

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 07 grudnia 2016 roku, znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. D., jako pracownik u płatnika składek M. D. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 20 czerwca 2016 roku.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że jego zdaniem analiza zgromadzonych w toku postępowania dokumentów nie daje wystarczającej podstawy do uznania, że ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika składek, a sporządzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy miało na celu jedynie uwiarygodnienie nie istniejącego stosunku pracy. Nadto, w ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioskodawczyni była zatrudniona na specjalnie utworzonym stanowisku pracy bez potrzeby gospodarczej zatrudnienia w firmie pracownika któremu zostałyby powierzone do wykonania obowiązki skoro podczas długotrwałej nieobecności wnioskodawczyni w pracy obowiązki nie zostały powierzone innemu pracownikowi.

/decyzja – k. 114 – 119 akt ZUS/ .

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 23 stycznia 2017 roku złożyła M. D. wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że, jako pracownik u płatnika składek M. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 20 czerwca 2016 roku. W uzasadnieniu wskazano, że zamiarem wnioskodawczyni było przede wszystkim świadczenie pracy. Zarzut braku wykształcenia jest nieuzasadniony. Nie ma takiej potrzeby faktycznej nie ma również takiego profilu szkolnictwa, w którym uczono by podstaw obsługi prostych urządzeń sprzętu rekreacyjnego. Do wystawiania faktur oraz wysyłania ofert świadczenia usług nie jest potrzebne specjalistyczne szkolenie. Praca wnioskodawczyni była głównie wykonywana podczas imprez, festynów pikników organizowanych przez zleceniodawców usługi. Inne czynności wykonywała w miejscu zamieszkania oraz w miejscowości C. polegające na wypisywaniu dokumentów, pozyskiwaniu klientów, kontaktu z klientami przez Internet

/odwołanie – k. 2 – 9 /.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 16 lutego 2017 roku, która wpłynęła do Sądu w dniu 17 lutego 2017 r organ rentowy wniosł o jego oddalenie argumentując tak, jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 10- 13 /.

Na rozprawie w dniu 12 lipca 2017 roku, wnioskodawczyni poparła odwołanie natomiast pełnomocnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 360,00 zł wskazując, że wartość przedmiotu sporu to kwota 1350 zł

/stanowisko wnioskodawcy , oraz pełnomocnika ZUS:

e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 r 00:03:59 – 00:07:40, 01:40:06 – 01:40:34 - płyta CD k. 122/.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek M. D. Salon (...) firma (...) była wpisana do ewidencji prowadzenia działalności gospodarczej od 03 lipca 2012 roku. Przeważającym przedmiotem działalności gospodarczej było fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne. Obecnie nie są wykonywane w firmie usługi fryzjerskie. Firma prowadzi usługi wynajmu sprzętu sportowo – rekreacyjnego.

S. D. mąż M. D. na którą była zarejestrowana przedmiotowa działalność gospodarcza prowadził firmę żony. Zajmował się wykonawstwem. Pracownik obsługi urządzeń rekreacyjnych D. B. wszystko z nim ustalał. W ewidencji był wpisany jako jej pełnomocnik do prowadzenia w jej imieniu działalności gospodarczej w zakresie sprzedaży i zakupu

asortymentu potrzebnego do prowadzenia działalności gospodarczej oraz wystawiania i podpisywania faktur, a także do występowania w imieniu M. D. jego żony przed wszelkimi urzędami i organami władzy rządowej i samorządowej. Pomocy w prowadzeniu firmy udzielał też D. D., który jest bratem S. D. i mężem wnioskodawczynie. Jego telefon był podawany do kontaktu z klientem aby mógł zawsze się dodzwonić.

Adresem głównego miejsca wykonywania działalności było (...), (...)-(...) C., powiat (...).

/ wpis z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej k. 76 akt ZUS, zeznania świadka S. D. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:58 – 51 - 01:22:33 płyta CD k.122, zeznania świadka D. B. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:31:30 – 00:40:30 płyta CD k. 122, zeznania świadka D. D. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:40:30 – 00:58:51 płyta CD k. 122 /.

W firmie przy obsłudze urządzeń rekreacyjnych pracownicy byli zatrudniani na podstawie umowy o dzieło.

