

UZASADNIENIE

Decyzją numer (...) z dnia 04 sierpnia 2016 roku, znak (...) - (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż E. W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01 stycznia 2013 roku do 08 kwietnia 2016 roku, jako pracownik u płatnika składek spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...). W uzasadnieniu wskazano, że w okresie od 01 stycznia 2013 r do 08 kwietnia 2016 r E. W. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w charakterze pracownika przez płatnika składek spółkę (...). W dokonanych do Krajowego Rejestru Sądowego wpisach z dnia 25.01.2013 r , 22.09.2014 r i 24.09.2015r wnioskodawczyni została wskazana jako jedyny (...) spółki (...). Jednocześnie w uzasadnieniu odwołania z dnia 08 czerwca 2016 r w innej sprawie wnioskodawczyni wyjaśniła, że w dniu 21.12.2012 r zakupiła udziały w spółce (...), w której od 2007 r była zatrudniona na stanowisku technika farmacji. Ponadto oświadczyła, że w dniu 29 lutego 2016 r sprzedała swoje udziały w spółce, jednakże jak wynika z wpisów w Krajowym Rejestrze Sądowym dopiero w dniu 23 czerwca 2016r został wpisany nowy współnik. W związku z dokonanymi ustaleniami organ rentowy stwierdził, że E. W., będąc w spornym okresie współnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, została nieprawidłowo zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jako pracownik przez płatnika składek (...)

/decyzja – k.22 -24 akt ZUS/.

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą E. W. w dniu 13 września 2016 roku złożyła odwołanie i wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji. W uzasadnieniu wskazała, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał błędną decyzję wskazując, iż jako właściciel, który posiada 100 procent udziałów w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie może być jej pracownikiem

/odwołanie - k. 2-4/.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 19 września 2016 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację wskazaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie - k. 6 - 7/.

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 r., bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku, wnioskodawczyni poparła odwołanie natomiast pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, załączając zestawienie kosztów i wskazując, że wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie to kwota 6 373,44 zł odpowiadająca wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za 12 miesięcy.

/stanowisko stron – e - protokół z rozprawy z dnia 11.04.2017 r 00:07:11 – 00:10:03 płyta CD k. 38, pismo ZUS k. 35 /.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) nie zajęła stanowiska w sprawie. Korespondencja kierowana na adres siedziby zainteresowanego doręczana była w trybie awizo.

/okoliczność bezsporna/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 12 grudnia 2006 roku. Wpisami z dnia 25.01.2013 r, 22 września 2014r, 24 września 2015 r ujawniono jako jej współników jedynie E. W.. Organem reprezentującym spółkę był zarząd, w którego skład wchodził K. W. – mąż siostry wnioskodawczyni. Prokurentem spółki była siostra wnioskodawczyni N. W.. Przedmiotem działalności spółki była m.in. sprzedaż detaliczna wyrobów farmaceutycznych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, sprzedaż detaliczna wyrobów

medycznych, sprzedaż detaliczna kosmetyków prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, transport drogowy towarów, produkcja artykułów spożywczych homogenizowanych i żywności dietetycznej. Wpisem z dnia 23 czerwca 2016 r ujawniono, jako (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) A. S., będącą również prezesem zarządu spółki

/ odpisy z Krajowego Rejestru Sądowego k. 5- 7, 8- 10 akt ZUS, okoliczności bezsporne/.

W okresie od 16 sierpnia 2007 r do 20 grudnia 2012 roku E. W. została zgłoszona przez płatnika składek spółkę (...) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik. W okresie od 22 grudnia 2012 roku do 26 czerwca 2016 r E. W. została zgłoszona wyłącznie do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...). W okresie od dnia 01 stycznia 2013 r do dnia 08 kwietnia 2016 r E. W. została ponownie zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w charakterze pracownika przez płatnika składek (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością.

/ okoliczności bezsporne/.

Zaskarżoną decyzją z dnia 04 sierpnia 2016 roku, znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż E. W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01 stycznia 2013 do 08 kwietnia 2016 roku, jako pracownik u płatnika składek spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...)

/decyzja – k. 24 - 22 akt ZUS/.

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie wyżej powołanych dokumentów , tj. odpisów z Krajowego Rejestru Sądowego i akt organu rentowego uznając te dowody za wystarczające do poczynienia przedmiotowych ustaleń. Powołane dowody nie były kwestionowane w toku postępowania przez żadną ze stron, a Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby z urzędu zakwestionować ich wartość dowodową w sprawie. Wskazać także należy, że stan faktyczny był pomiędzy stronami bezsporny, gdyż spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się w istocie do odmiennej interpretacji przepisów w zakresie możliwości zatrudnienia jedyne go wspólnika spółki na podstawie umowę o pracę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

W świetle zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych odwołanie nie jest zasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 1440 ze zmianami) 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 (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 159 z późn. zm.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust 1 i 2 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 kp 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż dokonanie zgłoszenia wnioskodawczyni od dnia 01 stycznia 2013 roku do dnia 08 kwietnia 2016 r do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w charakterze pracownika, przez płatnika składek spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...), której jedynym współnikiem była wnioskodawczyni, jest nieważne bowiem zostało dokonane na podstawie pozornej umowy o pracę.

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 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.).

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 (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż 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.

