

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 grudnia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że A. S. (1) nie podlega od 1 października 2016 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zgromadzona dokumentacja w toku kontroli oraz złożone wyjaśnienia nie potwierdzają, by A. S. (1) wykonywał pracę w ramach stosunku pracy. Podniósł:

- wadliwą reprezentację płatnika przy zawieraniu umów o pracę,
- zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych po ustawowym terminie,
- orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań lekarskich zostało wystawione z opóźnieniem,
- tylko jeden z trenerów był zatrudniony na 1/2 etatu na podstawie umowy o pracę, pozostali są zatrudnieni w ramach umowy agencyjnej – zlecenia,
- przedstawione sprawozdania budzą wątpliwości i nie są wiarygodnymi dokumentami poświadczającymi wykonywanie pracy – w dniach 15.10.2016 r i 23.04.2017 r w godzinach, w których były rozgrywane mecze, wnioskodawca świadczył usługi swoją taksówką,
- przedstawiona dokumentacja pracownicza jest jedynie przejawem uwierzytelnienia zatrudnienia,
- płatnik nie przedstawił żadnych dokumentów na potwierdzenie wykonywania zadań w postaci koordynowania prac trenerów, opracowywania strategii trenerskiej, doradztwa dla Zarządu,
- budzi wątpliwości brak jakiegokolwiek dokumentacji, która wskazywałaby, że płatnik był zainteresowany skontrolowaniem terminowości i prawidłowości wykonywania zadań powierzonych pracownikowi,
- nawet gdyby przyjąć, że A. S. faktycznie trenował w sezonie 2016/2017 jedną grupę z rocznika 2000 i brał udział w kilku odbytych meczach, to czynności te z uwagi na ich sporadyczny charakter nie mogą świadczyć o tym, że ubezpieczony wykonywał stałą, systematyczną pracę w pełnym wymiarze.

Reasumując organ rentowy wskazał, że A. S. (1) nie wykonywał pracy, a został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych w celu uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń i jednocześnie zwolnienia z obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym i opłacania składek z tytułu wykonywania działalności gospodarczej.

Zdaniem organu rentowego, dokumentacja związana ze stosunkiem pracy potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia i nie jest dowodem faktycznego nawiązania stosunku pracy uzasadniającego podleganie ubezpieczeniom społecznym.

/decyzja k. 106 akt ZUS/

W dniu 31 stycznia 2019 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie A. S. (1) od powyższej decyzji, w którym wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odwołania skarżący wskazywał, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego, gdyż faktycznie świadczył pracę, za wynagrodzeniem, w ustalonym wymiarze.

/odwołanie k.3-6

W odpowiedzi na odwołania pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie Organ rentowy przytoczył argumentację zawartą w treści zaskarżonej decyzji. Wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/odpowiedź na odwołanie k.8/

Na rozprawie w dniu 12.04.19 r reprezentant płatnika przyłączył się do odwołania.

/e – prot. z dnia 12.04.19 00:02:07/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. w S. poinformowała organ rentowy, iż Wydział Kryminalny wszedł w posiadanie informacji, iż osoba A. S. (1) w dniu 1.10.2016 r została fikcyjna zatrudniona w celu obniżenia składek emerytalno – rentowych w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą.

/pismo – k. 2 akt ZUS/

Stowarzyszenie (...) prowadzi działalność statutową polegającą na krzewieniu kultury fizycznej oraz wychowywaniu dzieci i młodzieży przez kulturę fizyczną i sport w szczególności piłkę nożną.

/okoliczność bezsporna/

A. S. (1) był zatrudniony w przeszłości na stanowisku m.in. piłkarza, zawodnika piłki nożnej, ref. ds. marketingu i reklamy, instruktora sportu, jest licencjonowanym trenerem piłki nożnej, z certyfikatem (...). Od lutego 2013 roku prowadzi działalność gospodarczą – przewóz taksówką. Są dni, że w ogóle nie pracuje a czasem pracuje dużo, nie ma wyznaczonych godzin kiedy jeździ.

/świadczenia pracy w aktach ZUS, zeznania wnioskodawcy – e- prot z dnia 12.04.19 00:02:28 – 00:20:19 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:14:52 – 00:22:44 /

Jeden z prezesów (...) zaprosił wnioskodawcę do siebie i zaproponował, czy nie zajmie się trenowaniem jednej z drużyn. Strony ustaliły warunki zatrudnienia.

