

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 listopada 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że I. K. (1) jako pracownik u Płatnika składek Pani D. S. (1) prowadzącej działalność pod firmą (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 17 kwietnia 2013 roku. W uzasadnieniu wskazano, że organ rentowy w związku z wnioskiem o weryfikację okresu podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu w celu wypłaty zasiłku chorobowego z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek D. S. (1) Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonał analizy dokumentów zaewidencjonowanych na koncie ubezpieczonej i przeprowadził postępowanie kontrolne. Organ rentowy ustalił, że I. K. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik od dnia 17 kwietnia 2013 roku, umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony na stanowisku kierownik- sprzedawca, w wymiarze czasu pracy pełnego etatu, z wynagrodzeniem 4.500,00 zł brutto miesięcznie. Z ustaleń wynika, iż ubezpieczona jest córką płatnika składek. W dniu 7 sierpnia 2013 roku płatnik składek wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego od dnia 13 lipca 2013 roku, natomiast w dniu 23 października 2013 roku I. K. (1) urodziła dziecko. Zdaniem organu rentowego wyniki przeprowadzonej kontroli dowodzą, iż umowa o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń były czynnościami pozornymi dokonanymi jedynie celem uzyskania tytułu do ubezpieczeń i skorzystania z świadczeń w związku z ciążą dla I. K. (1).

/decyzja – k. 3-5 akt ZUS/

I. K. (1) w dniu 20 grudnia 2013 roku złożyła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o zmianę decyzji i ustalenie, że I. K. (1) jako pracownik u płatnika składek D. Ł. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu w okresie zatrudnienia od dnia 17 kwietnia 2013 roku. Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie prawa materialnego art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 i art. 11 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. art. 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy została ustawowo objęta obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym jako pracownik od dnia nawiązania stosunku pracy, tj. od dnia 17 kwietnia 2013 roku i prawidłowo zgłoszona przez płatnika składek D. Ł., a umowa o pracę była faktycznie realizowana. W uzasadnieniu odwołania podniosła,

że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy

o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana. Argumentowała, że taki pogląd jest ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który konsekwentnie podtrzymuje stanowisko, że chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy. W ocenie odwołującej się organ rentowy błędnie po przeprowadzeniu ograniczonego postępowania dowodowego wskazał, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie było podstaw do stwierdzenia, iż odwołująca rzeczywiście świadczyła pracę, a więc wykonywała zatrudnienie w ogóle. W ocenie odwołującej nie ma okoliczności, które wskazywałyby na zamiar obejścia przez strony umowy przepisów prawa. Skarżąca wskazała, że została zatrudniona u płatnika w sposób prawidłowy, wykonywała swoje czynności w pracy w sposób ciągły i rzeczywisty. Kwestionowana umowa nie została zwarta dla pozorów, a z faktycznej konieczności nowego stanowiska pracy. Podnoszenie kwestii wysokości wynagrodzenia przez organ rentowy w ocenie ubezpieczonej, jest zupełnie bezzasadne. Strony mają pełną swobodę w umowie, co do wysokości wynagrodzenia, zresztą nie odbiega ono w sposób rażący od przyjętych norm w tej branży. Ponadto D. S. (1) jako pracodawca, ma problemy zdrowotne i potrzebowała pracownika do pomocy. Wskazała, że po jej w dniu 10 czerwca 2013 roku z pracy, pracodawcy pomagała grzecznościowo przy sprzedaży łódów jej siostra. Pracodawca również szukał nowego pracownika w okresie od niezdolności do pracy odwołującej do września 2013 roku, niestety nie udało się nikogo zatrudnić, z uwagi na brak

kwalifikacji kandydatów. Tym samym odwołująca podniosła, że bezpodstawne jest twierdzenie przez organ, iż podczas nieobecności odwołującej w pracy, nikt nie u pracodawcy na jej miejsce, oprócz samej właścicielki, co wskazywałoby na fikcyjność zatrudnienia odwołującej.

/odwołanie - k. 2-5/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 20 stycznia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o jego oddalenie przytaczając argumentację, jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie - k. 8-9 odwrót/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany płatnik składek D. S. (1) w okresie od dnia 1 kwietnia 1994 roku do dnia 30 września 2011 roku prowadziła własną pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...). Adresem głównego miejsca wykonywania działalności był Ł. ul. (...), adresem dodatkowego miejsca wykonywania działalności był Ł., ul. (...). Przedmiotem działalności były uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt (działalność mieszana).

/okoliczność bezsporna, nadto informacja z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej /

W ramach swojej działalności D. S. (1) prowadziła również lodziarnię w Ł., ul. (...). Budynek w którym mieści się lokal jest własnością płatnika składek.

