

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 kwietnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że M. M. w okresie od 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że pomiędzy M. M., a płatnikiem zawarto umowę, której strony nadały nazwę umowy o pracę na okres próbny od 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 r. i mocą której M. M. powierzono obowiązki K. A. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 9 800,00 zł. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiotowej sprawie świadczenie pracy w ramach umowy o pracę nie miało miejsca, a zgodnym zamiarem i wolą stron zawartej umowy było jedynie nadanie jej nazwy „umowa o pracę”. Sporządzone zaś dokumenty związane ze stosunkiem pracy miały tę formę uzasadniać. Co również istotne, przed zgłoszeniem do ubezpieczeń M. M., płatnik wcześniej nie zatrudniał pracownika na stanowisku K. A. Menager ds. exportu, a po zwolnieniu M. M. zadanie te wykonują pozostali pracownicy. W ocenie organu rentowego, M. M. nie wykonywała pracy w firmie płatnika, a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty świadczenia w postaci zasiłku chorobowego, co oznacza, że umowa o pracę zawarta między M. M., a płatnikiem składek, jako zawarta dla pozorów, jest nieważna i tym samym M. M. z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 r.

/decyzja - akta ZUS/

W dniu 21 maja 2021 r. M. M. złożyła odwołanie od ww. decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że w okresie od 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 r. podlega ona ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. Skarżonej decyzji zarzuciła: naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 83 § 1 k.c., poprzez ich błędne zastosowanie, polegające na niezasadnym uznaniu i przyjęciu, że umowa o pracę z dnia 17 listopada 2020 roku zawarta między ubezpieczoną M. M. a (...) Sp. z o. o. z siedzibą w Ł. została zawarta dla pozorów, tj. jedynie dla uzyskania przez ubezpieczoną pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i chorobowego, podczas gdy okoliczności sprawy wskazują, że umowa o pracę była faktycznie realizowana i ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę wykonując ją w ramach stosunku pracy w zakresie czasu pracy określonym umową; naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez niesłuszne uznanie, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu odwołania wskazała, że powierzone obowiązki wykonywała w siedzibie płatnika, a co również istotne, posiada duże doświadczenie w dziedzinie sprzedaży. Podstawowym zadaniem jakie płatnik powierzył wnioskodawczyni było pozyskiwanie klientów, czemu z całą pewnością sprostала. M. M. podkreśliła, że z uwagi na pogarszający się stan zdrowia, od dnia 21 stycznia 2021 r. stała się niezdolna do pracy, a za okres od 17 lutego 2021 r. do 30 marca 2021 r. wystąpiła z wnioskiem o przyznanie zasiłku chorobowego.

/odwołanie k.3 – 8/

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.34 – 35/

Odwołanie od powyższej decyzji złożył również pełnomocnik płatnika składek wnosząc o

zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że ubezpieczona M. M. jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o. o. podlegała w okresie od dnia 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 roku obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Skarżonej decyzji zarzucił naruszenie: art.6 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na ustaleniu, że ubezpieczona nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, mimo faktycznie wykonywanej pracy na rzecz płatnika składek; art. 22 k.p. w związku z art. 83 § 1 k.c. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu pozorności umowy z dnia 17 listopada 2020 r. zawartej między Ubezpieczoną, a płatnikiem składek, mimo braku dowodów wskazujących, że wolą stron nie było nawiązanie stosunku o cechach właściwych dla umowy o pracę oraz że strony świadomie zdecydowały o tym, że Ubezpieczona M. M. nie będzie świadczyła pracy na rzecz płatnika, a płatnik nie będzie świadczonej pracy przyjmował, w sytuacji, gdy strony zawierając umowę, miały zamiar wypełniać wynikające z niej obowiązki i praca była faktycznie wykonywana przez M. M.; art. 22 k.p. przez jego błędną wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu przez organ ubezpieczeniowy, iż o istnieniu umowy o pracę decyduje sztywny schemat zachowań i cech, wyrażony w treści Ustawy, nie biorąc pod uwagę różnorodności i specyfiki powierzonego stanowiska, różnego stadium realizacji umowy o pracę oraz czasu jej trwania. W treści odwołania pełnomocnik skarżącego podkreślił, że w okresie trwania umowy M. M. faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek w oparciu o stosunek pracy, z której to pracy płatnik korzystał. Co również istotne, płatnik składek nie mógł przewidzieć, że po upływie okresu próbnego, M. M. będzie niezdolna do wykonywania pracy z uwagi na stan zdrowia.

/odwołanie k.3 – 8 akt o sygn. VIII U 1597/21/

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.71 – 72 akt o sygn. VIII U 1597/21/

Postanowieniem z dnia 24 czerwca 2021 r. Sąd zarządził połączenie sprawy o sygnaturze akt VIII U 1597/21 ze sprawą o sygnaturze akt VIII U 1596/21 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz zarządził ich prowadzenie pod sygnaturą VIII U 1596/21.