/zeznania wnioskodawcy – e - prot z dnia 12.04.19 00:02:28 – 00:20:19 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:14:52 – 00:22:44, zeznania płatnika - e - prot z dnia 12.04.19 00:20:19 – 00:36:27 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:22:44 – 00:27:49 /

W dniu 1 października 2016 r doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny 1.10.2016 – 31.12.2016, pomiędzy A. S. (1) a (...) na stanowisku trenera piłki nożnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 1850 zł.

/umowa – k. 51 akt ZUS/

W dniu 30 grudnia 2016 r doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony 1.01.2017 – 31.12.2017, pomiędzy A. S. (1) a (...) na stanowisku trenera piłki nożnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2000 zł.

/umowa – k. 49 akt ZUS/

W dniu 1 stycznia 2018 r doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony 1.01.2018 – 31.12.2018, pomiędzy A. S. (1) a (...) na stanowisku trenera piłki nożnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2100 zł.

/umowa – k. 50 akt ZUS/

Umowy ze strony pracodawcy podpisywał P. T. jako prezes.

/okoliczność bezsporna/

Dla ważności oświadczeń w zakresie praw, podejmowania zobowiązań majątkowych oraz udzielania pełnomocnictw wymagane są podpisy dwóch osób: Prezesa i Sekretarza, dwóch upoważnionych członków zarządu.

/wypis z ewidencji – k. 57 akt ZUS/

Zgodnie z zakresem obowiązków do wnioskodawcy należało m.in.:

- przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie
- planowanie i bezpośrednia realizacja procesu szkoleniowego
- selekcja zawodników do kadry, na zgrupowania, na mecze
- kierowanie grą powierzonego zespołu w trakcie spotkań
- opiniowanie przydatności poszczególnych zawodników pierwszego zespołu
- analizowanie i ocena poziomu sportowego oraz osiągniętych wyników
- udział w konferencjach prasowych, godne reprezentowanie klubu w działaniach promocyjnych
- organizowanie pracy trenerskiej nowo powstającej szkółki piłkarskiej
- bieżące doradztwo w zakresie planów treningowych oraz strategii rozwoju dla zarządu.

/zakres obowiązków – k. 52. akt ZUS/

Została sporządzona karta szkolenia wstępnego z dziedziny BHP – 1.10.16 instruktaż ogólny, 1 -3.10.2016 – stanowiskowy.

/kserokopia karty szkolenia z zakresu bhp – k. 62 akt ZUS/

W dniu 3.10.2016 zostało wystawione zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku trenera piłki nożnej przez G. K. (gabinet lekarski przy ul. (...) w S.).

/orzeczenie – k. 63 akt ZUS/

W informacji dla pracownika wskazano m.in. dobową normę czasu pracy – 8 godzin, tygodniową normę czasu pracy – 40 godzin, system czasu pracy – zadaniowy.

/informacja – k. 72 akt ZUS/

Wnioskodawca nie wykonywał pracy codziennie. Treningi były 2-3 razy w tygodniu, a sparingi w soboty. Trening trwał od 1.5 godziny do 2 godzin. Przygotowanie trwało około godziny, zawsze był godzinę wcześniej. Nie miał list obecności. Zarząd wyznaczał treningi i mecze. Spotykał się z zarządem w tygodniu i był zobowiązany np. aby w danym dniu obejrzał dany mecz, zobaczył zachowanie trenerów i pracowników, ocenił przydatność do zespołu. Nie składał sprawozdań, zdawał raporty ustne w wybrany dzień, który ustalił z zarządem. Spotkanie trwało około 2 godzin. Analizy i opiniowanie trenerów i zawodników miał wykonywać w domu. Zdarzało się również w przerwie w pracy. Nie miał określonych godzin pracy. Drużynę zaczął trenować od 1 października 2016 roku i treningi były do listopada 2017 roku. Drużyna została rozwiązana. Do końca trwania umowy miał poświęcać więcej czasu na analizowanie i opiniowanie, chodził na inne mecze, sparingi. Wnioskodawca poleceń nie dostawał, bo wiedział co ma robić z uwagi na doświadczenie. Sam ustalał treningi i ich przebieg. Mecze odbywały się co tydzień, były też sparingi. Podpisywał protokoły meczowe. Dokumentów nie tworzył, pracował na zasadzie wyznaczanych zadań.

