

UZASADNIENIE

WYROKU W CAŁOŚCI

Decyzją z 10.06.2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że P. S., jako pracownik (...) D. P. ,nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 20.01.2021 r., zarzucając pozorność umowy o pracę, która została zawarta, na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy, z powodu choroby w okresie ciąży, celem skorzystania w niedalekiej przyszłości ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem.

(decyzja w aktach ZUS)

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek, reprezentowany przez radcę prawnego, wnosząc o uchYLENIE kwestionowanej decyzji oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, negując pozorności umowy o pracę. (odwołanie k. 3-4)

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

(odpowiedź na odwołanie k. 6-7)

Na rozprawie z 14.02.2022 r. – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w niniejszej sprawie – pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, P. S. przyłączyła się do odwołania płatnika, a pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od obu stron.

(e-protokół rozprawy z dn. 14.02.2022 r.: 00:02:46, 00:03:02, 00:03:57, 01:24:56, 01:27:34, 01:28:42)

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Odwołujący się - D. P. jest czynnym lekarzem stomatologiem. Płatnik składek - D. P., od 2007 r., prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą (...), której przedmiotem jest praktyka stomatologiczna, szkolenie lekarzy. W ramach własnej działalności, płatnik składek świadczy usługi kompleksowego leczenia stomatologicznego.

W 2020 r. płatnik składek zatrudniał 3 osoby na umowę o pracę i kilka osób na umowy zlecenia. Na umowę zlecenia zatrudnił osobę koordynującą pacjentów z UK – M. Szewczyk, która przyjmowała telefony od pacjentów z UK, a także technika protetyka. Najbardziej zamożnych klientów płatnik pozyskiwał za pośrednictwem J. G..

W grudniu 2020 r. płatnik rozwiązał za porozumieniem stron umowę o pracę z osobą zatrudnioną od 2014 r. na stanowisku recepcjonistki i rozpoczął poszukiwanie nowego pracownika na to stanowisko. Dotychczasowe obowiązki, poprzednio zatrudnionej osoby na ww. stanowisku, wykonywali inni pracownicy płatnika. Płatnik składek nie umieścił w Internecie ogłoszenia o naborze na to stanowisko. Informował o tym, że szuka recepcjonistki pacjentów i znajomych. Płatnik rozdawał swoje wizytówki pacjentom.

Do płatnika zadzwoniły 2 osoby zainteresowane pracą. Na rozmowę w sprawie zatrudnienia przyszła tylko wnioskodawczyni – P. S..

(zeznania płatnika składek e-protokół rozprawy z dn. 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18, zestawienia osób zatrudnionych w firmie płatnika k. 46-69, zeznania świadka M. P. e-prot. z 14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:56:25 – 01:04:51 w zw. z 01:24:32)

P. S., urodzona (...), legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym, nie ukończyła liceum. Pracowała na pół etatu jako pokojówka w hotelu (...) w okresie od 24.02.2020 r. do 17.08.2020 r. Nie miała żadnego doświadczenia w pracy biurowej.

(zeznania wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z dn.14.02.2022 r.: 00:56:25 – 01:04:51 w zw. z 01:24:32, kwestionariusz osobowy k. 40 akt ZUS, świadectwo pracy k. 23)

P. S. i D. P. nie są spokrewnieni. Są osobami obcymi.

Płatnik składek zatrudnił P. S. z polecenia początkowo na umowę zlecenie z dnia 1.01.2021 r. na okres od 1.01.2021 r. do 19.01.2021 r., na podstawie której powierzył jej jako zleceniobiorcy wykonywanie prac biurowych związanych z obsługą recepcji gabinetu, ponieważ spodziewał się powrotu do pracy swojej pracownicy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Wynagrodzenie ubezpieczonej w umowie zlecenia zostało określone stawką godzinową w wysokości 18,30 zł/godz. płatne gotówką w terminie do 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni na podstawie ewidencji godzin pracy. Zatrudniając P. S. na stanowisko recepcjonistki płatnik wiedział, że nie miała wcześniejszego doświadczenia w pracy biurowej. W trakcie umowy zlecenia do zadań ubezpieczonej należało porządkowanie dokumentów związanych z leczeniem i z fakturami, a poza tym odbierała telefony, odpowiadała na pytania pacjentów, zapisywała i zbierała dane pacjentów, a ponadto zajmowała się ustalaniem czy dostawca zaproponował dobrą cenę, weryfikowała ceny, zgłaszała zamówienia, sprawdzała liczniki, dokumenty związane z Sanepidem i dostarczała te dokumenty do Sanepidu. Płatnik prowadził dla wnioskodawczyni ewidencję godzin wykonywania umowy zlecenia, z której wynika, że przepracowała na podstawie w/w umowy zlecenia w styczniu 2021 r. łącznie 11 godzin, co daje ok. 1 godziny dziennie. W tym czasie wnioskodawczyni przychodziła do firmy płatnika po południu