/postanowienie k.74 akt o sygn. VIII U 1597/21/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni M. M. legitymuje się wykształceniem wyższym – ukończyła Wydział Administracji na Uniwersytecie (...). M. M. włada biegle językiem angielskim. W swojej karierze zawodowej pracowała dla firm mających siedzibę w Wielkiej Brytanii. M. M. posiada doświadczenie zawodowe m.in. w takich dziedzinach jak: budowanie i utrzymywanie relacji biznesowych z klientami, realizacja strategii marketingowych, rozwijanie sprzedaży, czy też zarządzanie bazą klientów.

/okoliczność bezsporna/

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. została zawiązana na mocy umowy spółki w dniu 17 października 2018 r. W ramach prowadzonej działalności spółka zajmuje się przede wszystkim produkcją i sprzedażą gotowych produktów spożywczych – dań szybkich w przygotowaniu, zarówno mięsnych, jak i wegetariańskich.

/okoliczności bezsporne/

W związku z intensywnym rozwojem, władze spółki podjęły decyzję o zatrudnieniu osoby mającej zająć się poszukiwaniem klientów na rynku zagranicznym. Jednym z warunków zatrudnienia była znajomość języka angielskiego.

/zeznania reprezentującej płatnika M. T. min.01:06:40 – 01:15:07 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r., płyta CD k.268 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami A. L. min.00:32:34 – 00:45:09 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r. , płyta CD k. 189, R. W. min.00:39:53 – 00:54:04 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r. , płyta CD k.268/

Z uwagi na znajomość języka angielskiego oraz posiadane doświadczenie zawodowe, płatnik składek postanowił zatrudnić wnioskodawczynię.

/zeznania R. W. min.00:39:53 – 00:54:04 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r. , płyta CD k.268/

W dniu 17 listopada 2020 r. pomiędzy M. M., a płatnikiem składek doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny od dnia 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 r. Zgodnie z zawartą umową, M. M. powierzono obowiązki pracownicze K. A. Managera ds. exportu w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 9 800,83 zł. Ze strony płatnika umowa została podpisana przez A. L..

/umowa o pracę w aktach osobowych wnioskodawczyni/

W dniu 17 listopada 2020 r. M. M. odbyła badanie lekarskie, które nie wykazało przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku K. A. Managera ds. exportu.

/zaświadczenie lekarskie w aktach osobowych wnioskodawczyni/

Stanowisko K. A. Managera ds. exportu było nowoutworzonym stanowiskiem w spółce.

/zeznania reprezentującej płatnika M. T. min.01:06:40 – 01:15:07 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r. , płyta CD w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami A. L. min.00:32:34 – 00:45:09 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r. , płyta CD k. 189/

W dniu 17 listopada 2020 r. M. M. odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia BHP w aktach osobowych wnioskodawczyni/

Zgodnie z zakresem obowiązków, do powierzonych wnioskodawczyni zadań należało m.in.: wykonanie założonego planu sprzedaży w szczególności udział w negocjowaniu warunków transakcji, ustalenia szczegółowych warunków współpracy i jej realizacja zgodnie z przepisami prawa i przyjętymi w spółce standardami, sporządzanie oraz wdrażanie działań marketingowych, dbanie, budowanie i utrzymywanie więzi z istniejącymi klientami firmy, utrzymywanie z nimi dobrych relacji, podejmowanie działań zmierzających do pozyskiwania nowych klientów, przygotowywanie oferty handlowej firmy, monitorowanie oraz analiza rynku pod względem popytu i sprzedaży.

/zakres obowiązków w aktach ZUS/

M. M. otrzymała firmowy laptop oraz telefon.

/protokół w aktach osobowych wnioskodawczyni/

W chwili zawierania ww. umowy o pracę M. M. nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych, była osobą bezrobotną, zarejestrowaną w Urzędzie Pracy.

/okoliczności bezsporne/

Wykonywane przez wnioskodawczynię obowiązki pracownicze sprowadzały się przede wszystkim do pozyskiwania klientów – dystrybutorów na zagranicznych rynkach zbytu, takich jak m.in. Wielka Brytania, Hiszpania, Dominikana, Słowacja, Szwecja, czy też Węgry. Wnioskodawczyni kontaktowała się z klientami zagranicznymi, a w zależności od potrzeb potencjalnego klienta, zlecała także wykonanie określonych próbek produktów przez zatrudnionego w spółce technologa żywności. Ponadto wnioskodawczyni zajmowała się obsługą klientów płatnika z Czech oraz Irlandii. Wnioskodawczyni nie posiadała samodzielności decyzyjnej w zakresie zawierania umów z potencjalnymi klientami płatnika. Bezpośrednim przełożonym wnioskodawczyni, który kontrolował jej pracę i któremu składała stosowne raporty, był R. W. , zatrudniony wówczas na stanowisku dyrektora handlowego, prokurenta. Ponadto M. M. uzgadniała z nim m.in. ceny oferowanych produktów. Wykonując powierzone obowiązki wnioskodawczyni korzystała z imiennej skrzynki pocztowej. Co do zasady, wnioskodawczyni świadczyła pracę w siedzibie płatnika w godzinach 8

- 9 do 16 - 17, a w związku z trwającą pandemią (...), zdarzało się, że wnioskodawczynie w poszczególne dni pracowała zdalnie w swoim domu.