/zeznania wnioskodawcy – e - prot z dnia 12.04.19 00:02:28 – 00:20:19 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:14:52 – 00:22:44, zeznania płatnika - e - prot z dnia 12.04.19 00:20:19 – 00:36:27 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:22:44 – 00:27:49 zeznania świadka D. W. – e – prot. z dnia 12.04.19 00:41:22, K. K. – 00:47:37, J. K. – 00:54:17/

W spornym okresie było zatrudnionych około 7 - 8 trenerów. Umowę o pracę miał wnioskodawca i jeszcze jeden trener, który był zatrudniony na pół etatu i prowadził zajęcia w przedszkolu, pozostałe umowy to były umowy zlecenie. Było 8-10 drużyn.

/zeznania płatnika - e - prot z dnia 12.04.19 00:20:19 – 00:36:27 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:22:44 – 00:27:49/

W sprawozdaniach sędziego z dni:

- 15.10.16, godz. 14

- 23.04.17, godz. 15

-29.04.17, godz. 12

-6.05.17 godz.11

-13.05.17 godz. 15

-20.05.17 godz. 10

-3.06.17 godz. 10

jest wpisany jako kierownik drużyny A. S. (1), nadto jest wpisany jako osoba uprawniona do przebywania na ławce dla zawodników rezerwowych.

/sprawozdania w aktach ZUS – k. 20 - 26/

Sprawozdania musiał podpisywać trener z uprawnieniami. Trener powinien być na meczu ze swoją drużyną. Ale zdarzały się wyjątki i mógł go zastąpić trener innej drużyny w formie koleżeńskiej.

/ zeznania płatnika - e - prot z dnia 12.04.19 00:20:19 – 00:36:27 w zw. z e – prot. z dnia 7.06.19 00:22:44 – 00:27:49, zeznania świadka J. K. e- prot. z 12.04.19 01:01:19 , P. K. – e prot. z dnia 7.06.19 00:04:31, J. F. – 00:09:29/

W dniu 15.10.2016 r, 23.04.2017 r w godzinach meczu wnioskodawca wykonywał przewóz taksówką w ramach działalności gospodarczej.

/wydruki - k. 82,85 akt ZUS/

Wnioskodawca kwitował odbiór wynagrodzenia na listach płac, wypisywał wnioski urlopowe.

/kserokopii list płac w aktach ZUS – k. 27 – 48, wnioski – k. 97 – 98 akt ZUS/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Sąd nie dał wiary złożonym w sprawie przez wnioskodawcę oraz płatnika zeznaniom, w zakresie, w jakim twierdzili, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę oraz, że wnioskodawca świadczył pracę w ramach pracowniczego podporządkowania, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wnioskodawca zeznał, że nie pracował codziennie, nie miał wyznaczonych godzin pracy, brak jest list obecności oraz ewidencji czasu pracy, co uniemożliwia sprawdzenie, ile godzin dziennie w istocie wnioskodawca pracował, w szczególności mając na względzie to, że miał pracować poza siedzibą pracodawcy. Płatnik wskazuje, że rozliczał

go na podstawie rozmów, nie był jednak w stanie wskazać, ile godzin pracował konkretnego dnia, posługując się ogólnikowymi stwierdzeniami co do np. długości meczu. Tymczasem zgodnie z zakresem obowiązków był zobowiązany przestrzegać ustalonego czasu pracy u pracodawcy, miał świadczyć pracę 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Mimo twierdzeń, że obowiązki wypełniały mu ten wymiar czasu pracy, nie znajduje to odzwierciedlenia w materiale dowodowym. Należy wskazać, że do X.2017 r wnioskodawca trenował jedną z drużyn. Przy czym treningi były 2-3 razy w tygodniu, po 1,5 – 2 godziny, ok. 2 godziny przygotowań, następnie spotkanie ok. 2 godzin raz w tygodniu (choć niesprecyzowane w jakim dniu, wnioskodawca zeznawał także, że spotkania były kilka razy w tygodniu, tego nie potwierdził płatnik), do tego bliżej niesprecyzowana liczba meczów, które miał obejrzeć czy liczba zawodników i trenerów do oceny (także bez żadnych konkretów). Trudno zatem przyjąć, że te obowiązki zajmowały mu 8 godzin dziennie. Jednocześnie od X.2017 po rozwiązaniu drużyny, którą trenował wnioskodawca obowiązki wnioskodawcy miały ulec zmniejszeniu z uwagi na brak treningów, a wnioskodawca miał poświęcić się opiniowaniu i doradzaniu. Strony stosunku pracy w żaden sposób nie wykazały, jakie i kiedy konkretnie obowiązki wnioskodawcy wykonywał. Przy czym nadal był zatrudniony na tym samym stanowisku i z tym samym wymiarem czasu pracy.