(zeznania płatnika składek e-protokół rozprawy z dn 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18, ewidencja godzin wykonywania umowy zlecenia k. 44, umowa zlecenia k. 76 akt ZUS, zeznania świadka M. P. e-protokół rozprawy z dn.14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:56:25-01:04:51 w zw. z 01:24:32)

W badaniu USG przeprowadzonym dnia 9.01.2021 r. stwierdzono, że P. S. była w 22 tygodniu ciąży.

(badanie USG k. 78)

W dn. 20.10.2021 r. płatnik składek i wnioskodawczyni zawarli umowę o pracę na czas określony od 20.01.2021 r. do 31.08.2021 r., na podstawie której D. P. zatrudnił P. S. w pełnym wymiarze czasu na stanowisku recepcjonistki za wynagrodzeniem 3000 zł miesięcznie. Strony jako miejsce wykonywania pracy wskazały siedzibę firmy płatnika, jako datę rozpoczęcia pracy 20.01.2021 r. Ponadto przewidziały możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem zgodnie z Kodeksem pracy.

(umowa o pracę k. 74 akt ZUS)

Płatnik liczył, że od września 2021 r. wróci do pracy R. S., która jednak tego nie zrobiła. Płatnik nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce. W recepcji - płatnikowi pomagała jego żona.

(zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18, zeznania świadka M. P. e-prot. z 14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13)

Małżonka płatnika – M. P., która jest nauczycielką. Żona płatnika nie jest osobą współpracującą przy prowadzeniu działalności gospodarczej D. P.. Do 2018 r. prowadziła pracownię protetyczną, którą zawiesiła. M. P. pracuje jako nauczycielka na 10/18 etatu w szkole.

(zeznania świadka M. P. e-prot. z 14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13, zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18)

Wnioskodawczyni posiadała orzeczenie lekarza medycyny pracy z 19.01.2021 r. o braku przeciwwskazań do pracy u płatnika składek na stanowisku recepcjonistki.

(orzeczenie k. 68 akt ZUS)

Z karty wstępnego szkolenia w zakresie bhp wynika, że wnioskodawczyni została u płatnika przeszkolona ogólnie 20.01.2021 r. a stanowiskowo 21.01.2021 r.

(karta wstępnego szkolenia bhp k. 66 akt ZUS)

Płatnik składek nie sporządził pisemnego zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku recepcjonistki. Do zadań wnioskodawczyni na tym stanowisku należało odbieranie telefonów, zapisywanie terminów wizyt pacjentów, przygotowanie dokumentów do biura rachunkowego, wysyłanie maili, odbieranie zamówień. Płatnik nie upoważnił P. S. do podpisywania dokumentów dotyczących jego firmy.

Wnioskodawczyni nie miała stałych godzin pracy u płatnika. Zwykle miała rozpocząć pracę ok. godz. 8.00 -9.00, czasem o godz. 10.00. Zakończenie pracy miało nastąpić zwykle ok. 16.00. Zdarzało się, że pracowała po 16.00. Czasem płatnik przyjmuje pacjentów w weekendy, ale wtedy recepcja nie była czynna i wnioskodawczyni nie wykonywała wówczas pracy w firmie płatnika.

