

Sygn. akt VII U 3528/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2014 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: protokolant sądowy Marcin Kamionowski

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 października 2014 r. w Warszawie

sprawy W. K. wspólnika (...) Spółki Cywilnej

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

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem K. D., G. K. i A. W.

na skutek odwołania W. K. wspólnika (...) Spółki Cywilnej

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

z dnia 24 września 2013 r., znak: (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

W. K. - wspólnik (...) spółki cywilnej złożył do protokołu odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 24 września 2013r., znak (...), stwierdzającej, że K. D. jako pracownik u płatnika składek Biuro (...) s.c.” nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8 kwietnia 2013r.

Odwołujący wskazał, że nie posiada zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy przez K. D., ponieważ nie sądził, że takie będzie potrzebne. Praca w/w polegała na zbieraniu dokumentów od klientów i poszukiwaniu nowych klientów i nie wymagała ani nadzwyczajnych kwalifikacji, ani nadzwyczaj dobrego zdrowia. Potwierdzeniem jej wykonania jest zaksięgowanie w ewidencji prowadzonej przez biuro dokumentów zebranych przez K. D.. Obecnie sam odwołujący wykonuje pracę, którą wcześniej wykonywał K. D., a ponieważ nie jest znany termin jego powrotu do pracy, to na to stanowisko nie został zatrudniony nikt nowy (odwołanie z dnia 14 listopada 2013r., k. 2 – 3 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że K. D. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych od dnia 8 kwietnia 2013r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Biuro (...) s.c.”, a dokument

zgłoszeniowy został przekazany dopiero w dniu 12 czerwca 2013r. Z uwagi na fakt powstania niezdolności do pracy niecałe dwa miesiące od momentu zatrudnienia i jeszcze przed przesłaniem do ZUS dokumentu zgłoszeniowego, organ rentowy wszczął postępowanie mające na celu wyjaśnienie, czy praca była faktycznie świadczona przez K. D. i czy umowa o pracę nie została zawarta jedynie dla pozorów. W toku postępowania ustalono, że K. D. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego z wynagrodzenie 1.600 zł brutto i to stanowisko zostało stworzone specjalnie dla niego. Strony nie przedstawiły wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez K. D.. Płatnik przedstawił jedynie kopie dokumentacji kadrowej, podatkowej i ubezpieczeniowej, które stanowią tylko środek uwiarygodnienia działania stron, które poprzez zawartą umowę dążyły do obejścia przepisów prawa. Dodatkowo nie zostały wskazane wymierne korzyści dla firmy z tytułu zatrudnienia K. D., a także po jego odejściu na zwolnienie lekarskie, na jego stanowisko nie został zatrudniony nowy pracownik. Z tego wynika, że pełnoetatowy pracownik na takim stanowisku nie był potrzebny. Wobec powyższego decyzją z dnia 24 września 2013r. organ rentowy stwierdził, że K. D. od dnia 8 kwietnia 2013r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w Biurze (...) s.c.” (odpowiedź na odwołanie z dnia 16 grudnia 2013r., k. 4 – 6 a.s.).

Zainteresowany K. D. na rozprawie w dniu 8 października 2014r. przyłączył się do stanowiska odwołującego W. K. (protokół rozprawy z dnia 8 października 2014r., k. 56 a.s.).

Zainteresowani G. K. i A. W. nie zajęli stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Biuro (...) mieszczące się w C. przy ulicy (...) działa w formie spółki cywilnej, w której współnikami są: G. K. – z udziałem 14,5 %, A. W. – z udziałem 30% i W. K. – z udziałem 55,5% (umowa spółki cywilnej, k. 12 a.s.).

Spółka zatrudnia kilkunastu pracowników na podstawie umów o pracę, a ich wynagrodzenia wynoszą od 1.600 zł do 2.240 zł miesięcznie (badanie płatnika w zakresie obowiązku składania dokumentu ZUS IWA, k. 7 a.r., listy płac, k. 41 – 55 a.r.).