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 świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwoływacemu zarzutów, że zawarł umowę o pracę jedynie w

celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy, 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, czy odwołująca się 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 nie wykonała zatrudnienia w ramach umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Skarżąca traci z pola widzenia, że podporządkowanie jest jedną aczkolwiek najistotniejszą z konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Znajduje to wyraz w obowiązującym od dnia 1 stycznia 2003 r. przepisie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, który - na gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych - za osobę podlegającą obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy) uznaje wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Oznacza to, że z mocy ustawy posiadanie statusu takiego wspólnika decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i pozostawania w nim, niezbędna jest przynależność do tej grupy podmiotów, które wykonują zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, a wynikających z art. 22 § 1 KP. Stosownie do tego przepisu 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. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu, 3) w warunkach podporządkowania jego kierownictwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258). Co prawda w przypadku spółki kapitałowej pracodawcą jest ta spółka, a nie jej akcjonariusz lub udziałowiec, jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, że jednoosobowa spółka z o.o. stanowi w istocie szczególną formę prowadzenia działalności na „własny” rachunek, oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika jedynie przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej. Z tego punktu widzenia oraz w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników. Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę

zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. powołane przez skarżącego wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 5, s. 268-271 i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145 i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, i z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225 i przytoczone w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r II UK 36/13).

Z tych względów dokonana przez Sąd w płaszczyźnie art. 22 § 1 KP ocena ważności umowy o pracę, w ramach której skarżąca miała wykonywać czynności, sprowadza się do stwierdzenia, że nie powstał na jej podstawie stosunek prawny charakteryzujący się cechami stosunku pracy, o których stanowi art. 22 § 1 KP (o czym wyżej była mowa).

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 wykazał, że wnioskodawczyni w spornym okresie od 01 stycznia 2013 roku do 08 kwietnia 2016 r była jedynym (...) spółki (...). Jednocześnie została w tym czasie zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w charakterze pracownika przez płatnika składek spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...).

Tak więc płatnik składek, w osobie de facto wnioskodawczyni jako jedynego wspólnika, w spornym okresie nie mogła jednocześnie kierować i nadzorować czynności przez siebie wykonywanych, gdyż jak już wskazano jedyny wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, bo w konsekwencji prowadziłoby to do samodzielnego zatrudnienia i wykonywania czynności na rzecz samego siebie.

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 zinterpretowano, 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 Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 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. Florcka 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 przybliża 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. Pracownik będący jednocześnie swoim własnym pracodawcą nie mógł pracować w warunkach takiego podporządkowania.

Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

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 10.10.2003 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 (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 Sądu Najwyższego 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).

Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących). 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. Wiążą ją cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego (M. G., Obejście prawa a pozornosc 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, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą

rzeczywiście odróżniająca 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 kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawcę przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania. Konkluzja ta oznacza również, że nie była zawarta umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że zgłoszenie wnioskodawczyni w spornym okresie do ubezpieczeń społecznych w charakterze pracownika było pozorne, mające na celu uzyskanie tańszym kosztem świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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.

W ocenie Sądu czynność prawna, jaką w realiach niniejszej sprawy jest umowa o pracę, jest sprzeczna z ustawą, tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że stroną umowy był jeden i ten sam podmiot występujący zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, co w świetle powyższych rozważań nie jest dopuszczalne. Sporny stosunek prawny nie nosił zatem konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 § 1 k.p.

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

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął stosownie do jego wyników, uznając wnioskodawczynię za stronę przegrywającą w całości niniejszą sprawę. Na koszty postępowania obciążające wnioskodawcę w przedmiotowej sprawie składały się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego organu rentowego.

Przedmiotowa sprawa została wszczęta w wyniku odwołania wnioskodawczyni z dnia 13 września 2016 r., zatem wysokość wynagrodzenia pełnomocnika procesowego organu rentowego, należało ustalić na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz.1804).

Wydając rozstrzygnięcie w tym zakresie Sąd kierował się treścią przepisu § 2 pkt 4 powołanego rozporządzenia, który określa wysokość stawek minimalnych będących podstawą określenia przez sąd wysokości zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, między innymi w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jest to więc norma o charakterze ogólnym wprowadzająca – co do zasady – stosowanie stawek minimalnych uzależnionych od wartości przedmiotu sporu, także w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (por. tytuł Rozdziału 2: S. minimalne w sprawach cywilnych, ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych).

Wartość przedmiotu sporu w sprawie niniejszej wynosi 6 373,44 zł, a zatem kwota ta mieści się w przedziale kwot wymienionym w punkcie 4 § 2 ww. rozporządzenia, który przewiduje minimalną wysokość stawki opłat za czynności radców prawnych na poziomie kwoty 2 400 zł.

Po dokonaniu analizy całokształtu materiału procesowego przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 102 k.p.c., zasądził od wnioskodawczyni na rzecz organu rentowego jedynie część kosztów zastępstwa procesowego, tj. kwotę 1 000 zł (pkt 2 wyroku). Zgodnie z powołanym przepisem ustawy w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten statuuje zasadę słuszności, będącą odstępstwem od wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Zasada słuszności jest rozwiązaniem o charakterze szczególnym, wyjątkowym i z tego względu niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, jak i orzecznictwa, zaliczyć można nie

tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony.

W rozpoznawanej sprawie przy ocenie podstaw do zastosowania art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy uwzględnił trudną sytuację majątkową wnioskodawczyni. Ma ona na utrzymaniu dwoje małoletnich dzieci, aktualnie nie pracuje, utrzymuje siebie i dzieci z zasiłku i alimentów osiągając łącznie kwotę około 1 500 zł miesięcznie. Nie posiada majątku ani oszczędności.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił żądanie organu rentowego dotyczące zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego ponad zasądzoną kwotę 1 000 zł (pkt 3 wyroku).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego

D.D-Z.