Wszystkie polecenia co do zleconych czynności w firmie płatnika wydawała wnioskodawczyni żona płatnika, która wprowadzała ubezpieczoną w obowiązki w firmie męża. Odpowiedzi mailowe dotyczące działalności płatnika ubezpieczona wysyłała jedynie za zgodą płatnika. Jeśli ubezpieczona nie wiedziała, jak ma coś wykonać - wówczas żona płatnika robiła to za wnioskodawczynią. Małżonka płatnika dawała rady i wskazówki w jaki sposób ubezpieczona ma np. przygotować dokumenty jakie powinny być złożone przez firmę płatnika w sanepidzie. Takie dokumenty są składane 1 lub 2 razy w miesiącu. Ubezpieczona raz pojechała, razem z żoną płatnika, do sanepidu, aby złożyć dokumenty dotyczące firmy płatnika. Ponadto żona płatnika zabierała wnioskodawczynię na miejsce, gdzie firma płatnika zaopatruje się w towar, środki higieniczne. W badanym okresie małżonka płatnika pracowała zdalnie jako nauczycielka z uwagi na pandemię (...)19 i miała czas, aby kierować pracą ubezpieczonej u płatnika. Po 2 tygodniach od zawarcia umowy o pracę, płatnik na prośbę wnioskodawczyni wyraził zgodę, aby wykonywała pracę zdalnie. Ubezpieczona zajmowała się wówczas odbieraniem telefonów, pisaniem maili, odbieraniem zamówień. Jeśli była potrzeba ubezpieczona przyjeżdżała do firmy płatnika 2 lub 3 razy w tygodniu i zajmowała się w niej dokumentami, w czym ubezpieczonej pomagała małżonka płatnika lub wykonywała za nią te czynności, jeśli wnioskodawczyni nie potrafiła tego zrobić.

Ubezpieczona uzupełniała listy obecności, gdy przyjechała do firmy płatnika. Płatnik nie prowadził ewidencji czasu pracy wnioskodawczyni w czasie spornej umowy o pracę, nie kontrolował, ani nie rozliczał czasu jej pracy.

Wnioskodawczyni wykonywała na rzecz płatnika czynności **na własnym laptopie**. Telefon miała służbowy. Na emaile odpowiadała z poczty służbowej.

Gdy wnioskodawczyni wykonywała pracę zdalnie po godz. 17.00 żona płatnika lub płatnik dzwoniли do niej i pytali ją o pracę danego dnia. W trakcie dnia ubezpieczona zbierała informacje od pacjentów telefonicznie i zapraszała na konsultacje, na które ich umawiała. Pod koniec dnia ubezpieczona dzwoniła do płatnika i informowała go o wątpliwościach.

(zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:56:25-01:04:51 w zw. z 01:24:32, zeznania świadka M. P. e-prot. z 14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13, wydruk maili w aktach ZUS K. 78-82)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczyni akta osobowe, a także listy obecności.

(akta osobowe k. 19-35, listy obecności k. 45-48 akt ZUS)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczyni również listy płac. Początkowo płatnik wypłacał ubezpieczonej wynagrodzenie za styczeń i luty 2021 r. na rachunek bankowy. Następnie za marzec i kwiecień 2021 r., na pisemny wniosek P. S., gotówką do rąk własnych ubezpieczonej, gdyż jak się okazało było wobec niej prowadzone postępowanie

komornicze. Ubezpieczona potwierdziła na liście płac za marzec 2021 r. własnoręcznym podpisem wypłatę w gotówce wynagrodzenia w dn. 9.04.2021 r.

(listy płac k. 58-64 akt ZUS, oświadczenie zgoda na przelew wynagrodzenia na konto k. 31, wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych k. 32, zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18)

Płatnik składek wystawił roczną kartę wynagrodzeń ubezpieczonej w 2021 r.

(karta wynagrodzeń k. 36)

Płatnik składek w 2020 r. uzyskał przychód 616860 zł, a koszty uzyskania przychodu wyniosły 473051,52 zł, zaś dochód wyniósł 143808,48 zł. W grudniu 2020 r. płatnik uzyskał przychód 46275 zł, a koszty uzyskania wyniosły 53407,64 zł.

W 2021 r. w okresie od stycznia do maja przychód płatnika wyniósł 441100 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 164126,36 zł. W styczniu 2021 r. przychód wyniósł 42900 zł, a koszty uzyskania przychodu wyniosły 26747,89 zł. Roczny przychód za 2021 r. wyniósł 563860 zł, koszty uzyskania przychodu 303345,36 zł, a dochód 260514,64 zł.

(zestawienia podatkowej księgi przychodów i rozchodów z 2020 r. i z 2021 r. k. 50 akt ZUS, a nadto k. 42 a.s., 44a.s., roczne zestawienia dochodów firmy k. 43, 45)

Płatnik składek posiada zadłużenie w ZUS z tytułu należności składkowych w wysokości ok. 40 000 zł. Płatnik składek zawarł z pozwanym organem rentowy układ ratalny spłaty tego zadłużenia. Odwołujący nie spłacił pełnych rat wynikających z postanowień układu ratalnego.

