

Sygn. akt IV U 761/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2016 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Kazimierz Kostrzewa

Protokolant: protokolant sądowy Marta Bartusiak

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2016 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania A. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 10 czerwca 2015 roku nr (...)

w sprawie A. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

przy udziale zainteresowanego M. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...)

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 761/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2016 roku

Decyzją z dnia 10.06.2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, iż A. K. (1) nie podlega jako pracownik u płatnika składek M. K. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu w okresie od dnia 01.07.2014 r. Na uzasadnienie powyższej decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, iż okoliczności faktyczne w rozpatrywanej sprawie, ustalone w toku prowadzonego przez organ emerytalny postępowania wyjaśniającego wskazują, iż głównym celem zawartej umowy o pracę było uzyskanie przez ubezpieczoną prawa do wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Zdaniem ZUS zawarta umowa nie cechuje się elementem wykonywania pracy pod kierownictwem, co jest jednym z elementów umowy o pracę. Również czynności wykonywane przez A. K. (1) nie mają charakteru powtarzalnego, a raczej charakter typowy dla umowy zlecenia. Brak kierownictwa i ustalonego czasu pracy, swoboda w wykonywaniu usług na rzecz płatnika nie pozwalają zdaniem organu rentowego uznać zawartej pomiędzy stronami umowy, za umowę o pracę w rozumieniu przepisów prawa pracy. brak powyższych elementów istotnych stosunku pracy nie ma natomiast wpływu na skuteczność umowy zlecenia, która ze swej istoty jest umową starannego działania przez zleceniobiorcę na rzecz zleceniodawcy. Tym bardziej że ubezpieczona m.in. w okresie od 27.02.2014 r. do 30.09.2014 r. była zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia na rzecz innego płatnika składek. Z powyższego wynika, że będąc już na zwolnieniu lekarskim od 05.08.2015 r. do 30.09.2014 r. wykonywała pracę, a w miesiącu 08.2014 r. z tego

tytułu pobrała wynagrodzenie. W podstawowym miejscu zatrudnienia A. K. (1) korzystała z urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim i aktualnie nadal pozostaje pracownikiem(...)pobierającym z tego tytułu świadczenia z ubezpieczenia zdrowotnego. M. K. brat odwołującej nie zatrudniał dotychczas pracownika, a po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie jej obowiązki mieli przejąć pozostali podwykonawcy.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła A. K. (1) domagając się zmiany zaskarżonej decyzji ZUS poprzez ustalenie, iż podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. K. od dnia 01.07.2014 r. Odwołująca podniosła, że umowa o pracę była wykonywana, a czynności wykonywane w jej ramach miały powtarzalny charakter. W wykonywaniu pracy podlegała kierownictwu pracodawcy, bo była w stałym kontakcie z nim, a przede wszystkim z wyznaczonymi przez pracodawcę osobami, które kierowały jej pracą, zgłaszały uwagi, określały zakres obowiązków, badały postęp prac. Jej zdaniem praca, którą wykonywała i sposób jej wykonania przesądza o tym, że była to umowa o pracę a nie umowa cywilnoprawna.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o jego oddalenie, podtrzymując argumentację wyrażoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji w postaci twierdzenia, iż zawarta umowa o pracę nie realizowała cech stosunku pracy i była zawarta dla pozorów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Dnia 01.07.2014 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieoznaczony pomiędzy M. K. prowadzącym działalność gospodarczą -(...)z siedzibą w T. ul. (...), a A. K. (1). Zgodnie z tą umową odwołująca miała pracować na stanowisku redaktora i wykonywać obowiązki polegające na przygotowywaniu i korekcie dokumentacji projektowej i wdrożeniowej w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3925,00 zł brutto z miejscem wykonywania pracy : praca zdalna/ siedziba klienta. Jej praca na tym stanowisku polegała na analizie i interpretacji danych pochodzących z jakiejś konkretnej firmy pod kątem wdrożenia systemu zarządzania ta konkretną firmą. Czynności w ramach zawartej umowy wykonywała w mieszkaniu w K., w S. w domu dziadków, albo w mieszkaniu rodziców w T.. Nie kontaktowała się twarzą w twarz z klientem lub innymi osobami pracującymi przy projekcie. Pracę wykonywała przy użyciu laptopa i za pomocą środków porozumienia się na odległość. Czynności wykonywane przez A. K. (1) nie mają charakteru powtarzalnego i nie były wykonywane pod kierownictwem. Od dnia 05.08.2014 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w zw. z ciążą. A. K. (2) w momencie zawarcia umowy mieszkała w K., a od 14.02.2015 r. przeprowadziła się do S.. Od urodzenia do nadal jest zameldowana w T. ul. (...) jest to mieszkanie rodziców, w tym mieszkaniu jest również siedziba firmy jej brata (...).