D. D. pomaga w prowadzeniu firmy nie jest w niej zatrudniony Pracuje jako strażak 24 na 48 .

/ umowy o dzieło k. 17 - 26 akt ZUS, zeznania świadka S. D. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:58 – 51 - 01:22:33 płyta CD k.122, zeznania świadka D. B. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:31:30 – 00:40:30 płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczynie e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:09:16 – 00:31:28 w zw. z 01:38:39 – 01:40:06 płyta CD k. 122, zeznania świadka D. D. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:40:30 – 00:58:51 płyta CD k. 122/.

W dniu 20 czerwca 2016 roku została zawarta umowa o pracę na czas określony od 20 czerwca 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku pomiędzy M. D. – firma (...) jako pracodawcą a wnioskodawczynią M. D. jako pracownikiem w 1/2 wymiaru czasu pracy. Określono stanowisko pracy jako logistyk i określono, że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1 500 zł brutto. Termin rozpoczęcia pracy wskazano na 20 czerwca 2016 roku . Wcześniej w firmie nie była zatrudniona osoba na takim stanowisku.

/ umowa o pracę k.95 akt ZUS, zeznania wnioskodawczynie e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:09:16 – 00:25:50 w zw. z 01:38:39 – 01:40:06 płyta CD k. 122

Wnioskodawczynie odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzone przez pracodawcę w dniach 20 – 21 czerwca 2016 roku.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 20 czerwca 2016 r zapisano, że wnioskodawczynie jest zdolna do podjęcia pracy na stanowisku logistyka. Wiedziała już wówczas , że jest w ciąży o czym nie powiedziała lekarzowi.

/ karta szkolenia ,orzeczenie lekarskie – k. 94, k.15 akt ZUS, zeznania wnioskodawczynie e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:09:16 – 00:25:50 w zw. z 01:38:39 – 01:40:06 płyta CD k. 122/.

Wnioskodawczynie w spornym okresie była z S. D. w kontakcie telefonicznym. W zakresie jej obowiązków było utrzymanie kontaktu z klientem odciążenie od obowiązków S. D. i pozyskanie nowych klientów

/ zeznania świadka S. D. e-protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:58 – 51 - 01:22:33 płyta CD k.122/.

Wnioskodawczynie w spornym okresie zatrudnienia nie podpisywała dokumentów, wysyłała faktury. Wszystko było wysyłane e- mailowo. W obsłudze e- mailowej firmy pomocy udzielał jej mąż, który również pomagał S. D. w jej prowadzeniu. Był osobą wskazywaną we wszystkich e- mailach jako osoba do kontaktu z klientem w firmie płatnika. Sporządzaniem ofert, negocjacjami z klientami zajmował się również S. D.. Prowadzeniem korespondencji z potencjalnymi klientami firmy zajmował się również S. D.. Portale ogłoszeniowe z oferowanymi przez firmę urządzeniami widniały na stronie zarejestrowanej na D. D.. Wnioskodawczynie w spornym okresie była widywana w firmie jako obecna i nic więcej. D. B., który w spornym okresie zatrudnienia wnioskodawczynie zajmował się w firmie obsługą urządzeń rekreacyjnych jeden raz był z wnioskodawczynią u klienta tak jak pracownik M. P.. Nie było żadnych

dokumentów potwierdzających wykonanie przez wnioskodawczynię jej obowiązków w zakresie pozyskania nowych klientów. Pracowała w domu u matki bo w siedzibie firmy nie było miejsca

/ faktury k.27 – 28, k.62, k. 68 - 71 akt ZUS, - zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:09:16 – 00:31:28 w zw. z 01:38:39 – 01:40:06 płyta CD k. 122, zeznania świadka D. D. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:40:30 – 00:58:51 płyta CD k. 122, zeznania świadka S. D. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:58 – 51 - 01:22:33 płyta CD k.122, korespondencja e- mailowa; oferta dla Gminy (...).08.2016 r k. 55 - 57 , portal ogłoszeniowy k.95 – 115, zeznania świadka D. B. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:31:30 – 00:40:30 płyta CD k. 122, zeznania świadka M. P. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 01:22:33 – 01:27:32 płyta CD k. 122 , zeznania świadka D. S. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 01:27:32 – 01:38:05 płyta CD k. 122 /.