Przedmiotem działania spółki jest świadczenie usług dla około 300 klientów z W. oraz powiatów (...), (...), (...), (...), (...), (...) dla których właściwe są różne urzędy skarbowe (około 20) położone na obszarze województwa (...). Wspólnicy spółki podzieli pomiędzy siebie klientów i A. W. zajmuje się rozliczeniami klientów w Urzędzie Skarbowym w G. i O., G. K. obsługuje klientów rozliczających się w Urzędzie Skarbowym w M., a W. K. zajmuje się pozostałymi klientami, a dodatkowo jest pełnomocnikiem w około 40 różnych postępowaniach, które zdarza się, iż trwają nawet kilka lat (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., protokół przesłuchania W. K. przed organem rentowym, k. 33 – 37 a.r.).

Praca W. K. oprócz załatwiania różnych spraw w biurze, polegała również na kontakcie z klientami i odbieraniu od nich dokumentów. Dodatkowo, jeśli po zaksięgowaniu dokumentów okazało się, że klient musi zapłacić jakiś podatek, W. K. dostarczał klientowi dane do przelewu i albo klient płacił sam, albo przekazywał W. K. pieniądze celem dokonania wpłaty. Wykonywanie w/w czynności było czasochłonne, gdyż wiązało się z koniecznością dojazdu do klientów, a nie wymagało szczególnych kwalifikacji, nie było bowiem złożone. W związku z tym W. K., aby mieć więcej czasu na pracę w biurze, postanowił zatrudnić osobę, która będzie odbierała dokumenty od klientów (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., protokół przesłuchania W. K. przed organem rentowym, k. 33 – 37 a.r.).

K. D. i W. K. znali się od pewnego czasu, mają wspólnego znajomego o nazwisku M.. K. D. prowadził działalność gospodarczą i zajmował się handlem na bazarze. W. K. zawarł z K. D. umowę o pracę w dniu 8 kwietnia 2013r., na czas określony do dnia 11 kwietnia 2014r., na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.600 zł brutto. K. D. nie prowadził już wówczas działalności gospodarczej. Pracodawca przed zawarciem umowy o pracę nie skierował K. D. na badania wstępne i K. D. nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego, że jest zdolny do pracy na powierzonym mu stanowisku (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., zeznania K. D., k. 60 – 61 i 57 a.s., umowa o pracę z dnia 8 kwietnia 2013r., a/o).

K. D. nigdy nie poznał A. W. i G. K. – pozostałych wspólników spółki cywilnej (...), nigdy nie był też w biurze rachunkowym w C. przy ulicy (...). Wszystkie sprawy załatwiał ze współnikiem W. K. (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., zeznania K. D., k. 60 – 61 i 57 a.s.).

Do zakresu zadań K. D. należało odbieranie dokumentów od klientów biura rachunkowego oraz poszukiwanie nowych klientów. Wskazane obowiązki zainteresowany realizował jeżdżąc do stałych klientów biura na terenie W., miał ich około 12 – 15. Klienci prowadzili punkty m.in. na bazarze pod U. (3), na placu (...) (1), w P. przy ulicy (...) (1), przy ulicy (...) (1), na bazarze na S. (1) i w dzielnicy W. (1). Dodatkowo zainteresowany odbierał dokumenty od jednego z klientów na budowie. Zadaniem zainteresowanego był dojazd raz w miesiącu (w razie konieczności dwa razy) do wskazanych mu klientów i odbieranie od nich lub od sprzedawców dokumentów, które później w miejscu jego zamieszkania były odbierane przez W. K.. W. K. przekazywał także zainteresowanemu dokumenty, które zainteresowany dostarczał klientom. Dodatkowo K. D. zbierał informacje wśród znajomych czy w sklepach, aby W. K. zyskał nowych klientów. Przekazywał je potem W. K. (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., zeznania K. D., k. 60 – 61 i 57 a.s., zeznania świadka B. G., k. 59 a.s., zeznania świadka J. D., k. 59 – 60 a.s., oświadczenia A. B., B. G. i J. D., k. 65 – 69 a.r.).