dowód: kserokopia umowy o pracę z dnia 01.07.2014 r. -k. 6 ar,

częściowo zeznania A. K. (1) -k. 42-43as,

częściowo zeznania M. K. -k. 43-44 as,

M. K. prowadzi firmę informatyczną i zajmuje się wdrażaniem systemów zarządzania produkcją w konkretnych firmach oraz wsparcie klientów w utrzymaniu infrastruktury sieciowej i informatycznej. Firmę prowadzi od 2004 r., ale miał okresy zawieszenia prowadzonej działalności ostatnio wznowił działalność od 28.04.2013 r. Przychód z działalności gospodarczej za 2013 r. wyniósł 92520,00 zł, a dochód 73801,79 zł. Przychód za 2014 r. był na podobnym poziomie ok. 97000,00 zł. Dotychczas M. K. nie zatrudniał żadnego pracownika i po przejściu na zwolnienie lekarskie A. K. (1) też nikogo nie zatrudnił. M. K. jest bratem A. K. (1). A. K. (1) podpisywała listy obecności i listy wynagrodzeń. Obecnie odwołująca nie świadczy pracy na rzecz M. K.. Odwołująca z wykształcenia jest socjologiem, ale ukończyła również kurs (...), po którym może zarządzać strukturą firmy.

Dowód: wydruk z CEIDG -k. 7 ar,

częściowo zeznania A. K. (1) -k. 42-43as,

częściowo zeznania M. K. -k. 43-44 as,

informacja Naczelnika US w Z. -k. 8 ar,

kserokopie list płac -k. 39-41 ar,

kserokopie list obecności -k. 46-47 ar,

A. K. (1) jest zatrudniona w spółce(...) Sp. z o.o. z siedziba w W. na podstawie umowy o prace zawartej na czas nieokreślony od dnia 15.11.2010 r. na stanowisku ekspert w pracowni wsipnetu i produktów elektronicznych za wynagrodzeniem 4750,00 zł brutto. Miejszem wykonywania obowiązków służbowych do dnia 30.06.2013 r. był K., (...). Od dnia 01.07.2013 r.(...)w K. został zlikwidowany, co skutkowało przeniesieniem pracowników do W.. W styczniu 2012 r. spółka zmieniła siedzibę w W. z Al. (...) na Al. (...), ale ten fakt nie miał żadnego wpływu na prace pracowników zatrudnionych w K.. Odwołująca u tego pracodawcy od dnia 01.01.2014 r. do 23.06.2014 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, od 24.06.2014 r. do 04.08.2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, od dnia 05.08.2014 r. do 06.01.2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, od dnia 07.01.2015 r. do 07.07.2015 r. przebywała na urlopie macierzyńskim/ dodatkowym urlopie macierzyńskim, a od dnia 08.07.2015 r. do 05.01.2016 r. na urlopie rodzicielskim.

dowód: pismo (...) z dnia 02.09.2015 r. -k. 16 as,

pismo (...) z dnia 20.11.2015 r. -k. 32 as,

kserokopia umowy z dnia 03.09.2012 r– k. 110-125,

częściowo zeznania A. K. (1) -k. 42-43as,

W okresie od 27.02.2014 r. do 30.09.2014 r. A. K. (1) była zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia na rzecz (...) w T..