Przed podpisaniem umowy o pracę z płatnikiem składek M. D. wnioskodawczynie była zatrudniona w aptece. Z zawodu jest technikiem farmacji. Pierwsze dziecko wnioskodawczynie urodziła 24 kwietnia 2015 roku będąc zatrudnioną w aptece. Była wówczas na zasiłku chorobowym, zasiłku macierzyńskim. Okres urlopu wychowawczego od dnia 11 lipca 2016 r do 1 sierpnia 2016 r oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od dnia 02 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 r. W dniu 15 września 2016 r płatnik składek M. D. wystąpił do organu rentowego z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego od dnia 04 września 2016 roku z uwagi na drugą ciążę. Wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wnioskodawczynie od dnia 02 sierpnia 2016 roku do dnia 03 września 2016 roku

/ zeznania świadka D. S. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 01:27:32 – 01:38:05 płyta CD k. 122, dokumentacja medyczna – koperta k. 127 okoliczności bezsporne/.

Wnioskodawczynie wiedząc o drugiej ciąży w czerwcu 2016 roku (ostatnia miesiączka 6 maja 2016 roku) była niezdolna do pracy w aptece i pracy tam po urlopie macierzyńskim na pierwsze dziecko już nie podjęła. Nie zamierzała stracić uprawnień do wykonywania zawodu farmaceuty. Pierwsza ciążą przebiegała z komplikacjami.

Wnioskodawczynie miała wystawione zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy w tym m.in. za okres od dnia 15 czerwca 2016 roku do 11 lipca 2016 roku

/ dokumentacja medyczna k. 46 – 80, k.85 zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:09:16 – 00:31:28 w zw. z 01:38:39 – 01:40:06 płyta CD k. 122, okoliczności bezsporne /.

Wnioskodawczynie podpisywała listę obecności. Zapisano w niej, że pracowała w ilości godzin ośmiu, sześciu, pięciu, trzech, dwóch, jednej

/ lista obecności k. 90 – 92 akt ZUS/.

Wnioskodawczynie kwitowała odbiór wynagrodzenia. Wynagrodzenie za czerwiec miała zapłacone w lipcu

/ listy płac k. 84- 87, zeznania świadka S. D. e- protokół rozprawy z dnia 12 lipca 2017 roku 00:58 – 51 - 01:22:33 płyta CD k.122 /.

Firma płatnika składek w roku obrotowym 2015 osiągnęła przychód w wysokości 136, 301.38 zł koszty wyniosły 129,076.97 zł i dochód wyniósł 7,224.41 zł . W 2016 roku przychód wyniósł 147,148.00 zł, koszty wyniosły 116,570.21 zł i dochód wyniósł 30,577.79 zł

/ zestawienie przychodów i kosztów w roku obrotowym 2015 i 2016 k.130 -131/.

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał przede wszystkim w oparciu o załączone do akt dokumenty w postaci m.in. dokumentacji medycznej wnioskodawczynie, akt organu rentowego oraz w oparciu o zeznania świadków D. B., D. D., S. D., M. P., D. S., wnioskodawczynie w zakresie w jakim można było na ich podstawie ustalić, że

wnioskodawczynie 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 wnioskodawczynie i płatnika składek, w których wskazywali, że zatrudnienie to nastąpiło z uwagi na rzeczywistą potrzebę pracodawcy wynikającą z faktu, że płatnik składek w czasie kiedy podpisał umowę o pracę z wnioskodawczynią potrzebował odciążenia go w pracy, gdy z materiału dowodowego wynika, że w czasie kiedy wnioskodawczynie była nieobecna w pracy nie został na tym stanowisku zatrudniony nikt inny.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków D. D., S. D., wnioskodawczynie części w jakiej twierdzili, że wykonywała pracę w ramach stosunku pracy, gdy równocześnie z zeznań świadków jak i samej wnioskodawczynie wynika, że wnioskodawczynie pomagała jedynie pełnomocnikowi S. D. w prowadzeniu firmy. Z zeznań świadków jak i samej wnioskodawczynie wynika, że kontaktami z klientami zajmowali się głównie D. D. i S. D..

Wnioskodawczynie wykonywała swoje zadania w domu a S. D. kontaktował się z nią jedynie telefonicznie co nie można uznać za pracę wykonywaną w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy tj., pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy).