/zeznania wnioskodawczyni – k. 57-58 w zw. z 00:03:20 – płyta CD k. 134, zeznania świadka Z. G. – k. 59/

Wnioskodawczyni I. K. (1) ma wykształcenie wyższe, posiada tytuł magistra grafiki komputerowej i multimediiów. Wnioskodawczyni dotychczas była zatrudniona na stanowiskach sprzedawcy, pracownika fizycznego, barmanki-kelnerki-grafika oraz pracownika produkcji. Ponadto posiada prawo jazdy kat. B, umiejętność posługiwania się komputerem oraz umiejętności graficzno-projektowe.

/kwestionariusz osobowy, świadectwa pracy – część A akt osobowych I. K. (1) – koperta k. 111/

Płatnik składek D. S. (1) jest matką wnioskodawczyni I. K. (1). Zainteresowana jest uprawniona do emerytury.

/okoliczność bezsporna/

Ponadto od dnia 1 czerwca 2000 roku I. K. (1) prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą (...), (...). Adres głównego miejsca wykonywania działalności to Ł. ul. (...), adres dodatkowego miejsca wykonywania działalności to Ł., ul. (...). Przedmiotem działalności jest transport drogowy towarów, produkcja lodów, działalność agentów zajmujących się sprzedażą drewna i materiałów budowlanych, działalność restauracji i innych stałych placówek gastronomicznych. Wnioskodawczyni posiada licencję na wykonywanie krajowego transportu drogowego rzeczy ważną od dnia 13 grudnia 2010 roku do dnia 13 grudnia 2040 roku. W ramach działalności wnioskodawczyni od 2000 roku prowadziła w Ł. lodziarnię, którą przejęła od mamy. Mama pomagała jej w sprzedaży lodów w razie potrzeby, wnioskodawczyni nie płaciła jej wynagrodzenia

/wydruki wpisów do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – k. 9-16 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni – k. 57-58 w zw. z 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej wnioskodawczyni rozliczała i opłacała składkę na ubezpieczenie społeczne od najniższej podstawy.

/zeznania wnioskodawczyni: 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Odwołująca ma troje starszych dzieci.

/zeznania wnioskodawczyni: 00:15:16 – płyta CD k. 134, dokumentacja medyczna – koperta k. 48/

I. K. (2) z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej w 2012 roku pod firmą (...) osiągnęła dochód w wysokości 9.306,88 zł natomiast pod firmą (...) poniosła stratę w wysokości 79.252,41 zł (80.138,08 zł – z uwzględnieniem różnicy remanentowej).

/podsumowanie księgi przychodów i rozchodów w 2012 r. – k. 77, k. 78, bilans księgi za 2012 r. – k. 82-91/

Wnioskodawczyni I. K. (1) zawiesiła działalność gospodarczą w okresie od dnia 27 lutego 2013 roku do dnia 29 marca 2013 roku.

/wydruki wpisów do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – k. 9-16 akt ZUS/

Wnioskodawczyni miała problemy z płatnościami od kontrahenta firmy (...).

/kopia nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym – k. 81, zeznania wnioskodawczyni: 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Wnioskodawczyni I. K. (1) poprosiła swoją matkę, aby otworzyła działalność gospodarczą i zatrudniła ją w lodziarni.

/zeznania wnioskodawczyni: 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Z dniem 15 kwietnia 2013 roku D. S. (1) zarejestrowała własną pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) głównego miejsca wykonywania działalności był Ł. ul. (...), adresem dodatkowego miejsca wykonywania działalności był Ł., ul. (...). Przedmiotem działalności była produkcja lodów, działalność restauracji i innych stałych placówek gastronomicznych, działalność ruchomych placówek gastronomicznych oraz pozostała usługowa działalność gastronomiczna.

/okoliczność bezsporna informacja z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej/

Z dniem 15 kwietnia 2013 roku D. S. (1) udzieliła I. K. (1) pełnomocnictwa na czas nieokreślony w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Pełnomocnictwo obejmowało reprezentowanie firmy przed osobami trzecimi, wystawianie i pobieranie faktur, reprezentowanie firmy przed urzędem skarbowym i organem rentowym, zaciąganie zobowiązań związanych z działalnością, podpisywanie i zawieranie umów z kontrahentami.