(okoliczność niesporna, a nadto zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18)

Ponadto odwołujący miał zadłużenie w Urzędzie Skarbowym, ale spłacił już zgodnie zawartym z tym urzędem układem ratalnym zadłużenie.

(zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18)

Płatnik składek zgłosił wnioskodawczynię od 20.01.2021 r. obowiązkowych pracowniczych ubezpieczeń społecznych po upływie ustawowego terminu w dn. 1.02.2021 r. i złożył dokumenty rozliczeniowe za ubezpieczoną od stycznia do kwietnia 2021 r., w których wykazał pełny wymiar czasu pracy. Płatnik obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru: styczeń 2021 r. 0 zł, luty 2021 r. 1464,46 zł, marzec 2021 r. 3000 zł, kwiecień 2021 r. 1600 zł. Ponadto płatnik wykazał za ubezpieczoną wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby ze środków pracodawcy od 18.03.2021 r. do 31.03.2021 r.

(okoliczności niesporne)

Od dnia 18.03.2021 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu krwawienia we wczesnej ciąży. Przebywała na zwolnieniu lekarskim z tej przyczyny do 30.03.2021 r. Następnie w okresie od dnia 31.03.2021 r. do dnia 10.06.2021 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożeniem wystąpienia przedwczesnego porodu.

(zestawienie zaświadczeń wybranego ubezpieczonego k. 6, 22 akt ZUS, dokumentacja medyczna k. 74-84, 91-106)

W okresie usprawiedliwionej nieobecności wnioskodawczyni w pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika na zastępstwo na stanowisku recepcjonistki. Obowiązki ubezpieczonej wykonywała żona płatnika a częściowo także przejął je osobiście płatnik.

(okoliczności niesporne, a nadto zeznania płatnika składek e-prot. z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18, zeznania świadka M. P. e-prot. z 14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13)

Ubezpieczona urodziła syna w dniu 28.06.2021 r. P. S. w związku z urodzeniem dziecka złożyła płatnikowi wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni od 28.06.2021 r. do 14.11.2021 r. a następnie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni od 15.11.2021 r. do 26.06.2022 r. Płatnik składek złożył do ZUS wniosek o wypłatę 80% wysokości powyższych świadczeń .

(okoliczność niesporna, a nadto wnioski k. 38-39)

Do dnia wydania zaskarżonej decyzji, płatnik składek nie zmienił ani siedziby swojej firmy, ani formy prowadzonej działalności z indywidualnej na spółkę jawną.

Płatnik równolegle prowadzi razem ze swoją żoną inną działalność gospodarczą, której przedmiotem jest sprzedaż obrabiarek cyfrowych, protetyka, szkolenia – najpierw działalność tę prowadzili w formie spółki jawnej, a aktualnie od 31.12.2021 r. w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

(okoliczności niesporne, a nadto zeznania płatnika składek e-protokół rozprawy z 14.02.2022 r.: 00:04:23-00:37:48 w zw. z 01:24:18, zeznania świadka M. P. e-prot. z 14.02.2022 r.: 01:09:03-01:21:13)

Wnioskodawczyni nie pracuje w firmie płatnika. Odwołujący w dniu 31.08.2021 r. wystawił świadectwo pracy, w którym potwierdził, że zatrudniał ubezpieczoną w okresie od 20.01.2021 r. do 31.08.2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku recepcjonistki, zaś umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta.

(świadectwo pracy k. 34)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dokumenty, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony, a i Sąd nie znalazł, z urzędu, żadnych przyczyn by podważyć ich wartość dowodową.

Sąd odmówił wiary zeznaniom płatnika i ubezpieczonej na okoliczność świadczenia przez wnioskodawczynię pracy w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, albowiem w świetle zebranego materiału dowodowego w tym także zeznań świadka M. P., ubezpieczona nie świadczyła pracy w spornym okresie w ramach podporządkowania pracowniczego względem płatnika składek. Sąd nie przeczy, że wnioskodawczyni mogła pewne czynności w badanym okresie wykonywać w firmie płatnika, ale nie robiła tego z pewnością pod kierownictwem i nadzorem płatnika, ani też nie była rozliczana w okresie pracy zdalnej z czasu pracy przez odwołującego, jak również nie korzystała przy wykonywaniu czynności, o których zeznały strony spornej umowy i świadek z narzędzi pracy otrzymanych od płatnika, albowiem ubezpieczona przyznała, że zdalnie wykonywała pracę na własnym, prywatnym, laptopie, a co za tym idzie ryzyko obciążało ubezpieczoną, a nie pracodawcę.