Z listy obecności wynika, że wnioskodawczynie pracowała w nieregularnych godzinach pracy przy czym prawidłowość sporządzania tej listy co do godzin pracy nie była kontrolowana przez pracodawcę z uwagi na brak takiej możliwości kontroli wobec tego, że wnioskodawczynie wykonywała zadania w domu. Należy tu zauważyć, że w sprawie występuje sprzeczność pomiędzy zeznaniami męża wnioskodawczynie D. D., który zeznał, że wnioskodawczynie pracowała od 10 – 14 czyli cztery godziny jak i zeznaniami S. D. w tym zakresie, gdy z listy obecności wynika, że praca była wykonywana w nieregularnych godzinach co świadczy o braku wiarygodności zeznań świadków co do godzin pracy wnioskodawczynie nawet w konfrontacji z budzącą wątpliwość listą obecności.

Sąd nie dał wiary dokumentowi w postaci listy płac mającemu świadczyć o pobieranym wynagrodzeniu, gdy z listy płac wynika, że wnioskodawczynie pokwitowała odbiór wynagrodzenia 30 czerwca 2016 a z zeznań S. D. wynika, że wynagrodzenie wnioskodawczynie za czerwiec zapłacił w lipcu.

Z uwagi na łączące wnioskodawczynię i płatnika składek (pełnomocnika) bliskie więzi rodzinne i zainteresowanie w uzyskaniu korzystnego dla wnioskodawczynie rozstrzygnięcia ich zeznania musiały podlegać szczególnie wnikliwej ocenie pod kątem ich wiarygodności i mocy dowodowej i analiza ta doprowadziła do wniosku, że nie są one wiarygodne w części w jakiej wskazują one na stałe zatrudnienie wnioskodawczynie w pełnym wymiarze czasu pracy w spornym okresie w reżimie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczynie nie zasługuje na uwzględnienie 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 (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 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 (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 i 2 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Według zaś art. 7 pkt 1 wspomnianej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego.

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

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), 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 r. 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 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 20 czerwca 2016 roku zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek jest nieważna, bowiem nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają stwierdzenie, iż zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek została zawarta dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Świadczy o tym fakt, że wnioskodawczynie podjęła zatrudnienie, bezpośrednio po tym jak dowiedziała się, że jest w drugiej ciąży tym bardziej, że miała świadomość komplikacji w toku poprzedniej ciąży i mogła już przewidywać wystąpienie komplikacji również w drugiej ciąży. Podpisanie umowy o pracę z rodziną umożliwiło jej korzystanie z przysługujących z tego tytułu świadczeń i wcześniejsze spokojne z uwagi na ciążę wykonywanie pewnych czynności w domu, które miały świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie stosunku pracy. Dodatkową okolicznością świadczącą o pozornym zawarciu umowy o pracę jest fakt, że w firmie płatnika tylko z wnioskodawczynią była podpisana umowa o pracę zaś w okresie największego nasilenia prac były zawierane z osobami umowy o dzieło i nie podlegały te osoby ubezpieczeniom społecznym.

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

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, 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 oświadczeniami 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.).

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 Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., 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.

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, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, 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 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 świadczenie 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 badał, czy wnioskodawczyni 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 wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek lecz czynności te nie miały charakteru czynności wykonywanych w reżimie stosunku pracy. 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 nie potwierdza, aby płatnik składek wskazywał wnioskodawczyni na konkretne bieżące zadania do realizacji, związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikował 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.

Zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy nie potwierdził aby powierzone wnioskodawczyni obowiązki wykonywała ona w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. przez pięć dni w tygodniu w wymiarze 1/2 etatu. Nie potwierdzają tego zeznania świadków wobec ich sprzeczności z listą obecności z której wynika, że pracowała w nieregularnych godzinach. Również fakt wypłaty wnioskodawczyni wynagrodzenia za pracę na pewno nie potwierdza lista płac bowiem zamieszczono w niej podpis kwitujący obiór wynagrodzenia, gdy z zeznań świadka S. D. wynika, że płacił wnioskodawczyni wynagrodzenie w innym terminie. Co świadczy o wątpliwej (terminowej) wypłacie wynagrodzenia wnioskodawczyni.