/kopia pełnomocnictwa – k. 63 akt ZUS/

W dniu 17 kwietnia 2013 roku sporządzona została umowa o pracę pomiędzy płatnikiem składek (...) D. S. (1) a I. K. (1), umowa została zawarta na czas nieokreślony od dnia 17 kwietnia 2013 roku do dnia. Umowa przewidywała zatrudnienie skarżącej na stanowisku kierownika – sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy (średnio tygodniowa norma czasu pracy – 40 godzin), za wynagrodzeniem 4.500,00 zł brutto miesięcznie, płatne na podstawie listy płac do ostatniego dnia miesiąca w siedzibie firmy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Ł., ul. (...). W umowie wskazano, że obecność w pracy należy potwierdzić podpisem na liście obecności oraz, że pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy proporcjonalnie do okresu zatrudnienia zgodnie z kodeksem pracy.

/umowa o pracę z dn. 17.04.2013 r. – część B akt osobowych I. K. (2) – koperta k. 111/

W momencie sporządzenia wyżej wskazanej umowy wnioskodawczyni spodziewała się czwartego dziecka, o czym płatnik składek wiedział.

/zeznania wnioskodawczyni: 00:15:16 – płyta CD k. 134/

Ze spornego okresu zatrudnienia skarżącej u płatnika składek została sporządzona dokumentacja pracownicza. W przedmiotowej dokumentacji znajduje się m.in. zaświadczenie lekarskie z dnia 16 kwietnia 2013 roku o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia zatrudnienia u płatnika na stanowisku kierownika – sprzedawcy, kwestionariusz osobowy, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ocena ryzyka zawodowego, oświadczenie pracownika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, informacje o warunkach zatrudnienia, oświadczenie o zapoznaniu się z informacją dotyczącą wykazu prac wzbronionych kobietom w zakładzie pracy oraz o prawach kobiet w ciąży.

/akta osobowe I. K. (1) – koperta k. 111/

Nie sporządzono pisemnego zakresu obowiązków wnioskodawczynie.

/okoliczność bezsporna /

Płatnik składek dokonał zgłoszenia do ubezpieczeń I. K. (1) w dniu 23 kwietnia 2013 roku z wskazaniem daty powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego na dzień 17 kwietnia 2013 roku.

/okoliczność bezsporna/

Wnioskodawczynie nie miała ustalonych stałych godzin pracy, wykonywała czynności w lodziarni zależne od potrzeb produkcyjnych oraz sprzedażowych.

/zeznania wnioskodawczynie – k. 57-58 w zw. z 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Wnioskodawczynie w spornym okresie zajmowała się produkcją lodów, przygotowaniem deserów i ich sprzedażą, sprzątaniem, pokwitowała odbiór faktur za produkty zakupione na potrzeby lodziarni, odebrała fakturę z biura rachunkowego. Mama wnioskodawczynie pomagała jej przy sprzedaży.

/kopie faktur – k. 65-67, zeznania świadka Z. G. – k. 59, zeznania wnioskodawczynie – k. 57-58 w zw. z 00:03:20 – płyta CD k. 134 /

Od dnia 10 czerwca 2013 roku wnioskodawczynie wystawiono zaświadczenia o niezdolności do pracy.

/listy obecności – akta osobowe I. K. (1) – koperta k. 111/

Płatnik składek nie zatrudnił w okresie niezdolności do pracy wnioskodawczynie pracownika, któremu powierzyłby jej zakres obowiązków, w lodziarni pomagała również nieodpłatnie siostra zainteresowanej.

/okoliczność bezsporna, zeznania świadka Z. G. – k. 59 /

Na listach obecności prowadzonych dla I. K. (1) skarżąca potwierdziła własnoręcznym podpisem obecność w pracy w dniach 17-21, 23-28 oraz 30 kwietnia 2013 roku, w wymiarze od 4 do 8 godzin dziennie, w dniach 1-5, 8-12, 14-19, 22-26, 29-31 maja 2013 roku oraz w dniach 1-2, 5-9 czerwca 2013 roku, natomiast od dnia 10 czerwca 2013 roku wykazane jest zwolnienie chorobowe.

/listy obecności – akta osobowe I. K. (1) – koperta k. 111/

Brak jest list płac z badanego okresu.

/akta osobowe I. K. (1) – koperta k. 111/

Wnioskodawczynie urodziła córkę M. W. w dniu 23 października 2013 roku.

/bezsporne, a nadto kopia odpisu skróconego aktu urodzenia – k. 30, karta informacyjna pobytu w szpitalu – k. 23, zaświadczenie – k. 27 /

Ubezpieczona od dnia 23 października 2013 roku korzysta z urlopu macierzyńskiego.

/bezsporne/

Od września 2014 roku wnioskodawczyni I. K. (2) prowadziła lodziarnię w ramach własnej działalności gospodarczej.

/zeznania wnioskodawczyni – k. w zw. z 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej wnioskodawczyni rozliczała i opłacała składkę na ubezpieczenie społeczne od kwoty 1.800,00 zł.