Z uwagi na powyższe uznać też trzeba, że w spornym okresie brak było cechy podporządkowania typu pracowniczego skoro pracodawca nie odnotowywał w jakich dokładnie dniach i godzinach ubezpieczona miała świadczyć pracę, a listy obecności były uzupełniane przez wnioskodawczynię, nie codziennie, ale wtedy, gdy pojawiała się w firmie płatnika. Pracodawca, zatem, faktycznie nie rozliczał ubezpieczonej z czasu pracy.

Ponadto jedyną osobą, wydającą polecenia wnioskodawczyni i kierującą jej pracą była żona płatnika, przy czym bezsporne jest, że małżonka płatnika nie była w tym czasie, ani nie jest też obecnie osobą współpracującą w ramach działalności płatnika. A, zatem, to nie płatnik jako pracodawca kierował pracą ubezpieczonej.

Ponadto nie sposób nie zauważyć, że zarówno świadek M. P., jak i ubezpieczona zgodnie zeznały, że część zadań za wnioskodawczynię, jeśli nie umiała ich wykonać wykonywała w zastępstwie za nią małżonka płatnika – a zatem szereg części w ramach zadań należących do obowiązków pracowniczych na powierzonym stanowisku ubezpieczonej nie było przez nią wykonywane osobiście, co oznacza, że brak osobistego świadczenia umówionej rodzajowo pracy po stronie ubezpieczonej.

Pod znakiem zapytania stoi też, czy istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia na umowę o pracę w pełnym wymiarze ubezpieczonej, skoro przed sporządzeniem umowy o pracę wystarczyło, że wnioskodawczyni wykonywał na umowę

zlecenia na recepcji płatnika tylko w wymiarze co najwyżej 1 godziny dziennie. W okresie jej nieobecności w pracy z powodu choroby w okresie ciąży płatnik, nie zatrudnił nikogo na zastępstwo, ale czynności dotyczące recepcji przejęła małżonka płatnika (tak jak przed zatrudnieniem ubezpieczonej) a częściowo też osobiście sam płatnik. Poza tym, płatnik zeznał, że czekał na powrót innej pracownicy od września 2021 r. do pracy na recepcji. Pracownica ta nie wróciła, jednak, do pracy u płatnika, a ten nie zatrudniła na to stanowisko żadnej innej osoby.

Nie sposób też nie zauważyć, że odwołująca nie miała wykształcenia, ani kwalifikacji, ani też doświadczenia w pracy biurowej przed zatrudnieniem w firmie płatnika, co zresztą odwołujący sam przyznał, a w trakcie umowy zlecenia nie nabyła wystarczających umiejętności w tym zakresie, by uzasadnionym było zatrudnienie jej na umowę o pracę w pełnym wymiarze z wynagrodzeniem 3000 zł miesięcznie, skoro nawet z zeznań ubezpieczonej i świadka M. P. wynika, że nadal szeregu czynności wnioskodawczyni nie umiała wykonać i w związku z tym robiła je za nią żona płatnika.

Jeśli uwzględnić, że skarżąca w dniu 9 stycznia 2021 r. była w 22 tygodniu ciąży, to zdaniem Sądu, możliwe jest ustalenie rzeczywistych motywów, jakimi kierowały się strony zawierając umowę o pracę w dniu 19 stycznia 2021 r. Sąd nie dał wiary, że strony nie wiedziały o ciąży ubezpieczonej w momencie zawierania tej umowy. Z pewnością wiedzę na ten temat posiadała ubezpieczona. Jest to jednak w świetle zebranego w sprawie drugorzędna okoliczność, gdyż przede wszystkim strony badanej umowy nie wykazały, że ubezpieczona czynności o jakich zeznały strony i świadek wykonywała w ramach reżimu charakterystycznego dla stosunku pracy.

