

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 lipca 2015 r. – nr (...) – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że E. M. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2014 r. jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. w Ł..

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego uznał, że E. M. (1) miałaby zostać zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. na specjalnie utworzonym stanowisku pracy. W związku z nieobecnością ubezpieczonej od 10 stycznia 2015 r. została zatrudniona M. J. (specjalista ds. handlu). Z dokumentów zaewidencjonowanych w systemie informatycznym ZUS wynika, że M. J., która miała zastąpić wnioskodawczynię jest również niezdolna do pracy. Nadto organ rentowy wskazał, że wynagrodzenie jakie miała otrzymywać ubezpieczona przewyższało wynagrodzenia pozostałych pracowników. Dodał, że z akt sprawy wynika, iż podpisując umowę o pracę z firmą (...) była równocześnie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w innej firmie. Tym samym wynikałoby, iż w krótkim okresie przed wystawieniem zaświadczeń o niezdolności do pracy w związku z macierzyństwem ubezpieczona miałaby być zatrudniona w dwóch firmach w pełnym wymiarze czasu pracy i na 1/3 etatu. W ocenie organu rentowego ubezpieczona nie wykonywała pracy w firmie (...) Sp. z o.o., a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty świadczeń – zasiłku macierzyńskiego.

/decyzja – k. 70 – 72 akt ZUS/

E. M. (1) oraz płatnik składek (...) sp. z o.o. reprezentowani przez radcę prawnego w dniu 17 sierpnia 2015 r. odwołali się od w/w decyzji, wnosząc o jej zmianę i uznanie, że E. M. (1) jako pracownik (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2014 r. Podnieśli, że ustalenia organu rentowego są nieprawidłowe oraz że nie można przyjąć by przy składaniu oświadczeń woli obie strony umowy miały świadomość, że pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z tej pracy. Wnieśli o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

/odwołanie – k. 2 – 5/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 17 listopada 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 8 – 9/

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Pełnomocnik ubezpieczonej oraz płatnika składek poparł odwołanie, a pełnomocnika ZUS wniósł o jego oddalenie, wnosząc o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/stanowiska stron – e-protokół z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:48:19 – 00:54:34 – płyta CD – k. 174/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

E. M. (1) posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła Wydział Filologiczny na Uniwersytecie (...) na kierunku filologia w zakresie nauczania języka francuskiego i uzyskała tytuł licencjata w 2007 r. oraz kierunek: stosunki międzynarodowe na Uniwersytecie (...) w 2007 r. i uzyskała tytuł magistra.

/dyplom – k. 56 akt ZUS, dyplom – k. 58 akt ZUS, kwestionariusz osobowy – k. 40 akt ZUS, akta osobowe – k. 52/

Wnioskodawczyni nadto odbyła szkolenie zorganizowane przez J.G. (...) w dniach 5 – 6 lutego 2009 r. w przedmiocie: „Obrót międzynarodowy – przepisy celne i podatkowe po zmianach”, szkolenie zorganizowane przez (...) Sp. z o.o. w dniach 19 – 20.04.2010 r. na temat: „negocjacje i mediacje w języku angielskim”, szkolenie zorganizowane przez (...)

Centrum (...) przy Izbie (...) w T. w dniu 10 lutego 2009 r. pod tytułem: (...) 2000 i przewidywane kierunki zmian w (...) 2010”.

/zaświadczenie – k. 66 akt ZUS, zaświadczenie – k. 65 akt ZUS, zaświadczenie – k. 54 akt ZUS/

Ubezpieczona legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- od grudnia 2008 r. do czerwca 2009 r. pracowała w T. – Hucie (...) jako eksport manager,
- od czerwca 2009 r. do września 2010 r. pracowała w (...) Sp. z o.o. jako Specjalista ds. Importu/Eksportu,
- od września 2010 r. do chwili obecnej ubezpieczona pracuje w (...) S.A. początkowo jako Manager ds. Eksportu, od 20 grudnia 2013 r. jako zastępca dyrektora eksportu mięs przetworzonych w pełnym wymiarze czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy z wynagrodzeniem 9.000 zł brutto, a od 1 czerwca 2016 r. – 13.000 zł. W firmie (...) ubezpieczona miała zadaniowy czas pracy.

