

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 listopada 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że K. Ś. od 10 maja 2021 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek Grupa (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w dniu 5 maja 2021 r. pomiędzy K. Ś. , a płatnikiem zawarto umowę , której strony nadały nazwę umowy o pracę na czas nieokreślony na mocy której K. Ś. powierzono obowiązki menedżera ds. sprzedaży , w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 5 000,00 zł , a już po 2 miesiącach stała się ona niezdolna do pracy. W ocenie organu

rentowego płatnik składek nie przedstawił wiarygodnych dowodów wskazujących ,że po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika. Co ważne , płatnik nie posiada biura , ani lokalu. K. Ś. nie miała zaś sztywno określonego miejsca pracy , a powierzone obowiązki wykonywała mobilnie w wybranych i dogodnych dla siebie godzinach pracy , bez żadnego nadzoru , korzystając ze swojego samochodu, komputera , telefonu i własnej poczty służbowej. W ocenie organu rentowego działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń K. Ś. w charakterze pracownika świadczą o chęci świadomego osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych i skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą. Tym samym na podstawie art.83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art.300 Kodeksu pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził ,że umowa o pracę zawarta między płatnikiem , a K. Ś. , jako zawarta dla pozor, jest nieważna i K. Ś. z tego tytułu nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

/decyzja w aktach akt ZUS/

W dniu 6 grudnia 2021 r. ubezpieczona złożyła odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej zmianę i stwierdzenie , że K. Ś. jako pracownik u płatnika składek Grupie (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 10 maja 2021 r. Zdaniem K. Ś. wykonywała ona powierzone obowiązki w ramach umowy o pracę , a sprowadzały się one m.in. do zawierania w imieniu płatnika umów o wykonanie usług remontowych. Co więcej, charakter pracy nie wymagał od niej przebywania w konkretnym miejscu , tym bardziej ,że płatnik nie posiada biura , czy też lokalu. W ocenie skarżącej , sporna umowa o pracę spełniała warunki określone w art. 22 § 1 k.p.

/odwołanie k.3 – 8/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

/odpowiedź na odwołanie k. 9 – 14/

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Płatnik składek Grupa (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w dniu 31 października 2018 r. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym. Udziałowcami spółki są: M. Ś. ( posiadająca 250 udziałów o łącznej wartości 25 000,00 zł ) oraz T. F. ( posiadający 250 udziałów o łącznej wartości 25 000,00 zł). Kapitał zakładowy spółki wynosi 50 000,00 zł. W ramach prowadzonej działalności spółka zajmuje się przede wszystkim sprzątnięciem budynków i obiektów przemysłowych , a także wykańczaniem wnętrz. Zarząd spółki jest jednoosobowy , a funkcję prezesa pełni T. F.. Spółka w okresie zatrudnienia wnioskodawczyni nie posiadała biura. W 2020 r. spółka płatnika osiągnęła przychód w wysokości 305 910,18 zł.

/dane ujawnione w Krajowym Rejestrze Sądowym, okoliczności bezsporne/

Wnioskodawczyni K. Ś. z zawodu jest ekonomistą. Przez około 20 lat prowadziła własną działalność gospodarczą m.in. butik z bielizną , biuro podróży , firmę sprzątającą , była agentem ubezpieczeniowym. K. Ś. od kilkunastu lat leczy się na depresję , oczekuje na operację kręgosłupa.

/okoliczności bezsporne , zeznania wnioskodawczyni min.00:50:57 – 00:53:01 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:20 – 00:21:02 rozprawy z dnia 22 marca 2022 r. , płyta CD k.55/

Z treści umowy nazwanej przez strony umową o pracę , zawartej w dniu 5 maja 2021 r., wynika że z dniem 10 maja 2021 r. płatnik składek miał powierzyć K. Ś. , na czas nieokreślony, obowiązki pracownicze managera ds. sprzedaży z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 5 000,00 zł , w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano cały kraj.

/umowa o pracę w aktach ZUS/

K. Ś. nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków.

/dokumentacja akta ZUS/

Z treści orzeczenia lekarskiego z dnia 7 maja 2021 r. wynika, że wnioskodawczyni była zdolna do wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku managera ds. sprzedaży. Z treści orzeczenia wynika ,że badanie zostało przeprowadzone w W..