Strony podnosiły, że wnioskodawcę obowiązywał zadaniowy czas pracy. Przy czym brak dowodu jakie konkretnie zadania w określonym czasie miał do wykonania wnioskodawca. Zatem brak możliwości zweryfikowania, czy faktycznie je wykonał.

Brak jakiegokolwiek dowodu na nadzór sprawowany nad wnioskodawcą co do realizacji obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie przygotowywanych strategii, opiniowania, analizowania, oceny. Strony posługiwały się w trakcie zeznań ogólnikami z zakresu obowiązków, bez żadnych konkretów, nazwisk, czy nawet liczby opiniowanych zawodników i wydawanych ocen. Brak jakiegokolwiek dokumentu na te okoliczność. Wnioskodawca w trakcie informacyjnych wyjaśnień nie był w stanie podać nawet liczby trenerów, a pracę których miał przecież koordynować.

Należy też zwrócić uwagę, że płatnik zeznał, iż istotny był dla niego wynik pracy wnioskodawcy (choć do końca nie został on sprecyzowany – mowa o lepszych wynikach drużyny), a zatem konkretny rezultat, natomiast umowa o pracę jest umową starannego działania.

Pracodawca nie przedstawił także żadnych wiarygodnych dokumentów na potwierdzenie wykonywania przez wnioskodawcę pracy w ramach pracowniczego podporządkowania.

Należy zwrócić uwagę, że tylko jeden z trenerów był zatrudniony na 1/2 etatu na podstawie umowy o pracę, pozostali są zatrudnieni w ramach umów cywilno – prawnych. Wyjątkowość zatrudnienia wnioskodawcy miała wynikać z tego, że miał doradzać zarządowi, czy w ogóle pomagać w prowadzeniu klubu, przy czym nie znalazło to odzwierciedlenia w nazwie powierzonego stanowiska pracy.

Przedstawione sprawozdania budzą wątpliwości i nie są wiarygodnymi dokumentami poświadczającymi wykonywanie pracy (na prawie 3 lata zatrudnienia przedstawiono tylko 7 sprawozdań, a mecze miały być co tydzień, nadto w dniach 15.10.2016 r i 23.04.2017 r w godzinach, w których były rozgrywane mecze, wnioskodawca świadczył usługi swoją taksówką). Powyższa ostatnia okoliczność była przyznana przez wnioskodawcę. Przy czym początkowo zeznawał, że z przedstawionych sprawdzeń wynika, że nie był obecny na meczach, by później zmienić wersję, że powyższa okoliczność z nich nie wynika, a jego podpis musiał się znaleźć, ponieważ jako jedyny miał stosowne uprawnienia trenerskie. Następnie strony przedstawiły wersję, że było przyjęta praktyką, że trenerzy zastępowali się koleżeńsko wzajemnie na meczach. Należy w tym miejscu przypomnieć, że do obowiązków pracowniczych wnioskodawcy należało m.in. kierowanie grą powierzonego zespołu w trakcie spotkań, a skoro nie musiał wykonywać tego osobiście, mogąc posługiwać się zastępcą, oznacza to, że stosunek łączący strony nie był stosunkiem pracy, który wymaga osobistego świadczenia pracy.

Przedstawiona dokumentacja pracownicza jest jedynie przejawem uwierzytelnienia zatrudnienia, przy czym dodatkowo należy ponieść, że umowy zawierane z wnioskodawcą zostały zwarte wadliwie, mając na względzie reprezentację płatnika. Nie miałyby to znaczenia przy ustaleniu, iż faktycznie doszło do realizacji stosunku pracy,

jednak w rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu strony nie realizowały umowy o pracę. Wnioskodawca zeznał, że był badany przez lekarza profilaktyka – dr. B. z ul. (...), tymczasem orzeczenie wystawił inny lekarz.

Płatnik nie przedstawił żadnych dokumentów na potwierdzenie wykonywania zadań w postaci koordynowania prac trenerów, opracowywania strategii trenerskiej, doradztwa dla Zarządu, co może budzić wątpliwości, skoro powyższe miało stanowić źródło rozwoju poszczególnych zespołów i klubu.

Brak jakiegokolwiek dokumentacji, która wskazywałaby, że płatnik był zainteresowany skontrolowaniem terminowości i prawidłowości wykonywania zadań powierzonych pracownikowi, przemawia za przyjęciem, iż strony nie łączył stosunek pracy.