/kwestionariusz osobowy – k. 40 akt ZUS, CV – k. 37 – 39 akt ZUS, akta osobowe – k. 52, umowa o pracę – k. 106, aneks – k. 107, zeznania wnioskodawczyni z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:04:58 – 00:18:44 – płyta CD – k. 174, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174 /

Nadto ubezpieczona od 2011 r. prowadzi własną działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej wspólnie z J. P.. Jest to hurtownia, która zajmuje się sprzedażą akcesoriów do telefonów.

/zeznania J. P. z dnia 9 września 2016 r. – 00:41:40 – 00:44:48 – płyta CD, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:04:58 – 00:18:44 – płyta CD – k. 174, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174 /

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej ubezpieczona w 2014 r. osiągnęła przychód w wysokości 1152283,52 zł oraz dochód w wysokości 81319,67 zł.

/PIT – k. 118 – 122/

Ubezpieczona E. M. (1) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 2014 r. do 30 września 2015 r. w firmie (...) sp. z o.o. na stanowisku Menagera do spraw eksportu w wymiarze 1/3 czasu pracy z wynagrodzeniem 4275,41 zł brutto miesięcznie. Określono termin rozpoczęcia pracy na dzień 1 października 2014 r. Miejscem wykonywania pracy był: cały kraj.

/umowa o pracę – k. 30 akt ZUS, akta osobowe – k. 53/

Do akt osobowych została załączona umowa o pracę zawarta w tym samym dniu, na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży, w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 4276,41 zł. Umowa zawiera skserowany podpis E. M. wraz z datą 1.10.2014 r, oraz podpis – S. P. (1) nakreślony pismem ręcznym, długopisem.

/umowa – akta osobowe – k. 52/

(...) sp. z o.o. powstała jesienią 2013 r. Przedmiotem działalności spółki jest handel półproduktami dla przemysłu piekarniczo – cukierniczego oraz ich import i eksport.

/wypis z KRS – k. 36 – 42, bezsporne/

Wnioskodawczyni poznała S. P. (1) na targach branżowych w 2013 r. Ubezpieczona została zatrudniona w firmie (...), gdyż miała przejąć część obowiązków A. J. (1), która zajmowała się sprzedażą towarów i była nieobecna w firmie, ponieważ była na urlopie macierzyńskim.

/zeznania A. J. (1) z dnia 9 września 2016 r. – 00:29:23 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami A. J. (1) z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:31:52 – 00:48:19 – płyta CD – k. 174, zeznania świadka S. P. (1) z dnia 28 października 2016 r. – 00:05:43 – 00:11:45 – płyta CD/

Wnioskodawczyni została zgłoszona jako pracownik do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w firmie (...) od 1 października 2014 r.

/zgłoszenie – akta osobowe – k. 53/

E. M. (1) i płatnik zawarli umowę o zakazie konkurencji.

/umowa – k. 36 akt ZUS/

Zaświadczeniem lekarskim z dnia 1 października 2014 r E. M. została uznana jako zdolna do pracy na stanowisku managera ds. eksportu.

/zaświadczenie – k. 52/

Pracodawca spółka (...) utworzyła dokumentację pracowniczą ubezpieczonej E. M. (1), w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: kwestionariusz osobowy, CV, umowa o pracę, umowa o zakazie konkurencji, zakres obowiązków, karta szkolenia wstępnego BHP, zaświadczenie lekarskie, dyplom, oświadczenie. Z karty szkolenia BHP wynikało, że zarówno instruktaż ogólny jak i stanowiskowy przeprowadził S. P. (1).

/akta osobowe 27 – 41 akt ZUS, akta osobowe – k. 52, k. 53, k. 57 – 82/

Ubezpieczona E. M. (1) otrzymała zakres obowiązków w formie pisemnej. Do jej obowiązków na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży miało należeć w szczególności: wyszukiwanie producentów ziaren i bakalii, nawiązywanie i prowadzenie kontraktów i współpraca z nabywcami i kontrahentami na rynku wschodnim i europejskim poprzez zawieranie i kontynuację kontraktów długoterminowych, nadzór nad badaniami jakości towarów, nadzór nad importem surowców, przygotowanie odpraw celnych, kontakt z agencjami celnymi, udział i promowanie firmy na targach branżowych, kontrola należności, utrzymanie współpracy z aktualnymi klientami firmy, fakturowanie, korekty do faktur, koordynacja i kontrola podwładnych, prowadzenie rozmów biznesowych z kontrahentami oraz negocjacje potencjalnych kontraktów, praca z kontraktami, wysyłanie ofert handlowych.