Podkreślić należy, że oczywiście sam stan ciąży ubezpieczonej nie był przeszkodą do zatrudnienia jej na umowę o pracę, zwłaszcza, że posiadała orzeczenie lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania u płatnika pracy recepcjonistki, choć jak sama przyznała zataiła tę informację przed lekarzem medycyny pracy w czasie badań wstępnych. Jednakże stan ciąży nie byłby przeszkodą do zatrudnienia pracowniczego skarżącej pod tym wyłącznie warunkiem, że wykonywałaby ona umówioną rodzajowo pracę na podstawie umowy w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy – tymczasem postępowanie dowodowe, przeprowadzone w niniejszej sprawie, jednoznacznie wykazało, że ubezpieczona nie pozostawała w podporządkowaniu pracowniczemu względem płatnika, który nie kierował, ani nie nadzorował jej pracą, nie przydzielał jej bieżących zadań, ani nie rozliczał jej z ich wykonania, jak również nie kontrolował czasu pracy ubezpieczonej.

Z zeznań świadka i ubezpieczonej wynika, że wszystkimi czynnościami wnioskodawczyni kierowała w rzeczywistości żona płatnika – a zatem osoba spoza stosunku pracy. Nie robił tego z całą pewnością płatnik jako pracodawca.

Co do samej pracy zdalnej wnioskodawczyni, to Sąd, co do zasady, nie znalazł przeszkód do jej wykonywania, zwłaszcza wobec notoryjnie znanego faktu pandemii C.-19. W tym zakresie, sam brak zapisu, w umowie o pracę, możliwości zdalnego świadczenia pracy, przez ubezpieczoną, zdalnie, nie oznacza automatycznie, że nie istniał ważny stosunek pracy. Rzecz jednak w tym, że wnioskodawczyni pozostawała poza nadzorem płatnika co do czasu pracy w okresie świadczenia jej zdalnie. Z pewnością nie świadczy o wykonywaniu pracy zdalnej w ramach pracowniczego podporządkowania co do czasu okoliczność, że po godzinie 17.00 żona płatnika dzwoniła do ubezpieczonej i pytała jak minął jej dzień pracy. Tym bardziej, że z zeznań płatnika, wprost wynika, że ubezpieczona nie miała sztywnych godzin pracy w jego firmie – ale, że czas ten był elastyczny skoro wnioskodawczyni mogła zacząć pracę o godzinie 8.00 lub o 9.00, a czasem o godz. 10.00. Różnie też kończyła pracę, bo jak płatnik zeznał mogło być to ok. 16.00, ale także później. Skoro zaś żona płatnika dzwoniła do wnioskodawczyni po godzinie 17.00 no to nie można przyjąć, że ubezpieczona wykonywała pracę co do zasady do 16.00, a poza tym z wykonanej pracy nie rozliczał ubezpieczonej płatnik, ale jego żona – a zatem nie robił tego pracodawca. Z pewnością, wobec ww. faktów i braku ewidencji czasu pracy, prowadzonej dla ubezpieczonej płatnik nie rozliczał wnioskodawczyni z czasu pracy, zaś samo prowadzenie list obecności, nie jest tożsame z prowadzeniem ewidencji czasu pracy pracownika.

Przedstawione, zatem, dokumenty w postaci w szczególności listy obecności, umowy o pracę z akt osobowych, nie stanowią dowodów faktycznego wykonywania przez wnioskodawczynię pracy, w spornym okresie, a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia. Fakt formalnego sporządzenia, wskazanej wyżej dokumentacji, miał

na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu ubezpieczonej w stosunku pracy z płatnika, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią **art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1** ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2021 r., poz.423) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Definicja pracownika, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Zgodnie z **art. 22§1 k.p.** przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i, jako taki, ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może, bowiem, istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987).

Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art.58§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń były czynnościami pozornymi dokonany jedynie celem uzyskania tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń dla P. S..

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona nie wykonywała pracy na rzecz ww. płatnika na podstawie umowy o pracę w reżimie podporządkowania pracowniczego co wyklucza przyjęcie, że strony spornej umowy łączył stosunek pracy.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni w spornym okresie zatrudnienia być może wykonała pewne czynności na rzecz płatnika składek. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikowali biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby płatnik składek wydawał polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Sąd miał na uwadze, że polecenia wydawała ubezpieczonej żona płatnika, która nie była osobą współpracującą przy prowadzeniu działalności płatnika. Wobec tego nie można uznać, że to pracodawca kierował i nadzorował pracę ubezpieczonej.