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 Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. L., 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. M., Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, G. Studia (...) 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących pomiędzy 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). Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, należy dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nieingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów przedstawionych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

Płatnik składek nie stosował żadnego sposobu rozliczania wnioskodawczyni z wykonania zadań, nie ma bowiem na to żadnych dowodów. Wprost przeciwnie to wnioskodawczyni sporządzała listę obecności, której prawidłowość nie była kontrolowana przez pracodawcę z uwagi na brak takiej możliwości wobec wykonywania przez nią zadań w domu a także fakt, że pracodawca miał z nią kontakt telefoniczny.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby ustalano skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Poczynione stwierdzenie jest ważne, gdy założy się, że praca 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 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 Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35).

Dlatego 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 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).

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 oraz praktyce i 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, która 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 Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że niezastosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy wnioskodawczyni pozwalają na uznanie, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez skarżącą. Konkluzja ta oznacza również, że stron nie łączyła umowa o pracę.

Dodać także należy, iż z ustaleń faktycznych wynika, że zaoferowane wnioskodawczyni stanowisko pracy było etatem nowoutworzonym specjalnie na potrzeby usankcjonowania zawartej umowy o pracę a wręcz w ocenie Sądu sporządzona umowa o pracę powstała w celu umożliwienia wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą z drugim dzieckiem o czym wnioskodawczyni wiedziała bezpośrednio przed podpisaniem umowy o pracę co miało związek z zaprzestaniem pracy u poprzedniego pracodawcy u którego pracując była w pierwszej przebiegającej z komplikacjami ciąży i realizowała przysługujące jej świadczenia. Przy czym zamierzała powrócić do zawodu.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności świadczą o tym, że istniejący pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek stosunek prawny nie zawierał konstytutywnego elementu stosunku pracy w postaci wykonywania pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego pod kierownictwem pracodawcy. Wyklucza to uznanie, że sporne zatrudnienie miało cechy zatrudnienia pracowniczego, mimo iż Sąd nie neguje, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek. Przyjmując jednakże to, że mąż wnioskodawczyni, który nie był zatrudniony w firmie na umowę o pracę godził obsługę klientów firmy i pracę jako strażak w ocenie Sądu nie sposób uznać, że wnioskodawczyni pracowała 5 dni w tygodniu przez 4 godziny dziennie wykonując powołane czynności, tym bardziej, że to jego a nie wnioskodawczyni numer telefonu był podawany klientom do kontaktu.

Budzi znaczne wątpliwości w świetle tych okoliczności świadczenie przez wnioskodawczynię pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy na rzecz płatnika.

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 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 wykonywanie pewnych czynności na rzecz płatnika składek ale nie w reżimie stosunku pracy.

Przedstawione konkluzje znalazły potwierdzenie również w innych okolicznościach sprawy, a zwłaszcza znaczenie miała kwestia rozmiaru rzeczywiście świadczonej pracy, elastycznego czasu, w jakim miała być wykonywana, braku wytycznych co do sposobu realizacji konkretnych zadań i braku kontroli nad sposobem i czasem wykonywania pracy oraz braku jakiegokolwiek rozliczania z zadań na bieżąco, co przeczy podporządkowaniu pracodawcy. Należy wskazać, że wykonywanie przez wnioskodawczynię pewnych czynności na rzecz płatnika nie odpowiada reżimowi stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, że wnioskodawcy i płatnik składek nie realizowali więzi o znamionach pracowniczych. Natomiast zawarcie umowy o pracę służyło uzyskaniu świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby, przysługujących osobie o statusie pracownika.

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p., a strony nie były związane umową o pracę.

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

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie 2 sentencji zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Z tego powodu Sąd Okręgowy zasądził od M. D. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Na kwotę tę złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. , ustalone w oparciu o § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) . Na marginesie wskazać należy, że spraw o podleganie ubezpieczeniom społecznym nie można zaliczyć do kategorii spraw o świadczenia z ubezpieczenia społecznego w rozumieniu § 9 ust.2 powołanego rozporządzenia i dlatego w tych przypadkach zachodzą wszelkie podstawy, aby koszty zastępstwa procesowego były wyliczane według wartości przedmiotu sporu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należało wyliczyć na podstawie wartości zaległych składek za okres, za który ustalono podstawę wymiaru składek. (por. uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) Spraw Publicznych - zasada prawna z dnia 20 lipca 2016 r. III UZP 2/16, Legalis nr 1472916). W rozpoznawanej sprawie wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 1350 zł wobec czego Sąd Okręgowy zasądził na podstawie § 2 pkt 2 w/w rozporządzenia kwotę 360 zł .

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawcy

D.D-Z.