/zakres obowiązków – k. 31 akt ZUS, akta osobowe – k. 53, zeznania wnioskodawczyni z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:04:58 – 00:18:44 – płyta CD – k. 174, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174, zeznania świadka B. C. (1) z dnia 9 września 2016 r. – 00:45:33 – 00:53:57 – płyta CD, zeznania świadka S. P. (1) z dnia 28 października 2016 r. – 00:05:43 – 00:21:55 – płyta CD, zeznania A. J. (1) z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:31:52 – 00:48:19 – płyta CD – k. 174 /

Miała zajmować się sprzedażą siemienia lnianego i słonecznika, koordynowaniem wysyłek. Miała pozyskać dla firmy klientów, m.in. firmę (...), prowadzić rozmowy z firmą (...) i firmą (...).

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczyni z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174, zeznania świadka S. P. (1) z dnia 28 października 2016 r. – 00:05:43 – 00:21:55 – płyta CD/

W okresie zatrudnienia były wystawiane faktury, gdzie jako osoba uprawniona do wystawienia faktury została wskazana E. M. (1). Załączone do akt rentowych – w trakcie kontroli – kserokopie faktur potwierdzone za zgodność z oryginałem, zostały podpisane nazwiskiem (...)/f-ra nr (...), (...), (...), (...), (...), (...) bądź parafą /f-ra nr (...),14/201/.. Faktury nadesłane przez kontrahentów (oryginały, bądź oryginał potwierdzony za zgodność) w części nie zawierały

podpisów wnioskodawczynie / f- ra nr (...), (...), w części były podpisane - podpis odbiegał graficznie od dokumentów załączonych przed ZUS /f- ra nr (...), (...), (...), (...)/.

/kserokopie faktur – 3 -10 akt ZUS, faktury – k. 138 -142, k. 160/

Wnioskodawczynie nie świadczyła pracy w konkretnych dniach i godzinach, miał liczył się efekt. S. P. miał weryfikować efekty pracy. Nie była rozliczana z codziennych obowiązków.

/zeznania wnioskodawczynie e – protokół z dnia 6 grudnia 2016 r 00:21:24 w zw. z k. 23, zeznania świadka S. P. –e – protokół z dnia 28.10.2016 r 00:05:43, 00:11:45/

Wnioskodawczynie w firmie (...) miała pracować w zadaniowym systemie pracy. W firmie bywała rzadko, kontaktowała się z firmą przez skype'a. Miała koordynować pracę pana P., który zajmował się logistyką.

/zeznania wnioskodawczynie z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczynie z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174, zeznania świadka S. P. (1) z dnia 28 października 2016 r. – 00:05:43 – 00:21:55 – płyta CD/

Przełożonym ubezpieczonej miał być S. P. (1).

/zeznania wnioskodawczynie z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. zeznaniami wnioskodawczynie z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174, zeznania A. J. (1) z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:31:52 – 00:48:19 – płyta CD – k. 174/

Płatnik składek sporządził dla pracowników, w tym dla ubezpieczonej listy wynagrodzeń. Ubezpieczona wynagrodzenie otrzymywała przelewem na konto.

/listy płac – k. 24, k. 20, k. 16, k. 12 akt ZUS, zeznania wnioskodawczynie z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczynie z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174 /

Płatnik składek (...) sp. z o.o. w imiennych raportach miesięcznych za E. M. (1) za miesiąc październik 2014 r. wykazał ubezpieczenia społeczne podstawę wymiaru składek w kwocie 3968,20 zł, za miesiące od listopada 2014 r. do grudnia 2014 r., od lutego 2015 r. do maja 2015 r. w kwocie 0 zł, za miesiąc styczeń 2015 r. w kwocie 3848,76 zł. Płatnik składek w imiennych raportach miesięcznych o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek wykazał za okres od 29 stycznia 2015 r. do 31 maja 2015 r. – kod świadczenia – zasiłek macierzyński.

