

Sygn. akt: III U 746/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2013 r.

**Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

Przewodniczący:	SSO Teresa Suchcicka
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Laskowska

**po rozpoznaniu w dniu** 18 października 2013 r. w Ostrołęce

**sprawy z odwołania J. R.**

**przy udziale zainteresowanego B. S. s. w K.**

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.

**o** ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

**na skutek odwołania J. R.**

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

**z dnia** 19 czerwca 2012r. **znak** (...)

**orzeka:**

1. oddala odwołanie;
2. zasądza od J. R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt III U 746/12

## UZASADNIENIE

J. R.wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19.06.2012r. znak (...)którą to decyzją organ rentowy uznał, że J. R.w okresie od 1.02.2010r. do 31.01.2012r. nie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) S.C.Uzasadniając odwołanie J. R.podniósł, że w spornym okresie wykonywał pracę jako pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy dla firmy (...) S.C.i z tego tytułu został zgłoszony do ubezpieczenia. Odwołujący twierdził, że wykonywana praca polegająca na rozprowadzaniu ulotek reklamowych nie kolidowała z jego obowiązkami wynikającymi z prowadzonej działalności gospodarczej. Brak ewidencjonowania czasu pracy był następstwem charakteru pracy, która była pracą zadaniową z elastycznym systemem czasowym, lecz ze ścisłym nadzorem przez przełożonych. Odwołujący kwestionował ustalenia

ZUS, że okoliczności i charakter wykonywanej przez niego pracy miały cechy charakterystyczne dla umowy zlecenia. Zdaniem odwołującego wszelkie kryteria wymagane przez przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 22 § 1k.p.

(...) Oddział w K. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 360 zł. W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy twierdził, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazywał, że umowa o pracę została zawarta nie w celu jej wykonywania, ale dla zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej wykonawcy. Pomimo nazwania tej umowy umową o pracę, nie posiadała ona konstytutywnej cechy takiej umowy czyli podporządkowania pracowniczego, zatem należało ją zakwalifikować do umów cywilnoprawnych. ZUS podniósł, że wspólnicy pracodawcy (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. utworzyli ponad 100 innych spółek cywilnych funkcjonujących na podstawie takiego samego schematu.

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

J. R. prowadzi samodzielną działalność gospodarczą od 10.09.2000r. polegającą na dystrybucji środków czystości.

W dniu 1 lutego 2010r. pomiędzy J. R. a firmami (...). (...) S.C., (...) Sp.z o.o. i (...) SP. z o.o. z siedzibą w K. reprezentowanymi przez Prezesa Zarządu M. F. została zawarta umowa o prace na czas określony od 1 lutego 2010 r. do 31.01.2011r. Zgodnie z zawartą umową pracodawca zatrudnił J. R. na stanowisku agenta reklamowego- pracownika administracyjno-biurowego. Miejsce wykonywania pracy strony określiły jako miejscowość zamieszkania. Strony określiły wysokość wynagrodzenia na kwotę 1317 zł brutto plus premię uznaniową. Szczegółowy zakres czynności określony został w załączniku Nr1 i było to:

1. Reklamowanie i promowanie produktów będących przedmiotem sprzedaży Pracodawcy szczególnie w sposób bezpośredni poprzez nawiązywanie rozmów z potencjalnymi klientami.
2. Utrzymywanie kontaktów z wcześniej pozyskanymi klientami, dbałość o ich zadowolenie i polecanie następnych produktów będących w aktualnej ofercie Pracodawcy.
3. Pozyskiwanie wiedzy na temat oferty Pracodawcy, uczestnictwo w organizowanych przez Pracodawcę szkoleniach, bieżące analizowanie produktów oferowanych przez Pracodawcę.
4. Przekazywanie w formie raportu miesięcznego opisu czynności wykonanych w poprzednim miesiącu do dnia 3-go miesiąca następnego.
5. Dbłość o dobry wizerunek Przedsiębiorstwa Pracodawcy.
6. Dbłość o dobry wizerunek Przedsiębiorstwa.
7. Dbłość o zachowanie przepisów BHP.

Identyczną umowę o pracę strony zawarły w dniu 1.02.2011r. na okres kolejnego roku od 1.02.2011r. do 31.12.2012r.