/zeznania wnioskodawczyni: 00:03:20 – płyta CD k. 134/

Z dniem 17 listopada 2014 roku płatnik składek zaprzestał wykonywania działalności gospodarczej, a z dniem 18 listopada 2014 roku wykreślno wpisu z rejestru.

/okoliczność bezsporna, nadto informacja z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej /

D. S. (2) z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w 2013 roku osiągnęła przychód w wysokości 9.640,56 zł. Miesięczne przychody wynosiły od 342,56 zł do 1.659,00 zł. W 2014 roku zainteresowana wykazała dochody w następującej wysokości: styczeń – 1.189,56, luty – 1.520,00 zł, marzec – 1.721,00 zł, kwiecień – 7.556,00 zł, maj – 6.523,00 zł, czerwiec – 6.598,00 zł, lipiec – 5.385,00 zł, sierpień – 13.053,33 zł.

/ewidencja przychodów za 2013 rok i 2014 rok – koperta k. 118/

I. K. (1) z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej w 2013 roku pod firmą (...) osiągnęła dochód w wysokości 29.888,46 zł (59.182,61 zł – z uwzględnieniem różnicy remanentowej), natomiast pod firmą (...) poniosła stratę w wysokości 58.295,83 zł (80.138,08 – z uwzględnieniem różnicy remanentowej). Wnioskodawczyni w każdym miesiącu 2013 roku wykazywała koszty prowadzenia działalności pod firmą (...). Przychód został wykazany w miesiącu sierpniu 2013 roku.

/podsumowanie księgi przychodów i rozchodów w 2012 r. – k. 79, k. 75, bilans księgi za 2013 r. – k. 92-102/

Zainteresowana w okresie od dnia 17 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku dokonywała przelewów zewnętrznych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego, dokonała pojedynczych zakupów przy użyciu karty oraz otrzymywała stałe przelewy przychodzące z tytułu wypłaty emerytury, brak jest wypłat gotówkowych.

/zestawienie operacji za okres od 17.06.2013 r. – 31.12.2013 r. – koperta k. 48/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał przede wszystkim w oparciu o załączone do akt dokumenty w postaci m.in. akt osobowych ubezpieczony, dokumentacji medycznej zainteresowanej, akt rentowych ZUS, dokumentacji finansowej płatnika składek

i wnioskodawczyni dotyczącej prowadzonej przez nią działalności gospodarczej w oparciu

o zeznania świadka Z. G. oraz częściowo tylko wnioskodawczyni, w zakresie w jakim zeznawała na okoliczność zakresu działalności firmy płatnika składek oraz swojej działalności i w jakim można było na ich podstawie ustalić, że odwołująca rzeczywiście wykonywała na rzecz płatnika składek w spornym okresie pewne czynności, co nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni I. K. (1), w których wskazywała na realność zawartej pomiędzy nią a płatnikiem składek umowy o pracę, faktycznego świadczenia

pracy w ramach tej umowy oraz, że zatrudnienie wnioskodawczynie nastąpiło z uwagi na rzeczywistą potrzebę pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań wnioskodawczynie przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne. Ponadto zeznania te w pewnym zakresie są wzajemnie sprzeczne oraz nie znajdują potwierdzenia w dowodach dokumentarnych. Sąd nie neguje, że I. K. (1) być może wykonywała pewne czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek, o których mowa w zeznaniach wnioskodawczynie i świadka, jednak zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że czynności te wykonywała w ramach stosunku pracy. Ustalone okoliczności faktyczne nie świadczą bowiem o tym, że czynności wykonywane przez odwołującą można uznać za pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), wykonywaną w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Bezspornym jest, iż wnioskodawczynie przez ponad 13 lat w ramach własnej działalności prowadziła lodziarnię w Ł., którą wcześniej prowadziła jej matka oraz, że z tego tytułu podlegała ubezpieczeniom społecznym a także zdrowotnemu od minimalnej podstawy wymiaru. Bezspornym było także, że płatnik składek – matka wnioskodawczynie od dnia 30 września 2011 roku zaprzestała prowadzenia własnej działalności gospodarczej i była uprawniona do emerytury. Z zeznań wnioskodawczynie wynika natomiast, że na jej prośbę D. S. (1) zarejestrowała działalność gospodarczą i utworzyła dla niej stanowisko pracy kierownika-sprzedawcy. Sąd nie dał wnioskodawczynie w tym zakresie wiary, że odwołująca miała zajmować się produkcją i sprzedażą, a zainteresowana sprawami księgowymi, albowiem jednocześnie wskazywała, że sprawy formalne były scedowane na biuro rachunkowe, a wnioskodawczynie osobiście odbierała nawet faktury za usługi księgowe.