Wykonywanie w/w czynności zajmowało K. D. około 3 dni w miesiącu. Pracodawca nie wskazywał zainteresowanemu ilości godzin jego pracy, ani godziny, o której powinien zaczynać i kończyć pracę. Pory dnia, kiedy zainteresowany udawał się do klientów po dokumenty ustalał on sam, wcześniej telefonicznie uzgadniając je z klientem. Pracodawca nie interesował się liczbą godzin przepracowanych przez K. D., istotny był dla niego rezultat pracy. K. D. nie podpisywał listy obecności, a wynagrodzenie odbierał od W. K. i podpisywał listę płac (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., zeznania K. D., k. 60 – 61 i 57 a.s., listy płac, k. 41 – 55 a.r.).

Poczynając od dnia 3 czerwca 2013r. K. D. był niezdolny do pracy. Pracodawca w dniu 12 czerwca 2013r. przesłał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokument ZUS ZUA – zgłoszenie do ubezpieczeń i w związku z niezdolnością pracownika do pracy początkowo płacił mu wynagrodzenie za czas choroby, a potem przekazał do organu rentowego wniosek o zasiłek chorobowy (ZUS ZUA – k. 11 a.r., zeznania K. D., k. 60 – 61 i 57 a.s.).

W okresie niezdolności K. D. do pracy jego zadania wykonywał W. K., a po zakończeniu choroby aż do dnia, w którym upłynął okres, na jaki została zawarta umowa o pracę, K. D. realizował zadania powierzone mu przez W. K.. Obecnie realizuje je syn odwołującego, który mieszka w W. i jeździ do klientów, by odbierać od nich dokumenty lub im je dostarczać (zeznania W. K., k. 61 i 58 a.s., zeznania K. D., k. 60 – 61 i 57 a.s., zeznania świadka B. G., k. 59 a.s., zeznania świadka J. D., k. 59 – 60 a.s., świadectwo pracy z dnia 11 kwietnia 2014r., a/o).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z uwagi na wniosek o wypłatę K. D. zasiłku chorobowego wszczął postępowanie wyjaśniające (pismo z dnia 26 lipca 2013r., k. 19 i 23 – 25 a.r.). Po jego przeprowadzeniu w dniu 24 września 2014r. została wydana decyzja nr (...), w której organ rentowy stwierdził, że K. D. jako pracownik u płatnika składek Biuro (...) s.c. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8 kwietnia 2013r. W uzasadnieniu wskazanej decyzji zostało podniesione, że K. D. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych od dnia 8 kwietnia 2013r. przy czym zgłoszenie wpłynęło do organu rentowego 12 czerwca 2013r., a więc po ustawowym terminie. Nadto, w komplecie rozliczeniowym za kwiecień 2013r. K. D. nie został wykazany w raportach imiennych, a korekty dokumentów rozliczeniowych, w których uwzględniono zainteresowanego, zostały przekazane dopiero 14 czerwca 2013r. Dodatkowo organ rentowy podniósł, że zakres obowiązków K. D. nie został określony na piśmie, a informacje dotyczące powierzonych obowiązków zostały przekazane ustnie. Pracodawca nie okazał jednak żadnych dowodów na potwierdzenie wykonywania czynności przez K. D., a wyjaśnienia, jakie zostały złożone nie są wiarygodne, ponieważ pracownik został przyjęty na nowe stanowisko pracy. Pracodawca na takim stanowisku i z takim zakresem obowiązków nikogo nie zatrudniał wcześniej, a od czerwca 2013r., tj. od kiedy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, nie została z nikim podpisana umowa o podobnym charakterze. To sugeruje, że pracownik na takim stanowisku nie był i nie jest potrzebny (decyzja z dnia 24 września 2013r., nr (...), k. 79 – 83 a.r.). W. K. – współnik (...) spółki cywilnej złożył odwołanie od wskazanej decyzji.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów

z dokumentów oraz w oparciu o zeznania złożone przez zainteresowanego K. D. i odwołującego W. K. oraz świadków B. G. i J. D..

Dowody z dokumentów zostały ocenione jako wiarygodne, gdyż korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny.