/orzeczenie lekarskie w aktach ZUS/

W chwili zawierania spornej umowy wnioskodawczyni nie posiadała innego tytułu do ubezpieczeń.

/okoliczność bezsporna/

W związku z zawartą umową wnioskodawczyni podejmowała czynności zmierzające do pozyskania na rzecz płatnika klientów. W zależności od okoliczności wnioskodawczyni powierzone czynności wykonywała w terenie , bądź też u siebie w domu , przy czym większość przewidzianego czasu pracy spędzała w domu. Pomimo zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy , pracodawca nie kontrolował , czy wnioskodawczyni pracuje przez 8 godzin dziennie. To od uznania samej wnioskodawczyni zależało bowiem , jak dużo czasu poświęci danego dnia na wykonywanie powierzonych prac. Wnioskodawczyni nie otrzymała od pracodawcy służbowego komputera, samochodu, telefonu ,jak również nie zawarła stosownej umowy o wykorzystaniu własnego sprzętu. K. Ś. nie posiadała firmowego maila. Wnioskodawczyni nie była na bieżąco nadzorowana , co do prawidłowości wykonywanych prac oraz rozliczana z ilości przepracowanych godzin. Płatnika interesował bowiem jedynie wynik jej prac tj. pozyskanie klientów.

/zeznania świadka M. F. min.00:22:59 – 00:36:47, D. R. min.00:37:52 – 00:42:42 , M. M. min.00:44:03 – 00:50:31 , zeznania wnioskodawczyni min.00:50:57 – 00:53:01 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:20 – 00:21:02 rozprawy z dnia 22 marca 2022 r. , płyta CD k.55/

W czerwcu oraz lipcu 2021 r. płatnik składek przełał na konto wnioskodawczyni odpowiednio 3 056,27 zł oraz 3 613,19 zł.

/potwierdzenie wykonania przelewu w aktach ZUS/

Wnioskodawczyni nie posiadała upoważnienia do zawierania w imieniu płatnika stosowych umów.

/okoliczność bezsporna/

Od 22 lipca 2021 r. K. Ś. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

/okoliczność bezsporna/

Podczas nieobecności wnioskodawczynie w pracy, płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce.

/okoliczność bezsporna/

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie powołanych dokumentów, a także zeznań świadków i wnioskodawczynie w zakresie, w jakim można było na ich podstawie ustalić, że wnioskodawczynie rzeczywiście wykonywała na rzecz firmy płatnika składek w spornym okresie pewne czynności, co nie przesądza automatycznie, wbrew wywiadom strony skarżącej, o pracowniczym charakterze jej zatrudnienia w firmie płatnika składek. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom odwołującej się oraz świadków, w których wskazywali na zatrudnienie wnioskodawczynie na podstawie umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest jakichkolwiek wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań wnioskodawczynie oraz świadków przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne.

Sąd nie neguje, że wnioskodawczynie wykonywała pewne czynności, które generalnie sprowadzały się do pozyskiwania na rzecz płatnika klientów, to jednak zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że czynności te K. Ś. wykonywała w ramach stosunku pracy. Wprawdzie na okoliczność świadczenia pracy wnioskodawczynie przedstawiła wydruki zrzutów ekranu ze stron internetowych, na których miała prowadzić na rzecz płatnika działalność marketingową, to jednak okoliczność, że pojawia się tam jej imię i nazwisko nie jest wystarczającym dowodem na świadczenie pracy w ramach stosunku pracy. Co więcej, takim dowodem nie są również załączone do akt rentowych umowy o wykonanie usług remontowych, na których widnieje podpis wnioskodawczynie oraz adnotacje o pobraniu przez nią zaliczek od klientów. Podkreślić w tym miejscu należy, że zgromadzony materiał dowodowy nie wykazał, aby wnioskodawczynie posiadała upoważnienie do zawierania umów w imieniu płatnika, dlatego nie jest zrozumiałym dlaczego na przedstawionych umowach widnieje jej podpis. Nadto mimo „pobranej zaliczek”, nie zostało wykazane, że zostały one ujęte w dokumentacji księgowej. Brak jest także dowodu z rozliczeń ubezpieczonej z pobranych zaliczek. Zważywszy zaś na fakt, że w trakcie niniejszego postępowania, oprócz dokumentacji pochodzącej od płatnika, czy też samej wnioskodawczynie, nie przedstawiono innej dokumentacji, uzasadnionym jest twierdzenie, że przedstawiona dokumentacja, w tym listy obecności zawierające podpisy wnioskodawczynie, zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby toczącego się postępowania. Tym bardziej, że z list obecności wynikają stałe godziny pracy, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami samej wnioskodawczynie. Przedstawione w organie rentowym wiadomości e-mail, nie przesądzają ich autorstwa, tym bardziej, że wnioskodawczynie nie dysponowała własnym adresem. Zdaniem Sądu sporządzenie dokumentacji osobowej wnioskodawczynie miało jedynie uwiarygodnić wersję o pracowniczym charakterze jej zatrudnienia w firmie płatnika składek. Nie sposób jednak nie zauważyć, że w dokumentacji osobowej wnioskodawczynie nie ma pisemnego zakresu obowiązków ubezpieczonego tj. podstawowego dokumentu jaki powinien otrzymać każdy nowozatrudniany pracownik. Przy czym przed organem rentowym przedstawiła szeroki zakres obowiązków, bez wykazania w niniejszym procesie ich wykonywania (np. rekrutacja pracowników, obsługa strony internetowej, F., zastępstwa w czasie nieobecności pracowników)