Odwołujący się nie widział nigdy swojego pracodawcy, powyższe umowy zostały przesłane za pośrednictwem poczty. Nie było prowadzonej ewidencji czasu pracy, ani list obecności. Pracodawca nie zapewnił żadnej odzieży roboczej, ani innych materiałów poza ulotkami reklamującymi pracodawcę. Nie zawierano dodatkowych umów w zakresie odpowiedzialności materialnej za uszkodzone lub zniszczone mienie. Premii uznaniowej za dobre wyniki w pracy odwołujący nigdy nie otrzymał. J. R.prowadził działalność gospodarczą na terenie W.i okolic, tam też pozyskiwał klientów dla B. S. S.pracował on jako przedstawiciel firmy na terenie W.i okolic. Nie miał wyznaczonych sztywnych godzin pracy, a jedynym warunkiem było by zmieścić się w limicie godzin tygodniowych. Praca polegała na pozyskiwaniu klientów do bazy danych o przedsiębiorcach, odwołujący przedstawiał ofertę pracodawcy i zachęcał do skorzystania z niej, ale sam nie wykonywał czynności technicznych związanych z zawarciem poszczególnych umów, czy wprowadzania tych danych. Jedynymi obowiązkami odwołującego było przedstawienie oferty i pozyskanie danych

potencjalnego klienta resztą czynności zajmowały się inne osoby w spółce. Odwołujący nie musiał prowadzić ewidencji czasu pracy, nie zgłaszał terminu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, a jedynie we własnym zakresie tylko dla własnych celów spisywał sobie jakie zadania wykonywał danego dnia. Takiej ewidencji jednak nie przedstawił.

W związku z zatrudnieniem płatnik składek – (...) Sc. zgłosił odwołującego do ubezpieczenia społecznego z kodem tytułu ubezpieczenia (...) jako pracownika i w trakcie trwania umowy o pracę składał za ubezpieczonego raporty rozliczeniowe.

J. R. w okresie podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu umowy o pracę i jednoczesnego prowadzenia działalności gospodarczej opłacał jedynie składkę z ubezpieczenia zdrowotnego.

W wyniku przeprowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. Inspektorat K. postępowania wyjaśniającego w sprawie zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia przez płatnika (...) S.C. zakład wydał zaskarżoną decyzję.

Odwołujący – zdaniem Sądu- w spornym okresie od 1.02.2010r. do 31.01.2012r. nie realizował elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

( dowód: zeznania odwołującego się k. 72 adnotacja 3:52 i M. F. k. 62-63, akta osobowe i rentowe odwołującego).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie J. R. jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r., Nr 205, poz.1585 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej są pracownikami z wyłączeniem prokuratorów.

Według art. 8 ust 1 w/w ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Regulacje dotyczącą obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego zawarte są w art. 11.ust 1 zgodnie z którym obowiązkiem tym objęte są osoby wymienione w art. 6 ust 1 pkt. 1, 3 i 12 ( pracownicy z wyjątkiem prokuratorów, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz osoby odbywające służbę zastępczą).

Obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym na mocy art. 12 ust 1 w/w ustawy objęte są osoby podlegające ubezpieczeniu emerytalno rentowemu.

Odwołanie J. R. uzależnione było od ustalenia czy w spornym okresie od 1.02.2010r. do 31.01.2012r. pozostawał on w stosunku pracy, a tym samym czy był objęty obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalno - rentowym, wypadkowym i chorobowym.

Sąd rozstrzygając niniejszą sprawę miał na uwadze powszechne stanowisko judykatury, zgodnie z którym o tym czy strony danej umowy nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczenia społecznego nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy ( por orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010r. II UK 204/09.). Sąd ustalał zatem, w jaki sposób odwołujący rzeczywiście wykonywał swoje obowiązki względem pracodawcy.

Z uwagi na bierność odwołującego i zainteresowanej spółki w zakresie wniosków dowodowych, Sąd oparł się jedynie na wyjaśnieniach odwołującego oraz zeznaniach M. F. - prezesa zarządu (...) S.C. w K. oraz zgromadzonej dokumentacji osobowej i aktach rentowych.

Z zeznań świadka M. F. wynika, że osobiście nie poznała ona odwołującego, miała jedynie marginalną wiedzę na temat jego zatrudnienia. Zeznała, że zakres czynności pracownika został odwołującemu przedstawiony, a praca polegała na reklamowaniu produktów ubezpieczeniowych pracodawcy. Świadek nie była w stanie opisać charakteru pracy odwołującego gdyż jak twierdziła, tymi czynnościami zajmował się pan K., który z kolei był nadzorowany przez prezesa O. Z. Z.. Z uwagi na charakter pracy odwołujący nie miał wyznaczonych sztywno godzin pracy, jego zadanie polegało jedynie na przepracowaniu 8 godzin dziennie, lecz nie była sporządzana żadna lista obecności, a rozliczenia obecności odbywały się bezpośrednio przed kierownikami i tylko przez pewien krótki okres czasu. M. F. twierdziła, że polecenia pracownikowi mógł wydawać prezes Z. Z. oraz ona jednak takich czynności nigdy nie wykonywała. Czas i miejsce pracy były w zakresie indywidualnych ustaleń poszczególnych pracowników, co także miało miejsce w przypadku odwołującego. Pracodawca nie zapewnił żadnej odzieży roboczej, ani innych materiałów poza ulotkami, pracownicy nie zawierali dodatkowych umów w zakresie odpowiedzialności materialnej za uszkodzone lub zniszczone mienie. Praktykowane były premie uznaniowe za dobre wyniki w pracy, jednak odwołujący nigdy takiej premii nie otrzymał.