Trening w sezonie 2016/2017 jednej grupy z rocznika 2000 i branie udziału w kilku odbytych meczach, to czynności o charakterze sporadycznym i nie świadczą o tym, że ubezpieczony wykonywał stałą, systematyczną pracę, o charakterze podporządkowanym w pełnym wymiarze czasu pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że wnioskodawca przez cały czas wykonywał działalność gospodarczą, co mimo, iż twierdził, że godziny tej działalności nie były stałe, także zajmowały określony czas.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 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 2017 roku, poz.1778) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) a ponadto odpłatnością pracy.

Przy czym pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Wynagrodzenie za rezultat pracy jest charakterystyczne dla umowy o dzieło i jest zależne od wartości dzieła. Natomiast wynagrodzenie z pracą powinno być ustalone zgodnie ilością, jakością i rodzajem wykonywanej pracy i należy się pracownikowi niezależnie

od efektu końcowego pracy, tj. wyniku ekonomicznego pracodawcy. Ryzyko gospodarcze i techniczne obciąża tu pracodawcę.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. 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, Legalis nr 88987). Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, iż 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W niniejszej sprawie płatnik składek zawarł z A. S. umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła stosowną podstawę do objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym. Ważność tej umowy została jednak – słusznie – zakwestionowana przez organ rentowy.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawca pewne czynności w spornym okresie wykonywał. Należało jednak zważyć, czy, przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego, w tym na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Przede wszystkim w toku niniejszego postępowania nie zostały złożone żadne dokumenty (poza dokumentacją osobową) z których wynikałoby, że wnioskodawca świadczył pracę w ramach stosunku pracy. O ile bowiem z zebranego materiału dowodowego może wynikać, że wnioskodawca zajmował się treningami, czy rozmowami z zarządem, o tyle nie sposób stwierdzić, że czynności te wykonywał w ramach obowiązującego go stosunku pracy.

W ocenie Sądu brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy wnioskodawcy, wobec braku list obecności i braku ewidencji czasu pracy. Nie sposób stwierdzić w jakich konkretnie godzinach miałyby świadczyć pracę. Nadto z uwagi na brak konkretnych zadań, choćby o charakterze miesięcznym, trudno mówić o ich realizacji, tym samym trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego. Zatem brak możliwości weryfikacji kontroli pracodawcy nad tym, czy wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce. Nadto część obowiązków nie była wykonywana osobiście przez wnioskodawcę, posługiwał się zastępcą.

Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji, gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym. Natomiast sam fakt wykonywania za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną ze stron na rzecz drugiej w zależności od cech danego stosunku prawnego, co do zasady może zostać zakwalifikowany, jako umowa o dzieło, umowa zlecenia lub też umowa o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c. wobec której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Ocena z jakim faktycznie stosunkiem prawnym mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy pozostaje jednak poza zakresem rozważań Sądu Okręgowego, albowiem przedmiotem zaskarżonej decyzji była wyłącznie umowa o pracę.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawcy, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań (oprócz ogólnikowych twierdzeń co do obejrzenia np. jakiegoś meczu, czy oceny jakiegoś zawodnika). Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Tymczasem z ustaleń wynika, że dla płatnika istotny był wynik pracy wnioskodawcy, a zatem konkretny rezultat. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Wnioskodawca zeznał nawet, że takich poleceń nie było, bo sam wiedział z uwagi na doświadczenie, co miał robić. Brak dowodu, że płatnik stosował jakikolwiek sposób rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującego (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującego). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołujący świadczył pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założyć 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 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 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).

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. Wiążąca tę cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę 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 nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez wnioskodawcę i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawca nie wykazał, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i wymagany był bezwzględny osobisty charakter pracy .

Wskazać należy ,że zgodnie z art.83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. 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 oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie przez strony 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, 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.).

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie, jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy a przez pracodawcę do przyjmowania tego świadczenia i wypłacania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany. Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem. Założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie oświadczenia woli dla pozorów.

Ocena realizacji zawartej przez wnioskodawcę i płatnika umowy o pracę wskazuje na to, że strony zawarły umowę o pracę, której nie miały zamiaru realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

Należy przypomnieć, że pozornosc umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. /por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, I UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11/

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę przez płatnika i A. S.. Celem działania stron nie było, bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy.

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.

Wprawdzie płatnik składek założył wnioskodawcy akta osobowe, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy w ramach umowy o pracę. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły.

W ocenie Sądu celem wnioskodawcy w tym przypadku nie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a uzyskanie możliwości zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, wobec zbiegu tytułów do ubezpieczenia i pierwszeństwa umowy o pracę. Zatem nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. , a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalił zgodnie z §9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz.265) - ze zmianami.