strony logicznie uargumentowały potrzeby związane z nawiązaniem stosunku pracy. Płatnik składek poszukiwał pracownika w tym celu na portalu internetowym umieścił ogłoszenie o pracę, na które odpowiedziała tylko odwołująca. W. W. poszukiwała osoby na stanowisko menedżera z uwagi na potrzebę wsparcia jej w prowadzeniu działalności gospodarczej. Wcześniej większość czynności wykonywała samodzielnie lub z pomocą matki albo męża. Jednak z uwagi na pogorszenie się stanu zdrowia W. W., a także wcześniej jej matki oraz pogorszeniu się jej stosunków z mężem potrzebowała ona wsparcia innej osoby. W związku z tym powstała konieczność zatrudnienia pracownika. Odwołująca natomiast poszukiwała pracy z uwagi na chęć przebranżowienia się. Zdaniem sądu, w tym zakresie strony jasno i precyzyjnie przedstawiły proces zatrudnienia ubezpieczonej i powody jej zatrudnienia. J. L. odpowiedziała na ogłoszenie o ofercie pracy płatnika składek i strony zawarły umowę o pracę. Ubezpieczona jednocześnie pracowała jako florystka w niepełnym wymiarze czasu pracy, którą wykonywała przeważnie w weekendy. Natomiast czas pracy ubezpieczonej u płatnika składek nie był normowany, wobec czego mogła łączyć zatrudnienie w obu podmiotach. Odnośnie łączenia obowiązków pracowniczych u płatnika składek oraz pracy jako florystka u innego podmiotu zostało wbrew twierdzeniom organu rentowego wykazane, że prace ubezpieczonej nie kolidowały ze sobą. Ubezpieczona jako florystka u innego podmiotu pracowała przeważnie w weekendy i wieczorami, a u płatnika składek W. W. w dni robocze najczęściej w godzinach 7-15. Ubezpieczona miała dopasowane godziny pracy jako florystka, gdyż nie pracowała w kwaciarni, a na magazynie przygotowując wiązanki ze sztucznych kwiatów, nie była uzależniona od godzin pracy kwaciarni. W tym zakresie zarzut organu odnośnie niemożliwości łączenia zatrudnienia u dwóch płatników składek należy uznać za chybiony. Po pierwsze należy podkreślić, że ubezpieczona jako florystka była zatrudniona na 1/2 etatu i u obu płatników miała elastyczny czas pracy. Po drugie odnośnie odległości pomiędzy miejscami wykonywania pracy należy wskazać, że odwołująca nie musiała wykonywać pracy u płatników w te same dni, gdyż jak wskazała pracowała jako florystka przeważnie w weekendy. Wobec powyższego odległość i przejazd nie mają znaczenia odnośnie zatrudnienia ubezpieczonej u obu płatników równolegle.

Odnośnie zarzutów organu rentowego dotyczących braku kwalifikacji i doświadczenia zawodowego ubezpieczonej na wskazanym stanowisku Sąd zważył, że jak wynika z akt sprawy ubezpieczona prowadziła wcześniej własną działalność gospodarczą, ponadto ukończyła różne szkolenia związane z przedsiębiorczością. Powyższe z pewnością miało znaczenie i wykazywało jej umiejętności do powierzonego jej stanowiska menedżera. Ponadto, zainteresowana wskazała, że przy zatrudnieniu ubezpieczonej brała również pod uwagę jej pracę jako florystka, gdyż

w ocenie płatnika składek wykazywało to umiejętności estetyczne ubezpieczonej, które są również potrzebne w branży płatnika składek.

Sąd nie zgodził się również z twierdzeniami ZUS dotyczącymi braku możliwości zajmowania się działalnością płatnika przez jej męża, matkę lub samą zainteresowaną i wynikającą z powyższego potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej. W tym zakresie strony jasno wykazały, że stosunki między M. W. a W. W. pogorszyły się, została założona niebieska karta, wobec powyższego ich dalsza współpraca nie była możliwa. Natomiast z uwagi na stan zdrowia zainteresowanej nie mogła ona też sama przejąć wszystkich obowiązków koniecznych do wykonywania w działalności, których nie mogła powierzyć też jej matce – wspierającej ją we wcześniejszym okresie. Sąd dał wiarę zeznaniom zainteresowanej, która wykazała, że istniała potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej. Zainteresowana zatrudnia kilka osób do wykonywania usług sprzątania, których praca musi być nadzorowana stale, wobec powyższego i niemożności zajmowania się tym przez osoby wcześniej wspierające płatnika składek czy też nią samą, konieczne było zatrudnienie osoby trzeciej.

Odnośnie krótkiego okresu pomiędzy zatrudnieniem ubezpieczonej a jej niezdolnością do pracy należy wskazać, że w dniu podpisywania umowy o pracę z płatnikiem składek nie wiedziała ani ona ani zainteresowana o jej złym stanie zdrowia i nie mając przeciwskażeń do pracy, ubezpieczona zgodziła się podjąć zatrudnienie. W konsekwencji sąd zważył, że zarzuty organu rentowego, jakoby ubezpieczona potrzebowała jedynie ochrony ubezpieczeniowej są niezasadne, gdyż ubezpieczona i płatnik składek logicznie umotywowali swoje działania związane z zawarciem umowy o pracę.

W ocenie sądu, istotne w sprawie było wystąpienie wszystkich elementów koniecznych dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Wbrew stanowisku prezentowanego przez ZUS, zgromadzony materiał dowodowy potwierdził wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Znajdujemy w aktach informacje o wykonywaniu czynności przez odwołującą. W ocenie sądu, ubezpieczona wykazała, że faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze za wynagrodzeniem. O powyższym świadczą przede wszystkim zeznania odwołującej oraz spójne i zgodne z nimi zeznania zainteresowanej, a także potwierdzające te zeznania dokumenty jak przykładowo faktury podpisane przez odwołującą z upoważnienia płatnika składek na np. usługi porządkowe, zakup środków czystości, listy płac, ogłoszenie o ofercie pracy opublikowane przez W. W. na portalu internetowym, oświadczenia pracowników płatnika składek (k. 13-14 a.s.). Ponadto, M. W., który jest mężem płatnika składek i wprowadzał ubezpieczoną w pracę i jej obowiązki oraz prowadził proces jej rekrutacji, gdyż zajmował się sprawami w firmie płatnika składek również potwierdził okoliczności jej zatrudnienia i świadczenie przez ubezpieczoną pracy w trakcie postępowania przed organem rentowym.

Sąd zauważa, że po zaprzestaniu świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika nie zatrudniono pracownika na jej zastępstwo. Jednak zainteresowana w tym zakresie wskazała, że początkowo miała nadzieję na powrót ubezpieczonej, a obecnie jej obowiązki przejęła siostra płatnika składek, która jest zgłoszona jako pełnomocnik firmy.

Zdaniem sądu, z materiału dowodowego jasno wynika, że sporna umowa była faktycznie realizowana. W rozpoznawanej sprawie istotne jest to, że strony przystąpiły do realizacji umowy o pracę. Wbrew twierdzeniom organu rentowego nie wystąpiły żadne okoliczności, które mogłyby potwierdzać nieważność umowy.

Mając na względzie powyższe okoliczności sąd stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji było nieuzasadnione. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe sąd nie znalazł podstaw do uznania, że umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wobec powyższych ustaleń sąd stwierdził, że odwołanie było uzasadnione, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł w sentencji wyroku.