W tym miejscu podkreślić również należy, że zeznania wnioskodawczynie, co do miejsca w jakim miała odbyć badania lekarskie, mające wykazać brak przeciwwskazań do wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych na stanowisku managera ds. sprzedaży, oraz jej zeznania, co do odbytego szkolenia w dziedzinie BHP pozostają w oczywistej sprzeczności do treści załączonej dokumentacji (z zeznań wnioskodawczynie wynikało, że badania odbyła w S., podczas gdy na załączonym zaświadczeniu jako miejsce ich wykonania wskazano W.; z treści zaś zaświadczenia o odbytym szkoleniu BHP wynika, że przeprowadził je T. F., podczas gdy z zeznań samej wnioskodawczynie wynikało, że miała je przeprowadzić kobieta).

Niemniej jednak podkreślić należy, że nie ma żadnych dowodów na istnienie podporządkowania pracowniczego wnioskodawczynie względem płatnika, jako jej pracodawcy, co jest konieczne dla ustalenia, że praca była świadczona w reżimie podporządkowania pracowniczego, który jest cechą charakterystyczną, a zarazem niezbędną do ustalenia istnienia stosunku pracy. Nie potwierdzili tego ani świadkowie, ani też nie wynika to z dostępnych dokumentów, natomiast z treści zeznań wnioskodawczynie i świadków wynika, że płatnik składek nie nadzorował pracy wnioskodawczynie, nie kierował na bieżąco pracą odwołującej, ani nie rozliczał jej w żaden sposób z wykonywanej

pracy i z czasu pracy. Ponadto ze złożonych zeznań wynika, że żadna ze stron nie przywiązywała wagi do ewidencji czasu pracy wnioskodawczyni w badanym okresie. Co więcej, to od uznania samej wnioskodawczyni zależało, jak dużo czasu poświęci danego dnia na wykonywanie powierzonych prac, a także czy będzie pracować w domu, czy też w terenie. Okoliczność zaś, że dla płatnika liczył się jedynie efekt jej pracy z całą pewnością nie pozwala na uznanie, że z tej przyczyny sporną umowę można zakwalifikować jako stosunek pracy i objąć wnioskodawczynię obowiązkiem ubezpieczenia.

Podsumowując ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pomiędzy stronami spornej umowy o pracę doszło do nawiązania stosunku pracy, gdyż brak jest dowodów na podporządkowanie pracownice wnioskodawczyni w stosunku do płatnika. Ustalone okoliczności przemawiają natomiast za przyjęciem, że strony kwestionowanej umowy o pracę zawierając ją, miały inny cel niż jej wykonywanie w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Odwołanie podlega oddaleniu.

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

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 1133) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Według zaś art. 4 ust. 3 pkt 3 od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według 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.