dowód: częściowo zeznania A. K. (1) -k. 42-43as,

kopia umowy o świadczenie usług -k. 44 as,

Przeprowadzone w niniejszym postępowaniu kluczowe dowody w postaci zeznań odwołującej A. K. (1) i zainteresowanego M. K. Sąd uznał za częściowo wiarygodne. Sąd nie dał im wiary w tym zakresie w jakim twierdzili, że A. K. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę tj. pracowała pod kierownictwem i wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie. Na podstawie zeznań stron nie można ustalić aby rzeczywiście tego rodzaju zależności w niniejszym stosunku łączącym strony występowały. Zainteresowany M. K. odmówił podania bliższych danych kontrahenta, z którym zawarcie umowy miało spowodować konieczność zatrudnienia odwołującej, odmówił również przedłożenia dowodów potwierdzających fakt wykonania pracy przez odwołującą zaświadczając się klauzulą poufności i groźbą wysokiej kary umownej. Zainteresowany i odwołująca nie wskazali danych współpracowników, z którymi współpracować miała odwołująca przy wykonywaniu projektu przedwdrożeniowego ani innych świadków potwierdzających fakt wykonywania pracy na rzecz zainteresowanego. Ponadto zainteresowany stwierdził, że nie posiada żadnych dowodów potwierdzających kontakt w formie elektronicznej z odwołującą z okresu, kiedy miała na jego rzecz świadczyć pracę i podlegać jego stałemu kierownictwu jako pracodawcy bądź dowodów na jej kontakt z innymi osobami, którym ewentualnie miał sędować tego rodzaju kierownictwo nad pracą odwołującej. Również odwołująca nie potrafiła powiedzieć z kim współpracowała i kto kierował jej pracą skoro pracę wykonywała w miejscu zamieszkania lub w domku dziadków czy też w mieszkaniu rodziców/siedzibie firmy odwołującego. Z zeznań odwołującej i zainteresowanego nie wynika aby praca odwołującej była wykonywana pod kierownictwem, przeciwnie wynika, że to odwołująca samodzielnie ustalała zakres swoich czynności, samodzielnie decydowała kiedy i gdzie będzie pracować. Była w wykonaniu swoich obowiązków samodzielna. Uznając, że gdyby nawet odwołująca faktycznie realizowała postanowienia umowy z dnia 01.07.2014 r. , co nie jest do końca oczywiste, ponieważ brak jakichkolwiek

dowodów w tym zakresie poza dowodami wytworzonymi przez strony postępowania, to sposób realizacji umowy nie wskazuje na to by A. K. (1) podlegała pracowniczemu podporządkowaniu tak ze strony zainteresowanego, który jak sam zeznał nie zna się na tym co miała robić odwołująca ani też aby podlegała kierownictwu innej osoby. Sama odwołująca A. K. (1) nie potrafiła wskazać na czym miało polegać wykonywanie przez nią pracy pod kierownictwem. Strony nie potrafiły wyjaśnić także powodu podpisywania list obecności, skoro odwołująca pracę miała wykonywać zdalnie i to jeszcze jak zeznała robiła to w miejscach swego zamieszkania tj. K., S. i czasami T.. Przecież nikt nie kontrolował czy faktycznie odwołująca pracowała i w jakim wymiarze czasu pracy, a jak w toku postępowania administracyjnego stwierdził zainteresowany można to było ocenić jedynie po rezultatach. Być może tak ale Sąd nie miał możliwości ocenić charakteru pracy odwołującej z uwagi na brak jakichkolwiek efektów tej pracy z uwagi na ich nieudostępnienie przez zainteresowanego. Odwołująca zapewne wykonywała jakieś czynności na rzecz zainteresowanego, ale w ocenie Sądu łączący strony stosunek prawny nie nosi charakteru umowy o pracę. Odwołująca pracę wykonywała samodzielnie bez udziału innych osób, w swoich miejscach zamieszkania i w wykonaniu obowiązków nie była przez nikogo kontrolowana, ponieważ brak dowodów na jakąkolwiek kontrolę. Nie wykonywała powtarzających się czynności. Sąd na podstawie zeznań odwołującej i M. K. ustalił, że rzeczywiście A. K. (1) świadczyła na rzecz firmy (...) usługi, ale ich świadczenie nie miało charakteru stosunku pracy.