Zeznaniom świadków i stron Sąd w pełni dał wiarę, gdyż były spójne oraz wzajemnie się potwierdzały i uzupełniały, a ponadto były zgodne z tym, na co wskazują dowody z dokumentów.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadka A. B. (protokół rozprawy z dnia 8 października 2014r., k. 60 a.s.), ponieważ okoliczności, co do których miała złożyć zeznania wskazana osoba, zostały już dostatecznie wyjaśnione zeznaniami świadków B. G. i J. D. oraz stron. Dodatkowo A. B. przed organem rentowym złożyła oświadczenie na piśmie, a zatem nie było potrzeby, by przedłużać postępowanie sądowe i powtórnie wzywać A. B. celem złożenia zeznań, które niczego nowego nie wniosłyby do sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie W. K. – współnika (...) spółki cywilnej od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 24 września 2013r., znak: (...), jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Kwestią sporną, wymagającą rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu było to, czy K. D. realizował umowę o pracę, jaką zawarł ze spółką cywilną (...), którą reprezentował współnik W. K., bo od tego uzależnione jest objęcie go ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, wypadkowym i chorobowym.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 1442; zm.) 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.

Definicję pracownika zawiera art. 2 kodeksu pracy. Wskazuje on, że pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powołanym 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 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. O zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych rozstrzygają każdorazowo przepisy charakteryzujące stosunek pracy. W ich świetle wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca wykonywana przez pracownika na rzecz pracodawcy była dostosowana do charakteru stosunku pracy, czyli polegała na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.).

W rozważanym przypadku strony zawarły umowę o pracę na piśmie i nastąpiło zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych, lecz przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie, a więc faktyczne wykonywanie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010r., sygn. akt I UK 74/10). To ono bowiem, a nie samo zawarcie umowy w ramach stosunku pracy, zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j.: Dz. U. z 2013r., poz. 1440, ze zm.) oraz ustawą z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. z 2013r. poz. 1442; ze zm.), uprawnia do świadczeń przewidzianych we wskazanych przepisach (m.in. do świadczeń chorobowych, świadczeń emerytalno- rentowych).

Należy wskazać, że przepis art. 22 § 1 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, a zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca – rozumiana szeroko jako wszelkiego rodzaju działalność ludzka – może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych i to także należy mieć na uwadze przy rozstrzygnięciu kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał, że brak jest dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez K. D., a zawarta umowa jest nieważna. Sąd zgadza się z takim stanowiskiem, ale tylko w tej części, która dotyczy nieważności umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2013r., bo twierdzenie, że zainteresowany nie wykonywał pracy jest bezpodstawne. Z materiału dowodowego, który był przedstawiony już na etapie postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym wynika, że K. D. był u klientów Biura (...) spółki cywilnej” i odbierał bądź dostarczał określone dokumenty. Już choćby z tego powodu nie można twierdzić, że praca nie była wykonywana. Mimo to umowa o pracę jest nieważna na podstawie art. 58 k.c., gdyż została zawarta w celu obejścia przepisów prawa, a mianowicie art. 22 k.p. Strony zawarły tę umowę w sytuacji, kiedy konstytutywne cechy stosunku pracy nie występowały. Do tych konstytutywnych cech, określonych przez przepisy Kodeksu pracy, odróżniających stosunek pracy od innych stosunków prawnych, należą: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

W świetle powyższego o pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje sam rodzaj pracy czy umowy, ale wykonywanie jej w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującego czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma wykonywać pracownik, a także sposób oraz czas i miejsce wykonywania czynności. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 12 lutego 2013r. „podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę.” (III AUa 1068/12, Lex nr 1321996).

W przedmiotowej sprawie z całą pewnością zaistniały takie elementy w stosunku łączącym strony jak dobrowolność czy odpłatność. Nie przesądza to jednak o istnieniu więzi o charakterze pracowniczym, gdyż zdaniem Sądu brak było bardzo istotnego, jednego z podstawowych, koniecznych elementów, a mianowicie podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 września 2013r., III AUa 135/13; Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 października 2013r., III AUa 226/13).

Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie zakres podporządkowania K. D. poleceniom pracodawcy był w istocie znikomy. W wykonywaniu czynności na stanowisku przedstawiciela handlowego zainteresowany miał bardzo szeroki zakres samodzielności. Nikt nie wydawał mu poleceń służbowych, nie wskazywał czasu pracy, godziny rozpoczęcia pracy i jej zakończenia czy czynności koniecznych do zrealizowania w danym dniu. W. K. jedynie ogólnie wprowadził K. D. w zakres wykonywanych czynności, przedstawił klientom, u których zainteresowany miał być i później nie rozliczał pracownika z efektów jego pracy, z tego co wykonał i w jakim czasie. Dla W. K. – jak sam przyznał w zeznaniach

– istotny był rezultat pracy w postaci odebranych od klientów bądź dostarczonych im dokumentów. Inne elementy jak choćby sposób realizacji tych zadań, czas ich wykonania, nie były istotne, co świadczy o nieistnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy. Dodatkowym potwierdzeniem tego jest okoliczność, że choć umowa o pracę została zawarta na pełny etat, a zatem z uwzględnieniem czasu pracy wynikającego z art. 128 i nast. k.p., to zainteresowany swoje zadania realizował w ciągu około 3 dni w miesiącu. Ponadto, przystępując do pracy nie został skierowany na badania wstępne i nie dysponował stosowanym zaświadczeniem lekarskim, jakie powinien mieć pracownik. Wprawdzie pracodawca nie uważał, by takie zaświadczenie było konieczne, lecz obowiązek jego przedstawienia nie jest pozostawiony uznaniu pracodawcy i nie zależy od jego potrzeb, ale wynika wprost z przepisów. K. D. tymczasem takiego dokumentu nie posiadał. Nie był również zobowiązany do podpisywania listy obecności, gdyż – jak już było wskazywane – godziny jego pracy nie miały dla pracodawcy żadnego znaczenia. Zainteresowany był zobowiązany jedynie odebrać od klientów biura dokumenty i w razie konieczności dostarczyć im dokumenty z biura, a to, kiedy i w jaki sposób te czynności realizował, nie było dla pracodawcy ważne.

Podsumowując Sąd Okręgowy uznał, że w rozważanym przypadku nie może być mowy o istnieniu stosunku pracy z uwagi na brak podstawowego elementu podporządkowania pracodawcy. Dodatkowo należy wskazać, iż pracodawca wyznaczył zainteresowanemu konkretne zadania do wykonania, co sprawia, że zawarta umowa o pracę w istocie bliższa jest umowie cywilnoprawnej. Umowa o pracę ze swej istoty wiąże się z zobowiązaniem pracownika do starannego działania, a nie do uzyskania określonego rezultatu. Tymczasem umowa łącząca strony nie łączyła się z takim starannym działaniem, ale z realizacją konkretnych, określonych zadań, które wiązały się z rezultatem w postaci dostarczonych czy odebranych dokumentów. To także powoduje, że stosunku łączącego strony nie można uznać za stosunek pracy. Nie zawiera on w przeważającym stopniu cech charakterystycznych dla stosunku pracy, lecz wykazuje cechy umowy cywilnoprawnej.

W związku z powyższym umowa o pracę z dnia 8 kwietnia 2013r. została oceniona przez Sąd jako nieważna zgodnie z art. 58 § 1 k.c. Powołany przepis wskazuje, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcia obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397).

Postępowanie dowodowe w rozpoznawanej sprawie wykazało, że K. D. wykonywał pewne czynności na rzecz spółki cywilnej (...), jednakże jego praca nie wypełniała cech stosunku pracy, tj. podporządkowania pracodawcy, świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Sąd Okręgowy uznał, że zatrudnienie K. D. było więc czynnością prawną zmierzającą do obejścia art. 22 k.p. i w związku z tym zainteresowany jako pracownik u płatnika składek „Biuro (...) spółka cywilna” nie może podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu.

Mając na względzie przedstawioną argumentację Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżona decyzja organu rentowego jest prawidłowa i dlatego na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., należało oddalić odwołanie.

ZARZĄDZENIE

(...)