Z wyjaśnień odwołującego wynikało, że pracował on jako przedstawiciel firmy na terenie W. i okolic. Swoją działalność gospodarczą prowadzi na podobnym terenie obszary te pokrywały się. Charakter pracy był zadaniowy nie miał wyznaczonych sztywnych godzin pracy, a jedynym warunkiem było by zmieścić się w limicie godzin tygodniowych. Praca polegała na pozyskiwaniu klientów do bazy danych o przedsiębiorcach, odwołujący przedstawiał ofertę pracodawcy i zachęcał do skorzystania z niej, ale nie wykonywał czynności technicznych związanych z zawarciem poszczególnych umów czy wprowadzania tych danych. Jedynymi obowiązkami odwołującego było przedstawienie oferty i pozyskanie danych potencjalnego klienta resztą czynności zajmowały się inne osoby. Wnioskodawca potwierdził, że w spornym okresie udało mu się pozyskać kilku klientów, gdyż wiele osób było zainteresowanych taką ofertą. W zakresie nadzoru nad wykonywaną pracą odwołujący przyznał, że nigdy nie spotkał się osobiście z pracodawcą wszystkie umowy były zawierane na odległość za pośrednictwem poczty, nadzór nad wykonaną pracą sprowadził się do jednorazowej niezapowiedzianej wizyty pracownika firmy (...) S.C. Odwołujący nie musiał prowadzić ewidencji czasu pracy, nie zgłaszał terminu rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, a jedynie we własnym zakresie tylko dla własnych celów spisywał sobie jakie zadania wykonywał danego dnia. Pracodawca nie dostarczył odzieży roboczej, ani nie zapewnił odpowiedniego sprzętu do wykonywania pracy jedynie dostarczył wydrukowane ulotki celem ich przekazania dla potencjalnych klientów. Pomimo, że jak twierdził odwołujący jego praca miała charakter zadaniowy jego wynagrodzenie opiewało na stałą kwotę, która odpowiadała minimalnemu wynagrodzeniu w kraju. Wysokość wynagrodzenia nie była uzależniona od liczby pozyskanych klientów lub choćby ogólnego rezultatu pracy.

Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego, jak też M. F.. Ich zeznania są spójne i pokrywają się ze sobą. Sąd oceniając rzeczywisty charakter pracy J. R. doszedł jednak do przekonania, że stosunek prawny jaki łączył go z przedsiębiorcą (...) S.C.. nie odpowiada stosunkowi pracy, lecz innej umowie cywilno-prawnej.

Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania.

Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie

pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

W przypadku J. R. zdaniem Sądu brak jest podstawowego elementu cechującego stosunek pracy, a mianowicie podporządkowania pracowniczego. Odwołujący wykonywał czynności na rzecz spółki (...) bez jakiegokolwiek nadzoru, nie sporządzał okresowych raportów z postępów swojej pracy, nie ewidencjonował godzin swojej pracy, a także jak sam wspomniał nie otrzymywał, poleceń od pracodawcy, a wręcz nie kontaktował się z nim w przedmiocie sposobu wykonywania pracy. Jednorazowa niezapowiedziana wizyta pracownika firmy (...) S.C. miała ona charakter zbyt ogólnikowy, by można było przypisać jej cechy nadzoru pracowniczego.

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu stosunku cywilnoprawnego (por. orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 12.02.2013r. IIIAUa 1068/12). Całkowita dowolność w wyborze miejsca i czasu pracy, faktyczny brak sprawowania jakiegokolwiek nadzoru nie pozwalają na uznanie stosunku prawnego łączącego odwołującego i firmę (...) za stosunek pracy. Odwołujący argumentował, że zadaniowy charakter pracy w pełni uzasadniał odmienności od typowych rygorystycznych godzin pracy i konieczności stałego nadzoru pracowniczego. W zestawieniu jednak z dokumentami z których wynika, że wynagrodzenie wypłacane odwołującemu nie było uzależnione od jakichkolwiek wyników, a także brak dowodów na możliwość potwierdzenia czy odwołujący przestrzegał czasu i miejsca pracy w pełni uzasadniają stanowisko Sądu.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Sąd w żaden sposób nie podważał, że pomiędzy odwołującym a przedsiębiorstwem (...) Sc. istniał stosunek prawny, jednak brak podstawowych elementów składowych stosunku pracy i przewaga czynników umowy cywilnoprawnej w pełni uzasadniają stanowisko, że odwołujący w spornym okresie od 1.02.2010r. do 31.01.2012r nie pozostawał w stosunku pracy z pracodawcą (...) S.C.

Mając na uwadze powyższe ustalenia oraz przepisy art. 6.ust 1 pkt1, 11.ust 1 i 12 ust 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych Sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku, **oddalając odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.**

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 §1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.