Dowody z dokumentów nie omówione powyżej nie budziły wątpliwości Sądu, jak również żadna ze stron nie podnosiła zarzutów co do ich wiarygodności. Odnośnie rodzaju stosunku jaki łączył strony, to mimo nazwy umowy z dnia 01.07.2014 r. w ocenie Sądu nie była to umowa o pracę z uwagi na sposób realizacji umowy.

Reasumując powyższe zgromadzony materiał dowodowy w sprawie tak osobowy jak i dokumentacyjny oraz jego ocena prowadzą do jednoznacznego wniosku, że jest wątpliwym - z uwagi na brak innych dowodów poza zeznaniami odwołującej i zainteresowanego - czy zawarta umowa o pracę była w ogóle wykonywana, a nawet jeśli przyjąć, że odwołująca wykonywała na rzecz zainteresowanego jakieś czynności z niej wynikające, to rzeczywisty ich charakter nie spełniał podstawowych cech stosunku pracy takich jak choćby praca pod kierownictwem pracodawcy, w określonym miejscu i czasie. Musi to prowadzić do wniosku, że nie była to umowa o pracę, mimo że tak strony ją nazwały, a była to umowa cywilnoprawna.

Sąd rozważył, co następuje:

Odwołanie A. K. (1) jako bezzasadne podlega oddaleniu.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie czy w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji A. K. (1) była pracownikiem płatnika składek M. K. prowadzącego działalność gospodarczą - (...) z siedzibą w T. czy też nie - jak to wynika z zaskarżonej decyzji.

Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt , art. 11 ust. 1, art. 12 ust 1 oraz art. 13 pkt 1 powołanej ustawy pracownik od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Powołane przepisy jednoznacznie wskazują, iż do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym czy zdrowotnym wystarcza realizacja przesłanki nawiązania stosunku pracy.

Problemem występującym w rozpoznawanej sprawie było to, czy A. K. (1) faktycznie świadczyła pracę na rzecz M. K. prowadzącego działalność gospodarczą - (...), zgodną z warunkami zatrudnienia ustalonymi w zawartej przez nich umowie o pracę. W orzecznictwie dominuje pogląd, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące ich nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli umowa o pracę była faktycznie realizowana (pracownik świadczył pracę, a pracodawca świadczenie to przyjmował). W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c.), czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane ("pracownik" w ogóle nie świadczy pracy), bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę (w szczególności na podstawie umowy prawa cywilnego), bądź jest wyłącznie pozorowane (jakieś czynności faktyczne są przez "pracownika" wykonywane, ale nie rodzą one skutku w postaci istnienia stosunku pracy). Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje bowiem wówczas jedynie pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy

osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 368, lub wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNP 2002 nr 20, poz. 496).

Przystępując do rozważań prawnych należy w pierwszej kolejności sięgnąć do art. 22 § 1 kp. W ujęciu art. 22 § 1 kp stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. W myśl art. 22 § 1¹ zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Do właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35). „Praca może być wykonywana w różnych stosunkach prawnych - pracowniczych, cywilnych, a nawet innych (np. handlowych, gdy dotyczy członków zarządu spółki handlowej, z którymi nie zawarto umów o pracę). W związku z tym istotne znaczenie ma rodzaj i sposób wykonywania pracy oraz zgodna wola (zgodny zamiar) stron zawierających umowę. (...) Granice pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem w oparciu o umowy cywilnoprawne wytycza art. 22 k.p., zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w tym przepisie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Z przepisu tego wynika, że faktycznie świadczona przez zatrudnionego praca (jej rodzaj, charakter wykonywanych czynności), a zatem istota zobowiązania, nie zaś formalna treść i nazwa umowy, daje podstawę do oceny, czy istniał stosunek pracy i czy zatrudnienie miało charakter pracowniczy”. (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24.07.2001 r. I PKN 560/00 OSP 2002/5/70).