/bezsporne/

Ubezpieczona podejmując pracę w firmie (...) była w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała w dniu 9 czerwca 2014 r.

/dokumentacja medyczna – k. 147 – 154, k. 156 – 157, k. 165 – 166, dokumentacja w kopercie – k. 167/

E. M. (1) urodziła dziecko w dniu 29 stycznia 2015 r. Dziecko było wcześniakiem. Ojcem dziecka jest J. P.. Ubezpieczona miała pracować do porodu.

/ zeznania wnioskodawczynie z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczynie z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174, bezsporne/

Obowiązki ubezpieczonej po urodzeniu dziecka mieli przejąć M. J., która zajmowała się sprzedażą oraz S. P. (1), obecny prokurent firmy. Nikt nie został zatrudniony bezpośrednio po odejściu wnioskodawczynie na urlop macierzyński.

/zeznania świadka S. P. (1) z dnia 28 października 2016 r. – 00:05:43 – 00:21:55 – płyta CD/

Obecnie ubezpieczona nie jest już zatrudniona w spółce (...). Stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu na jaki został zawarty. Ubezpieczona nie podpisała kolejnej umowy z firmą, gdyż spółka oczekiwała od wnioskodawczynie codziennej obecności w firmie, a z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia w firmie (...) oraz opiekę nad dzieckiem wnioskodawczynie chciała kontynuować zatrudnienie w dotychczasowej formie tj. chciała pracować w domu. W świadectwie pracy wskazano, że E. M. zajmowała stanowisko dyrektora ds. sprzedaży.

/świadectwo pracy – akta osobowe – k. 54, k. 81 – 82, zeznania wnioskodawczynie z dnia 9 września 2016 r. – 00:05:59 – 00:33:45 – płyta CD w zw. z zeznaniami wnioskodawczynie z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:21:24 – 00:29:54 – płyta CD – k. 174, zeznania J. P. z dnia 9 września 2016 r. – 00:41:40 – 00:44:48 – płyta CD, zeznania A. J. (1) z dnia 6 grudnia 2016 r. – 00:31:52 – 00:48:19 – płyta CD – k. 174/

Spółka (...) sp. z o.o. w 2013 r. zatrudniała 1 osobę:

- A. J. (1) na podstawie umowy zlecenie. Za umowę zlecenie uzyskała wynagrodzenie w wysokości 23.709,88 zł.

W 2014 r. spółka zatrudniała 4 osoby na podstawie umowy o pracę:

- A. J. (1) w okresie od 1 lutego 2014 r. do 31 października 2018 r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży z wynagrodzeniem 7.146,86 zł,

- S. P. (1) w okresie od 1 lutego 2014 r. do 31 października 2018 r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku dyrektora ds. handlowych i do spraw finansowych oraz spraw zagranicznych z wynagrodzeniem 3.493,21 zł,

- E. M. (1) w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2015 r. w wymiarze 1/3 etatu na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży z wynagrodzeniem 4.276,41 zł,

- W. P. w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 października 2014 r. do 30 września 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. handlu zagranicznego z wynagrodzeniem 1.750 zł.

/lista pracowników – k. 56, k. 84/

Spółka (...) osiągnęła w 2014 r. przychody w wysokości 543.478,01 zł, dochody w wysokości 10.461,42 zł.

/zestawienie – k. 55, k. 84/

Decyzją z dnia 16 września 2014 roku – nr (...) – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. J. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2014 roku jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. w Ł.. W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego uznał, że podpisanie umowy o pracę przez (...) sp. z o.o. z A. J. (1) i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 lutego 2014 roku było czynnościami pozornymi, dokonany jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. Wskazał, że z jego ustaleń wynika, że wnioskodawczynie w 2014 roku podjęła zatrudnienie w 3 spółkach w łącznym wymiarze 2 i 1/2 etatu, prowadząc jednocześnie własną działalność gospodarczą. Zdaniem organu rentowego nie było potrzeby gospodarczej zatrudnienia pracownika na stanowisku przedstawiciel handlowy oraz dyrektora ds. sprzedaży. Nieprawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie VIII U 3950/14 Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie A. J. (1) od tej decyzji.