Podkreślić, również, należy, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy wnioskodawczyni – mimo, że taki obowiązek spoczywa na pracodawcy niezależnie od prowadzenia listy obecności, co także świadczy o tym, że zawarta między stronami umowa miała głównie na celu ominięcie przepisów prawa i uzyskanie przez wnioskodawczynię świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W szczególności okoliczność ta uniemożliwia stwierdzenie, że ubezpieczona pozostawała w dyspozycji pracodawcy w określonym czasie zwłaszcza, gdy miała świadczyć pracę zdalnie, albowiem płatnik w ogóle nie zajmował się rozliczaniem czasu pracy ubezpieczonej. Wykonywane po godzinie 17.00 telefony przez małżonkę płatnika do ubezpieczonej nie mogą być poczytane jako rozliczanie czasu pracy przez pracodawcę, tym bardziej, że wnioskodawczyni nie miała sztywnych godzin pracy u płatnika, co jednoznacznie wynika wprost z jego zeznań. Płatnik twierdził, jednak, że zazwyczaj ubezpieczona pracowała do 16.00, co nie uzasadniałoby, zatem, telefonów jego małżonki do wnioskodawczyni o godzinie 17.00. Wnioskodawczyni listy obecności podpisywała, przy tym, nie codziennie, ale przy okazji, gdy była w firmie płatnika.

Z pewnością, w świetle złożonych zeznań stron spornej umowy, płatnik składek nie kontrolował czasu pracy wnioskodawczyni, a ubezpieczona nie informowała płatnika o rozpoczęciu i o zakończeniu pracy. Badając tę okoliczność, Sąd zważył, że zgodnie z treścią art. 128 § 1 KP, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oznacza to,

iż na ogólnych zasadach kodeksowych możliwym jest poszerzenie miejsca pracy pracownika również ponad siedzibę pracodawcy, a więc – co najczęściej może mieć miejsce - o miejsce zamieszkania. W odniesieniu do pracy zdalnej, dotyczy to sytuacji, gdy miejscem świadczenia pracy przez pracownika może być, zarówno, zakład pracy jak i każde inne miejsce wskazane przez pracodawcę. Jednocześnie powszechnie obowiązujące przepisy zezwalają na to, by praca w domu mogła być wykonywana w warunkach innych niż spełniających kryteria telepracy, a więc jako praca domowa, nie telepracownicza, nazywana również powszechnie „home office”. Istotne jest jednak, iż taka praca nie może przejawiać nadto „regularnego” charakteru. W przeciwnym bowiem wypadku, niejako nachodzić będzie na warunki telepracy, co powodowałoby, iż ostatecznie zastosowanie znalazłyby odpowiednie dla telepracy przepisy. Aby nazwać dany stosunek „telepracą”, spełniać on musi łącznie następujące warunki: pracownik musi wykonywać powierzone zadania regularnie poza zakładem pracy, a z ich wykonania rozliczać się z pracodawcą za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Decyzja o tym, że praca ma być świadczona w systemie telepracy może zostać podjęta przez strony przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie trwania zatrudnienia. Telepraca nie jest przy tym żadnym odrębnym czy szczególnym rodzajem stosunku pracy, a umowa o telepracę nie stanowi żadnego odrębnego rodzaju umowy o pracę. Jest to jedynie regulacja szczególnej formy wykonywania (świadczenia) pracy.