Sąd badając motywy zawarcia kwestionowanej umowy o pracę oraz wcześniejszego zarejestrowania przez zainteresowaną działalności gospodarczej i formalnego przejścia kawiarni zważył, że odwołująca była w 4 miesiącu ciąży, o czym wiedziały obie strony umowy i że może ona w krótkim okresie stać się niezdolna do pracy i będzie korzystała

z urlopu macierzyńskiego. Wnioskodawczynie co prawda stanęła na stanowisku,

że przyczyną, dla której prosiła mamę o podjęcie działalności był fakt, iż miała duże problemy finansowe związane z drugą gałęzią swojej działalności – usługami transportowymi, w związku z nie regulowaniem płatności przez kontrahentów, jednakże

w ocenie Sądu zeznania te również nie zasługują na wiarę, albowiem z dokumentacji finansowej ubezpieczonej dotyczącej jej dochodów z działalności gospodarczej wynika,

że z tytułu prowadzenia firmy transportowej osiągnęła dochód, natomiast to z tytułu prowadzenia kawiarni wnioskodawczynie wykazywała bardzo duże straty. Od razu należy jednak zasygnalizować, że sam cel uzyskania legalnej ochrony ubezpieczeniowej z tytułu umowy o pracę nie może uzasadniać ani pozorności umowy o pracę, ani działania stron

w celu obejścia prawa, o czym mowa będzie w dalszej części uzasadnienia.

Pomimo długotrwałej nieobecności wnioskodawczynie, w związku z korzystaniem ze zwolnień lekarskich, co nastąpiło zaledwie po półtora miesiącu od zawarcia umowy, płatnik nie zatrudnił żadnego pracownika, wnioskodawczynie wskazywała w toku niniejszego postępowania, iż w kawiarni w trakcie jej nieobecności pomagała jej ciocia, będąca siostrą zainteresowanej, co potwierdzone zostało również w zeznaniach świadka Z. G., jednakże w ocenie Sądu świadek ten musiał udzielać pomocy rodzinnej siostrzenicy także we wcześniejszym okresie, albowiem świadek przyznał, że nie trzeba było jej przyuczać do pracy, dlatego też zainteresowana miała nie zdecydować się na zatrudnienie osoby obcej. Z. G. nie otrzymywała wynagrodzenia za świadczoną pomoc i nie miała zawartej umowy o pracę, dlatego w ocenie Sądu nie można przyjąć, że zastępowała nieobecną wnioskodawczynię, która była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wysokim wynagrodzeniem.

Przed wszystkim podkreślić należy, że strony nie przedstawiły żadnych sprawdzalnych efektów pracy wnioskodawczynie. Jedynymi dokumentami ze spornego okresu zatrudnienia, jakimi legitymuje się wnioskodawczynie są dwie faktury za zakup towarów na potrzeby produkcji lodów i faktura za usługi księgowe, których odbiór pokwitowała oraz akta pracownicze, (które potwierdzają jedynie fakt formalnego sporządzenia umowy o pracę,

a nie są dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy), a które w ocenie Sądu nie przesądzają o pracowniczym charakterze stosunku łączącego strony. Należy w tym miejscu jeszcze raz podkreślić, iż wnioskodawczyni prowadziła działalność gospodarczą, której przedmiotem było prowadzenie tej samej lodziarni. W ramach prowadzonej działalności wnioskodawczyni zajmowała się produkcją lodów i ich sprzedażą. Wnioskodawczyni nie wyjaśniła, na czym w ogóle polegała różnica pomiędzy wykonywanymi czynnościami w prowadzonej kawiarni w ramach własnej działalności gospodarczej a wykonywaniem ich na podstawie umowy o pracę. Co więcej zdaniem Sądu zgromadzony materiał dowodowy wskazuje na to, że nie było żadnej różnicy pomiędzy charakterem pracy wnioskodawczyni w okresie poprzedzającym sporządzenie kwestionowanej umowy o pracę oraz w okresie spornym.

Zeznania wnioskodawczyni

i przedłożone dokumenty potwierdzają, że skarżąca wykonywała te same czynności, dokonywała zakupów na potrzeby lodziarni i zajmowała się jej sprawami księgowymi,

a więc w rezultacie prowadziła kawiarnię, jak jej właściciel. Co więcej płatnik składek już

w dniu zarejestrowania działalności udzielił ubezpieczonej pełnomocnictwa na czas nieokreślony w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, obejmującego reprezentowanie firmy przed osobami trzecimi, wystawianie i pobieranie faktur, reprezentowanie firmy przed urzędem skarbowym i organem rentowym, zaciąganie zobowiązań związanych z działalnością, podpisywanie i zawieranie umów z kontrahentami. Brak jest zatem jakichkolwiek dowodów na to, że wnioskodawczyni wykonywała czynności w ramach podporządkowania pracowniczego. Oczywiście prawo nie zakazuje zatrudniania członków rodziny, co zresztą byłoby sprzeczne z zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu z jakiegokolwiek przyczyny, jednakże, ażeby można było mówić o tym, że został nawiązany stosunek pracy, świadczenie pracy powinno odbywać się w reżimie charakterystycznym dla tego rodzaju stosunku.