/okoliczność bezsporna/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołania nie zasługują na uwzględnienie i jako takie podlegają oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 963 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu - podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Jak stanowi art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 372 ze zm.) osobom objętym ubezpieczeniem społecznym przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i wysokości określonych ustawą w razie choroby i macierzyństwa.

W myśl art. 4 w ust 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu. Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje, zgodnie z ust. 3 pkt 3 powołanego przepisu, ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było, czy E. M. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (...) sp. z o.o.

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

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775) brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98). Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22 § 1 k.p.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek (...) sp. z o.o. w Ł. jest nieważna, nie doszło bowiem faktycznie do nawiązania stosunku pracy.

Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez (...) sp. z o.o. z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 października 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej

treści. Zachodzi wtedy świadoma, z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku w sprawie o sygn. akt III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Podsumowując czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

- 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów,
- 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregośkolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta) albo chce wywołać inne te, które wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (pozorność kwalifikowana). Za pozorne uznać można jedynie oświadczenia woli skierowane do określonego adresata, który zgadza się na pozorność danej czynności prawnej. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 roku (sygn. akt II CKN 816/97), publ. LEX nr 56813 „nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza” (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex nr 56813). Zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorność musi być wyrażona najpóźniej w chwili jej dokonywania. Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością bezwzględnie i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (*ex tunc*).

Podkreślenia wymaga przy tym, że ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2006 roku, sygn. akt II PK 163/05, publ. OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Powołane przepisy stanowią odrębne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. np. W. W., Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1999 nr 1, s. 69).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (tak też SN w wyroku z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, publ. LEX nr 531865).

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

Nadto Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), stwierdza, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

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

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (Lex nr 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 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 jednak 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 zatem 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 Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić zatem, 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 odwołująca 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 i płatnik nie wykazali, by doszło do faktycznego podjęcia zatrudnienia i świadczenia pracy w ramach pracowniczego podporządkowania.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką E. M. (1) pełniła w spornym okresie w (...) sp. z o.o. Niekwestionowanym przez wnioskodawczynię było, że w spornym okresie była jednocześnie pracownikiem spółki (...) w wymiarze 1/3 etatu, spółki (...) w pełnym wymiarze czasu pracy oraz współnikiem spółki cywilnej.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni, płatnika oraz świadkom, w których wskazywali na zatrudnienie ubezpieczonej u płatnika składek na podstawie umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest jakichkolwiek wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy.

Przedstawiony przez wnioskodawczynię materiał dowodowy jest sprzeczny, w zeznaniach stron i świadków są istotne rozbieżności.

Istnieją rozbieżności co do okoliczności nawiązania umowy o pracę – w zakresie stanowiska, które miała zajmować ubezpieczona – ubezpieczona w trakcie pierwszego informacyjnego wysłuchania podała, że zajmowała stanowisko menagera ds. eksportu, takiego stanowiska dotyczyło także zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy i szkolenie BHP, przy czym w aktach osobowych są dwie umowy o pracę – z tej samej daty – na stanowisku menagera ds. eksportu i dyrektora ds. handlowych /co do tej ostatniej umowy trudno określić czy jest to oryginał czy kserokopia w związku z rodzajem podpisów na tej umowie – kserokopia podpisu ubezpieczonej i oryginalny podpis S. P./ . Zakres obowiązków załączony do akt dotyczył dyrektora ds. eksportu, takie stanowisko wynika także ze świadectwa pracy, o takim stanowisku mówiła także A. J.. Umowa o zakazie konkurencji dotyczyła stanowiska dyrektora. Natomiast świadek, który zatrudniał ubezpieczoną, a więc powinien być najlepiej zorientowany co do sytuacji pracowniczej – S. P., nie pamiętał ani stanowiska, ani wymiaru czasu pracy ani wynagrodzenia, ani sposobu wypłaty wynagrodzenia.

Ani ubezpieczona ani S. P. nie pamiętał, czy i kiedy odbyło się szkolenie z zakresu bhp, mimo, że z karty tego szkolenia wynika, że szkolenie miał przeprowadzić S. P..