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. 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 17 stycznia 2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie słusznie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 5 maja 2021 r. , zawarta między płatnikiem składek , a wnioskodawczynią jest nieważna, bowiem nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają stwierdzenie, że zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę została zawarta dla pozor, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozor, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozor, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (III UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających

z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego

i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 24 lutego 2010 r. w sprawie II UK 204/09 (Lex nr 590241), że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Nadto Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), trafnie stwierdził, że 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.).

Warto także wskazać, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 maja 2010 r. w sprawie I UK 43/10 (Lex nr 619658) trafnie stwierdzono, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie I UK 74/10 (Lex numer 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności jednakże przy takim tylko założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 §1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 6 sierpnia 2013 roku, II UK 11/13 (LEX Nr 1375189) jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści.

Podkreślić także należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772).

Mając na uwadze dotychczasowe rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał badać, czy pomiędzy odwołującą się, a płatnikiem istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu Sąd zbadał, czy wnioskodawczyni osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (tj. pod kierownictwem pracodawcy), w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że K. Ś. w spornym okresie wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności wykonywane przez wnioskodawczynię były przez nią świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego. O ile w świetle ustalonych faktów nie budzi wątpliwości, że wykonywanie powierzonych wnioskodawczyni czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób odpłatny, o tyle wysoce wątpliwe jest występowanie głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie w procesie świadczenia pracy. Jednakże w realiach badanej sprawy odtworzone fakty przeczą temu, że strony łączył prawdziwy stosunek pracy. Nie ma bowiem żadnych dowodów na to, że wnioskodawczyni pozostawała w podporządkowaniu pracowniczym wobec płatnika.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik składek kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikował biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej przez wnioskodawczynię. Jest to istotne, albowiem 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. Co więcej, to od uznania samej wnioskodawczyni zależało, jak dużo czasu poświęci danego dnia na wykonywanie powierzonych prac. Nadto w zależności od okoliczności wnioskodawczyni powierzone czynności wykonywała w terenie, bądź też u siebie w domu. Pomimo zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca nie kontrolował, czy wnioskodawczyni pracuje przez 8 godzin dziennie. Wnioskodawczyni nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Nie ulega także wątpliwości, że pracodawca nie wyposażył wnioskodawczyni w służbowy komputer, samochód, czy telefon, jak również wnioskodawczyni nie zawarła stosownej umowy o wykorzystaniu własnego sprzętu. K. Ś. nie posiadała firmowego maila. Jedynym kryterium oceny pracy wnioskodawczyni miał być jedynie wynik jej prac tj. pozyskanie klientów. Takie kryterium nie spełnia warunków o jakich mowa w art. 22 § 1 k.p. Sąd nie przeczy, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności dla firmy płatnika, to jednak zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala uznać, że wykonywanie tych czynności odbywało się pod kierownictwem pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. A to wyklucza uznanie, że sporne zatrudnienie miało cechy zatrudnienia pracowniczego.

Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia.

W literaturze przedmiotu zinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybutywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania, czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (wyrok SN z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. L., W sprawie podporządkowania pracownika, (w: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. F. i Ł. P., W. 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. M., Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. F. i Ł. P., W. 2011, s.126-130).

Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, należy dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów przedstawionych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

Płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia K. Ś. z wykonania zadań, nie ma bowiem na to żadnych dowodów. Z zeznań świadków, jak i samej wnioskodawczyni nie wynika, aby wyznaczano jej na bieżąco skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania. Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Poczynione stwierdzenie jest ważne, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35).

Dlatego zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zblizonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących).

Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).



Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie oraz praktyce i w konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Więż tą cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy wnioskodawczyni, brak podporządkowania, co do czasu pracy, w jakim wykonywała na rzecz płatnika pewne czynności, o których zeznała zarówno ona sama, jak i świadkowie przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawczynię. Konkluzja ta oznacza również, że stron nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. Wybór przez strony formy zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Czynność prawna – jaką jest w realiach niniejszej sprawy umowa o pracę zawarta przez strony - jest sprzeczna z ustawą tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz firmy płatników składek, ale nie w reżimie stosunku pracy.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 §1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie. Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów: po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawca nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u odwołującego się płatnika, a po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczynię decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu ubezpieczonego na innej podstawie prawnej.

W tym miejscu Sąd pragnie wskazać, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu 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 pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. 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.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. , a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalił zgodnie z §9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz.265 ze zm.).