Rozróżnienie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego nie opiera się na kryterium rodzaju wykonywanych czynności, bo te same czynności mogą być wykonywane w ramach różnych stosunków prawnych - lecz na sposobie ich wykonywania. W toku postępowania odwoławczego i uczestnik podnosił, że A. K. (1) miała świadczyć pracę zdalną za pomocą elektronicznych nośników i przy pomocy sprzętu służącego do porozumiewania się na odległość. W umowie o pracę z dnia 01.07.2014 r. zawarty jest zapis zgodnie z którym miejscem świadczenia pracy będzie praca zdalna/ siedziba klienta. Jak zeznała A. K. (1) i M. K. odwołująca nie pracowała nigdy w siedzibie klienta. Pracę miała wykonywać w swoim mieszkaniu, w domu dziadków i w domu rodziców. W przypadku czynności A. K. (1) wykonywanych na rzecz płatnika składek należy uznać, że to odwołująca samodzielnie ustalała swoje obowiązki i samodzielnie realizowała wyznaczone sobie zadania. W ocenie Sądu strony nie wykazały kto i w jaki sposób miał kontrolować efektywność wykonywanej pracy czy zlecać ewentualne zadania A. K. (1). A. K. (1) w umowie o pracę miała jedynie ramowo określone obowiązki - przygotowanie i korekta dokumentacji projektowej i wdrożeniowej. Miała bardzo dużą swobodę w wykonywaniu pracy. Nie była kontrolowana, liczył się raczej osiągnięty rezultat, wynik jej działań. W tej sytuacji, w ocenie Sądu nie można mówić o pracy pod kierownictwem i nadzorem, a tylko tego rodzaju wykonywanie pracy może zostać uznane za wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. M. K., jak zeznał w toku postępowania administracyjnego zatrudnił A. K. (1), bo potrzebował specjalisty, ale nie potrafił określić co konkretnie w ramach przygotowanego projektu zrobiła A. K. (1), zatem to nie on to weryfikował, a nie wskazał także innej osoby, która to w jego imieniu zrobiła. Zresztą jak sam stwierdził nie brał udziału w pracach wdrożeniowych i integracyjnych, bo zajmuje się jedynie częścią sprzętową i techniczną projektu. W oparciu o zaofiarowany przez strony materiał dowodowy trudno uznać, że ktoś kontrolował czynności wykonywane przez A. K. (1). Organ rentowy nie kwestionuje, że rzeczywiście A. K. (1) podejmowała czynności na rzecz płatnika składek, ale podnosił nie można uznać, że robiła to w ramach stosunku pracy. W sytuacji gdy nawiązany przez strony stosunek prawny nosił cechy zarówno cechy stosunku pracy jak i stosunku cywilnoprawnego dla ustalenia jaki stosunek pracy łączył strony decydujące jest jakie cechy przeważały. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku występowały elementy całkowicie obce stosunkowi pracy nie jest możliwe ustalenie, że nawiązana została umowa o pracę. W ocenie Sądu tak też było w rozpoznawanej sprawie. Brak pracowniczego podporządkowania pracodawcy nie pozwala na ustalenie pozostawiania A. K. (1) w stosunku pracy. Kierownictwo pracodawcy, o którym jest mowa w art. 22 §1 kp. wymaga ustalenia wymiaru zadań i

sposobu kontroli zleconych obowiązków. Zdaniem Sądu stron nie łączyła umowa o pracę, a umowa cywilnoprawna tj. umowa zlecenia określona w kodeksie cywilnym. Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. § 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. W ramach stosunku zlecenia mieszczą się podejmowane przez A. K. (1) czynności, ale z uwagi na wyżej naprowadzone okoliczności stron nie łączył stosunek pracy, bo nie miał on cech niezbędnych dla uznania, że był to stosunek pracy. Odwołująca nie pracowała pod kierownictwem i nie była nadzorowana co do wykonywania zleconych jedynie ramowo zadań.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd oddalił odwołanie.