Niezwykłe znamienym jest również fakt, iż wnioskodawczyni w całym spornym okresie, kiedy to miała być zatrudniona u swojej mamy wykazywała koszty uzyskania przychodu z tytułu prowadzenia działalności w formie kawiarni w Ł., która

z formalnego punktu widzenia była przecież prowadzona przez płatnika składek, w tym koszty ponoszone z tytułu wynagrodzeń. Powyższe może prowadzić do wniosku,

że wnioskodawczyni nadal pozostawała pracodawcą dla sezonowego pracownika kawiarni,

o którym mowa w zeznaniach wnioskodawczyni i świadka Z. G.

Podkreślenia wymaga, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby pracodawca kierował czynnościami wykonywanymi przez skarżącą

w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane

z powierzonym stanowiskiem kierownika - sprzedawcy. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze opiera się na staranności, a nie rezultacie. Nadto podkreślenia wymaga, że wnioskodawczyni wskazywała, że mama pomagała jej przy sprzedaży prowadzonej w kawiarni, co znowu potwierdza, że to I. K. (1) była osobą działającą jak właściciel lodziarni, a nie odwrotnie. Nadto wnioskodawczyni nie miała ustalonych stałych godzin pracy, wnioskodawczyni zeznała, że czas jej pracy był wyznaczany przez potrzeby produkcyjne oraz popyt na lody, który był zależny od pogody, pory dnia i dnia tygodnia, co prowadzi do wniosku, że pracownik sam decydował, w jakich godzinach będzie świadczył pracę. Tymczasem z załączonej do umowy o pracę zawartej

z wnioskodawczynią informacji o warunkach zatrudnienia, wynika, iż obowiązywała ją dobowo norma czasu pracy u pracodawcy w wymiarze 8 godzin, natomiast obowiązująca ją tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy wynosiła 40 godzin. Jednocześnie wskazano, że praca trwa od poniedziałku do niedzieli w ustalonych godzinach. Powyższe wskazuje na ewidentną niespójność zeznań stron zawartej umowy o pracę, co do zasadniczych warunków, na jakich miała być świadczona praca z warunkami określonymi w dokumentacji pracowniczej, co oznacza, w ocenie Sądu, iż złożona dokumentacja została sporządzona dla innych celów.

Nie uszło uwadze Sądu również, że strona odwołująca nie przedstawiła żadnych dowodów na potwierdzenie, że płatnik w ogóle wypłacał pracownikowi wynagrodzenie ustalone w kwestionowanej umowie o pracę, chociażby w formie listy płac. Strony umowy ustaliły wynagrodzenie w wysokości 4.500,00 zł brutto miesięcznie, tymczasem

z przedłożonej przez zainteresowaną ewidencji przychodów wynika, iż w żadnym miesiącu 2013 roku nie osiągnęła przychodu, który pozwoliłby jej na zapłacenie umówionego wynagrodzenia. Nie uszło również uwadze Sądu, że na podstawie przedłożonej ewidencji nie można ustalić, jakie koszty prowadzenia działalności ponosił płatnik. Wnioskodawczyni

w swoich zeznaniach nawet nie odniosła się do formy wypłaty jej wynagrodzenia. Brak jest podstaw do przyjęcia, że było wypłacane gotówką, albowiem z przedłożonego zestawienia operacji na koncie płatnika składek wynika, że nie dokonywała ona wypłat gotówki, a jedynie opłacała składki do organu rentowego oraz podatek do Urzędu Skarbowego.

W związku z powyższym podkreślić należy, że ustalone okoliczności faktyczne świadczą o tym, że płatnika składek nie było w ogóle stać na zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę, a szczególnie z wynagrodzeniem w kwocie wynikającej z kwestionowanej umowy.

Jeszcze raz w tym miejscu należy podkreślić, że Sąd nie neguje, iż odwołująca mogła wykonywać pewne czynności w spornym okresie zatrudnienia na rzecz płatnika składek, rzecz jednak w tym, że zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala ustalić, że czynności te wykonywała w reżimie stosunku pracy.