W n/n sprawie nie ma żadnych dowodów na to, że płatnik rozliczał wnioskodawczynię z wykonanej pracy za pomocą środków teleinformatycznych do dnia powstania niezdolności do pracy w okresie ciąży, ani też nie ma żadnych wiarygodnych dowodów na to, że wnioskodawczyni w ogóle w tym czasie wykonała na rzecz płatnika rodzajowo umówioną pracę recepcjonistki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Po stronie płatnika nie wystąpiły też żadne racjonalne powody organizacyjne czy tym bardziej ekonomiczne, aby zatrudnić wnioskodawczynię w pełnym wymiarze za wynagrodzeniem 3000 zł miesięcznie. Sąd zważył, że nie jest sporne, że ubezpieczona nie miała ani wykształcenia, ani doświadczenia, które pozwalałoby uznać, że ma umiejętności i kwalifikacje do wykonywania pracy biurowej. Z pewnością nie nauczyła się też tej pracy w krótkim okresie zatrudnienia na umowę zlecenia u płatnika, skoro nadal nie umiała wykonywać szeregu czynności, które zamiast niej wykonywała żona płatnika. Ponadto Sąd zważył, że płatnik posiada zadłużenie składkowe w ZUS i nie dotrzymał warunków układu ratalnego dotyczącego spłaty tego zadłużenia. Płatnik zeznał, że miał też zadłużenie w Urzędzie Skarbowym, które aktualnie jest już spłacone. Nie ulega wątpliwości, że nawet w okresie zatrudnienia wnioskodawczyni płatnik korzystał w tym zakresie z pomocy żony i że okazało się, że pomoc ta jest wystarczająca także, gdy ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Oczywiście w niniejszym postępowaniu nie jest rolą ani organu rentowego, ani Sądu oceniać sposób organizacji czy funkcjonowania płatnika, ale niemniej jednak należy przyjmować, że zachowania podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym w celu zarobkowym są racjonalne ekonomicznie. W niniejszym postępowaniu pracodawca nie wykazał, że zatrudnienie wnioskodawczyni na podstawie umowy o pracę było uzasadnione. Zdaniem Sądu zawarcie przez płatnika umowy o pracę z ubezpieczoną nie było ekonomicznie uzasadnione z jego punktu widzenia, gdyż musiał on ponieść koszt nie tylko związany z wynagrodzeniem wnioskodawczyni, ale również z odprowadzeniem stosownych składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto płatnik składek nie zdecydował się zatrudnić pracownika na czas nieobecności wnioskodawczyni w pracy, ale nadal – tak, jak dotychczas, korzystał w tym zakresie z pomocy małżonki i było to całkowicie wystarczające.

Sposób działania płatnika był zatem sprzeczny z logiką jaka powinna towarzyszyć przedsiębiorcy tym bardziej, że z pracy odwołującej nie odnosiłby żadnej korzyści, gdyż generowałaby ona dla niego jedynie koszty.

W konkluzji powyższego, Sąd przyjął, że okoliczności przedmiotowej sprawy, nie pozwalają na uznanie, że skarżąca faktycznie wykonywała pracę zgodną z treścią zawartej umowy o pracę.

Wskazać należy, że stosownie do treści art. 83 k.c. pozorność podpisanej przez strony umowy o pracę nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości. Zgodnie z przywołanym przepisem nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. W judykaturze podkreśla się, że aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 § 1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba

składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie byłoby, więc faktyczne nawiązane stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie (vide: wyrok SA w Gdańsku z 13.01.2016 r., III AUa 567/15, LEX 1998962).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie pozostawia żadnych wątpliwości, co do tego, że rzeczywistym i wyłączonym celem stron, nie była realizacja postanowień podpisanej umowy, lecz uzyskanie, pożądanego przez wnioskodawczynię, tytułu do ubezpieczenia społecznego.

Głównym celem zawarcia umowy o pracę, winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Wprawdzie płatnik składek założył akta osobowe, ubezpieczona podpisała listy płac, a także zbiorcze listy obecności, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły.

W tym miejscu, Sąd pragnie wskazać, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji, gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym. Natomiast, sam fakt wykonywania, za wynagrodzeniem, określonego rodzaju czynności, przez jedną ze stron na rzecz drugiej, w zależności od cech danego stosunku prawnego, co do zasady, może zostać zakwalifikowany, jako umowa o dzieło, umowa zlecenia lub też umowa o świadczenie usług, o której mowa w art.750 k.c. wobec której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Ocena, z jakim faktycznie stosunkiem prawnym, mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy, pozostaje, jednak, poza zakresem rozważań Sądu Okręgowego, albowiem przedmiotem zaskarżonej decyzji była wyłącznie umowa o pracę.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że umowa o pracę nie była wykonywana w reżimie stosunku pracy. Nawiązanie, bowiem, stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do osobistego wykonywania pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego pracodawcy i zobowiązanie pracodawcy do przyjmowania świadczonej rodzajowo umówionej pracy nie zostało wykazane.

Powyższe rozważania jednoznacznie wskazują, że zawarta umowa o pracę i sposób jej realizacji nie odpowiada treści art.22 k.p., wobec czego zaskarżona decyzja odpowiada prawu.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy, na podstawie art.477¹§1 k.p.c., w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił odwołanie.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.), zasadzając od płatnika składek D. P. oraz od P. S. po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego organu rentowego, jako strony w całości wygrywającej niniejszy proces.

A.P.