Wnioskodawczyni twierdziła, że podpisywała listy obecności, być może zbiorczo, brak jednak tych list w dokumentacji pracowniczej, a składająca wyjaśnienia przed organem rentowym A. K. – przedstawiciel płatnika podała, że E. M. nie podpisywała list obecności z uwagi na zadaniowy czas pracy.

Wnioskodawczyni podawał, że S. P. wydawał jej polecenia i nadzorował jej pracę, natomiast S. P. zeznał, że nie kontrolował wykonywanych przez nią obowiązków, dawał jej „wolną rękę”, rozliczał z efektów, nie precyzując jednak w jaki sposób.

Wnioskodawczyni twierdziła, że koordynowała pracę pracownika – P., brak na to jednak dowodu.

Przesłuchiwany partner ubezpieczonej nie pamiętał, kiedy doszło do zatrudnienia, twierdził, że pracowała w domu, nie był w stanie stwierdzić, na rzecz którego pracodawcy.

Świadek B. C. nie widywała często ubezpieczonej i nie miała wiedzy co do wykonywanych przez nią obowiązków ani konkretnie co do zajmowanego stanowiska.

Także S. P. nie był w stanie określić, jak często ubezpieczona była w firmie, podał, że nie wiedział o ciąży ubezpieczonej, natomiast E. M. twierdziła, że poinformowała pracodawcę o tym fakcie.

Dowodem świadczenia pracy przez ubezpieczoną miały być podpisane faktury, które zostały załączone do akt ZUS w trakcie kontroli. Ubezpieczona twierdziła, że do akt zostały załączone skany oryginałów. Po załączeniu do akt części oryginałów faktur i kserokopii potwierdzonej za zgodność jednej z faktur okazało się, że brakuje części podpisów, ewentualnie wyglądają one inaczej. W ocenie Sądu ani ubezpieczona ani A. J. w sposób logiczny nie wytłumaczyły tych konkretnych rozbieżności, przedstawiając jedynie ogólnie proces wystawiania faktur, przy czym w różnych wersjach. Ubezpieczona ostatecznie zeznała, że nie pamięta co podpisywała, kiedy i w jakich ilościach, kopie, czy oryginały.

Wnioskodawczyni podnosiła, że podpisała kontrakt z firmą (...). Przy czym dokument ten nie był przedstawiony w trakcie kontroli przed organem rentowym, ani do dnia zamknięcia rozprawy, a na ostatniej rozprawie A. J. nie sygnalizowała problemów z jego dostarczeniem. Kserokopia umowy wpłynęła do akt już po ogłoszeniu wyroku, zatem nie mogła mieć wpływu na rozstrzygnięcie. Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę, że kserokopia umowy nie została potwierdzona za zgodność z oryginałem. A trzeba przypomnieć, że niepoświadczona kserokopia dokumentu nie jest dokumentem i nie może być podstawą do prowadzenia dowodu w trybie art. 308 k.p.c. Podobnie jak odpis, kserokopia może być jednak uznana za dokument stanowiący dowód istnienia oryginału i dlatego podlegający podwójnej ocenie. Raz, jako dokument prywatny, mający stanowić źródło wiadomości o istnieniu oryginalnego dokumentu, a drugi raz, jako dokument prywatny mający stanowić źródło wiadomości o faktach. W postępowaniu opartym na dokumencie prywatnym źródłem wiadomości jest, zgodnie z art. 245 k.p.c., zawarte w nim i podpisane oświadczenie, stąd dla uznania kserokopii za dokument prywatny, świadczący o istnieniu oryginału o odwzorowanej w niej treści, niezbędne jest oświadczenie o istnieniu dokumentu o treści i formie odwzorowanej kserokopią. Takim oświadczeniem jest umieszczone na kserokopii i zaopatrzone podpisem poświadczenie zgodności kserokopii z oryginałem. Wówczas można uznać kserokopię za dokument prywatny świadczący o istnieniu oryginału o treści i formie w niej odwzorowanej. Natomiast bez wspomnianego poświadczenia kserokopia nie może być uznana za dokument./SA w S. z dnia 21 kwietnia 2016 r. ,I ACa 1134/15 ,LEX nr 2080331/. Zatem taka kserokopia nie stanowi dokumentu, który mógłby stanowić dowód w sprawie.