Ostatecznie należy wskazać, iż Sąd pominął dowód z przesłuchania zainteresowanego płatnika składek. D. S. (1) nie stawiała się bowiem na żadnym terminie rozprawy, pomimo prawidłowego doręczenia jej wezwań do stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych a także oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, odwołanie nie jest zasadne i jako takie 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 121), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 159) 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.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby 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.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek

ubezpieceniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2005 r. II UK 278/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 116). Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej powiedziane - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę z dnia 17 kwietnia 2013 roku zawarta między I. K. (1) a płatnikiem składek D. S. (1) jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozoru.

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

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, 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 dnia 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. 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.).

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko, jakie Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 22 czerwca 2015 roku, I UK 367/14 (LEX nr 1771586), iż umowa o pracę jest zawarta dla pozoru i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował.

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 myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241) 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 roku, I UK 472/12, G. Prawna (...), LEX nr 1356412; wyroki Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 kwietnia 2014 roku, III AUa 1039/13, LEX nr 1477204, z dnia 16 stycznia 2014 roku, III AUa 522/13, LEX nr 1428152, 30 lipca 2014 roku, III AUa 1854/13, LEX nr 1506200).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt 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 przy tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł 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 dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt 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 przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, czy pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek 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 I. K. (1) osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (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 wnioskodawczyni w spornym okresie zatrudnienia mogła wykonywać pewne czynności na rzecz płatnika składek. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż z ustaleń faktycznych wynika, że rejestracja pozarolniczej działalności gospodarczej przez płatnika składek, formalne przejęcie przez D. S. (1) prowadzonej przez wnioskodawczynię kawiarni i utworzenie dla niej stanowiska pracy kierownika - sprzedawcy zostało zainspirowane przez ubezpieczoną i odbyło się na potrzeby usankcjonowania kwestionowanej umowy. Wnioskodawczyni prowadząc własną działalność pod firmą (...) nie zatrudniała żadnych stałych pracowników, kawiarnię prowadziła samodzielnie, korzystając z pomocy mamy, a w sezonie zatrudniała pracownika do sprzedaży lodów. W związku z powyższym zatrudnienie przez płatnika składek, który znał realia, w jakich funkcjonowała działalność gospodarza córki - pracownika na stanowisku kierownika sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony z wysokim wynagrodzeniem było nieracjonalne i nieuzasadnione ekonomicznie. Sposób dotychczasowego prowadzenia kawiarni przez wnioskodawczynię daje podstawy do stwierdzenia, że charakter tej działalności wymagał osobistego świadczenia pracy, w przeciwnym wypadku jest ona nieopłacalna.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczyni nie miała określonego przez pracodawcę zakresu obowiązków, z którego realizacji mogłaby być na bieżąco kontrolowana, co wynika w szczególności z tego, że wnioskodawczyni sama ustalała swoje zadania, decydowała o tym, w jaki dzień należy prowadzić produkcję, a także w jakich godzinach wykonuje czynności oraz dokonywała zakupów na potrzeby kawiarni.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci jedynie akt osobowych i listy obecności nie potwierdza, aby zainteresowana kierowała pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikowali biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby płatnik składek wydawał polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy.

Strony aż do końca niniejszego postępowania nie przedstawiły żadnych dowodów na okoliczność, iż charakter obecności I. K. (2) w kawiarni, którą wcześniej prowadziła samodzielnie zmienił się, w jakikolwiek sposób po przejęciu działalności przez zainteresowaną i sporządzeniu umowy o pracę. Sąd uznał, że istotny jest zwłaszcza fakt, że płatnik składek udzielił I. K. (2) w dniu dokonania wpisu do ewidencji działalności gospodarczej pełnomocnictwa w tym zakresie, obejmującego wszystkie aspekty prowadzenia działalności, a zatem faktycznie to ubezpieczona była osobą prowadzącą działalność zainteresowanej.

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 wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucywnym. 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 dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 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 SN 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. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130). Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że wykonywanie przez ubezpieczoną czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

Płatnik składek nie sporządził pisemnego zakresu czynności a zeznania wnioskodawczyni i fakt udzielenia jej pełnomocnictwa do prowadzenia działalności gospodarczej płatnika wskazują wyłącznie na nieskonkretyzowane kierunki działań odwołującej i bardzo szeroko ujęte obowiązki, co sprowadzało się w rzeczywistości do samodzielnego wyznaczania zadań i wykonywania ich w dowolnym czasie, a płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania tych zadań przez odwołującą. Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołująca świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy 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 roku, 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 dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem 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 dnia 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) – zob. H. L., Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. M. – T. i T. Z., W. 2006, s. 130, A. M., Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., G. Studia (...) 2009, nr 2, s. 103.

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 dnia 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. G., Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy, (...) 1997, nr 7-8, s. 41-42, M. D. – P., Umowa zlecenia a umowa o pracę, Pr. Pracy 1998, nr 10, s. 11). 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 (M. G., Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich, (...) 2003, nr 10, s. 17). 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, zgodne z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że brak określenia zadań pracownika, udzielenie pełnomocnictwa do prowadzenia działalności gospodarczej, jak również nie stosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującej, w sytuacji, gdy zakres zadań i ich sprecyzowanie w czasie nie było wyznaczone przez płatnika składek, 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 strony nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywanie na rzecz płatnika składek czynności przez odwołującą nie odbywało się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 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. 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 świadczenie pracy (usług), ale nie w reżimie stosunku pracy.

Przedstawione konkluzje znalazły potwierdzenie również w innych okolicznościach sprawy, a zwłaszcza znaczenie miała kwestia rozmiaru świadczonej pracy, elastycznego czasu w jakim miała być wykonywana, braku wytycznych co do konkretnych zadań i braku kontroli nad sposobem wykonywania pracy i braku jakiegokolwiek rozliczania z zadań na bieżąco, co przeczy podporządkowaniu pracodawcy.

W ocenie Sądu pomimo, że motywacja towarzysząca zawarciu umowy o pracę jest nieistotna, to jednak należy wskazać, że wykonywanie przez wnioskodawczynię pewnych czynności na rzecz płatnika nie odpowiada reżimowi stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, że wnioskodawczyni i zainteresowana nie realizowali więzi o znamionach pracowniczych.

Dodatkowo należy stwierdzić, że wątpliwości co do zatrudnienia wnioskodawczyni przez zainteresowaną, powstają także w związku z faktem, iż na czas nieobecności wnioskodawczyni nie zatrudniono pracownika, który realizowałby jej obowiązki, opierając się na rodzinnej pomocy swojej siostry, co dowodzi, iż zatrudnianie pracownika na stanowisku sprzedawcy – kierownika w pełnym wymiarze czasu pracy było z punktu widzenia pracodawcy zbyt łatwe.

Nadto podnieść należy, że wspomniane wątpliwości pojawiły się także w związku z nie zaprzestaniem wykonywania własnej działalności gospodarczej przez ubezpieczoną i wykazywaniem przez nią w spornym okresie kosztów związanych z prowadzeniem tej działalności pod firmą (...), w tym także wydatków związanych z wynagrodzeniem.

Brak jest także dowodów na to, że płatnik składek wypłacał wnioskodawczyni umówione wynagrodzenie, albowiem na okoliczność tą nie przedłożono żadnych wniosków dowodowych, a wysokość deklarowanego przychodu nie pozwalała na pokrycie kwoty wynagrodzenia I. K. (1).

W tym miejscu wskazać trzeba, że zgodnie z art. 6 k.c. to na wnioskodawczyni spoczywał ciężar dowodowy w niniejszej sprawie. Oparcie polskiej procedury cywilnej na zasadzie kontrydiktoryjności jedynie w wyjątkowych przypadkach dozwala Sądowi na podjęcie czynności mających na celu pobudzenie inicjatywy stron, a zasadą w tym zakresie jest samodzielne dążenie uczestników postępowania do wykazania prawdziwości podnoszonych twierdzeń. Jeżeli twierdzenie istotne dla rozstrzygnięcia nie zostanie udowodnione, to o merytorycznym rozstrzygnięciu sprawy decyduje rozkład ciężaru dowodu. Zatem strona, na której spoczywa ciężar dowodu, ponosi ryzyko ujemnych skutków niedopełnienia swoich obowiązków w tym zakresie. Sąd Okręgowy uznał również, zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 roku, iż nie jest zarówno zobowiązany, jak i uprawniony do przeprowadzenia dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (patrz wyrok SN z dnia 17 grudnia 1996 roku, I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/76). Wnioskodawczyni reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazała natomiast aktywności dowodowej, ażeby wykazać, że w badanym okresie rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika składek na podstawie kwestionowanej umowy o pracę, w reżimie charakterystycznym dla tego rodzaju stosunku.

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.

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 dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczynię decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu wnioskodawczyni na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może w tym postępowaniu tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem sprawy jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Podkreślenia wymaga, że w orzecznictwie dominuje pogląd, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące ich nieważność, nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane, bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę. 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. wyroki Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98,

OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z 18 maja 2006 r., III UK 30/06, niepublikowany). Pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku, II UKN 20/11, OSNP 2012, nr 11-12, poz.145).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W punkcie 2 sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U.2013.490).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni.

17.12.2015