Z zeznań świadków, w szczególności: S. P. (1) wynika, że E. M. (1) miała pełną samodzielność w spółce. Przyznała, że nikt nie rozliczał jej z czasu pracy, miała zadaniowy czas pracy. Potwierdził to również S. P. (1).

Niewiarygodne są zatem w ocenie Sądu zeznania wnioskodawczyni, A. J. (1) oraz świadka S. P. (1) w tym zakresie, w jakim twierdzą, że wnioskodawczyni wykonywała w spółce czynności należące do obowiązków dyrektora do spraw sprzedaży jako pracownik spółki.

Przy założeniu nawet, że ubezpieczona wykonywała jakieś czynności na rzecz spółki, możliwym jest nawet, że wnioskodawczyni pojawiała się w spółce niemal do dnia porodu, ale nie ma to znaczenia w okolicznościach niniejszej sprawy. Wnioskodawczyni nie miała normowanego czasu pracy i w żaden sposób nie była podporządkowana pracodawcy. Sąd uznał zatem za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że podpisanie umowy o pracę przez (...) sp. z o.o. z E. M. (1) i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 października 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Już z zeznań samej wnioskodawczyni wynika swoboda odwołującej co do czasu i sposobu wykonywania pracy.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci jedynie akt osobowych, nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby zakreślał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do

staranności, a nie rezultatu. Na uwagę zasługują zeznania świadka P., który wprost stwierdził, że interesował go właśnie wyłącznie rezultat. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika.

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 dystrybutywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z 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, Głosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127).

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 ubezpieczonego 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 wnioskodawca pracował według takiego modelu.

Płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zeznań samej wnioskodawczyni nie wynika, aby na bieżąco miała wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). 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 SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej

rozdzielenie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej 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 SN z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

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 SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

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. Wiążąco cechuje pracę pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez (...) sp. z o.o. miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawczyni reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazała, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

Zasadniczo bezspornym pozostaje, że pomiędzy pracodawcą a wnioskodawczynią nie istniał żaden stosunek podporządkowania. Wnioskodawczyni nie była związana poleceniami przełożonego, ani zobowiązana do świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie była rozliczana z godzin pracy.

Dla spółki istotny był rezultat czynności wnioskodawczyni a nie proces starannego działania w procesie pracy, przy założeniu, że w ogóle jakiegokolwiek czynności były wykonywane.

Trzeba też wskazać, że wynagrodzenie wnioskodawczyni było bardzo wysokie w stosunku do zatrudnienia na 1/3 etatu oraz z uwagi na to, że w początkowym okresie działalności spółki spółka nie osiągała jeszcze zysku.

Na miejsce ubezpieczonej nie został zatrudniony także nowy pracownik. Jeden z pracowników, który miał przejąć jej obowiązki został zatrudniony wcześniej, nadto także zaczął korzystać ze zwolnień lekarskich. Wnioskodawczyni miała zastać zatrudniona na miejsce A. J., która korzystała z urlopu macierzyńskiego, jednak w innym postępowaniu także jej stosunek pracy został zakwestionowany.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy stwierdzić, że strony zawierając umowę o pracę miały zamiar wywołania innych skutków prawnych niż te, które wynikają z umowy o pracę oraz jednocześnie próbowały przez jej zawarcie wprowadzić w błąd osoby trzecie, co do dokonanej czynności.

Umowa o pracę z dnia 1 października 2014 r. ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem od wysokiej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

Trudno też uwierzyć, aby wnioskodawczyni skoro była już wtedy w ciąży, mogła pracować jednocześnie w wymiarze 1 i 1/3 etatu, prowadząc jednocześnie działalność gospodarczą.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie wnioskodawczyni i płatnika od decyzji ZUS z dnia 2 lipca 2015 r.

Z uwagi na wynik postępowania Sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 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 z urzędu (t.j. Dz. U. 2013, poz. 490 ze zm.), zasądzając od (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 180,00 zł od każdego z odwołujących się tytułem zwrotu kosztów procesu, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego. Z uwagi na niesprecyzowanie wartości przedmiotu sporu orzeczono o stawkach minimalnych.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni i płatnika składek.

K.K.-W.