/zeznania świadków: M. B. min.00:49:59 – 01:06:58, W. L. min.01:06:58 – 01:16:06 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r. , płyta CD k. 189, I. K. min.00:08:44 – 00:22:17, J. S. min.00:22:17 – 00:31:03, B. W. min.00:31:03 – 00:39:53, R. W. min.00:39:53 – 00:54:04, N. Ż. min.00:54:04 – 01:00:30 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r. , płyta CD k.268 , zeznania wnioskodawczynie min.01:04:14 – 01:06:40 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r., płyta CD k.268 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:46 – 00:32:21 , 01:16:06 – 01:18:07 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r., płyta CD k. 189, korespondencja email k.217 – 245 odwrót, zeznania reprezentującej płatnika M. T. min.01:06:40 – 01:15:07 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r. , płyta CD w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami A. L. min.00:32:34 – 00:45:09 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r. , płyta CD k. 189/

W okresie trwania umowy - wnioskodawczynie była nieobecna w pracy z powodu choroby w następujących dniach: 24 grudnia 2020 r., od 21 stycznia 2021 r. do 7 lutego 2021 r. oraz od 10 lutego 2021 r. do 16 lutego 2021 r.

/okoliczność bezsporna/

Z uwagi na brak zakładanych przez płatnika efektów pracy wnioskodawczynie, a także odmienne wizje dalszej współpracy, umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu na jaki została zawarta.

/dokumentacja osobowa wnioskodawczynie, zeznania reprezentującej płatnika M. T. min.01:06:40 – 01:15:07 rozprawy z dnia 11 kwietnia 2022 r. , płyta CD w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami A. L. min.00:32:34 – 00:45:09 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r. , płyta CD k. 189/

Po rozwiązaniu umowy o pracę , obowiązki pracownicze wnioskodawczynie zostały przejęte przez firmę zewnętrzną, a w związku z niezadawalającymi wynikami , płatnik ostatecznie zatrudnił na stanowisku K. A. Managera ds. exportu nowego pracownika.

/zeznania świadka M. B. min.00:49:59 – 01:06:58 rozprawy z dnia 17 stycznia 2022 r. , płyta CD k. 189/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach organu rentowego i załączonych do akt sprawy, a także w oparciu o zeznania świadków: M. B., W. L., I. K. J. S., B. W., R. W., N. Ż. (osób, które pracują bądź pracowały w firmie płatnika) oraz wnioskodawczynie i płatnika.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że M. M. podjęła i faktycznie wykonywała pracę w firmie płatnika (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. Sąd uznał, iż zarówno zeznania wnioskodawczynie, jak i płatnika oraz świadków są spójne, konsekwentne, logiczne i znajdują potwierdzenie w dokumentach załączonych do akt. Z zeznań tych wynika wprost, czym zajmowała się wnioskodawczynie w trakcie wykonywania pracy. Nie budzą również zastrzeżeń Sądu okoliczności jakie legły u podstaw zatrudnienia wnioskodawczynie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

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 2021 roku, poz.423) 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 definiowanego 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.

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 z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem 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. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorowości umowy o pracę. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

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 stwierdza się, 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 rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej między ubezpieczoną M. M., a płatnikiem składek (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. stojąc na stanowisku, iż jej podpisanie oraz zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych było czynnościami pozornymi dokonanymi jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, nie ma podstaw do uznania, że zawarta między M. M., a płatnikiem składek (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. umowa o pracę nie była realizowana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 roku I PK 110/06 Lex nr 207175; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 39/09, Lex nr 578140). W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (I UK 68/05, Lex nr 177165) Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej) jest cechą o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 marca 2006 roku (I PK 146/05 (Lex nr 234370) Sąd Najwyższy przypomniał, iż cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy – wskazywanymi w orzecznictwie – są także: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia. Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną i płatnika była realizowana. Całokształt okoliczności wskazuje jednoznacznie, że stanowisko przedstawione przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie znajduje oparcia w stanie faktycznym. Podkreślić należy, że w chwili zawierania spornej umowy o pracę stan zdrowia wnioskodawczynie pozwalał na podjęcie przez nią powierzonych jej obowiązków pracowniczych. Co istotne, w związku z realizowaną strategią, u płatnika z całą pewnością zaistniała potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku zaoferowanym wnioskodawczynie, która posiadała w tym zakresie stosowne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wnioskodawczynie faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze od dnia 17 listopada 2020 r. Wnioskodawczynie świadczyła pracę w określonych stałych godzinach, zwykle od 8.00, czy 9.00 do 16.00 – 17.00, a jedynie z uwagi na trwającą pandemię (...), zdarzało się, że w poszczególne dni pracowała zdalnie w swoim domu. Podkreślić należy, że wnioskodawczynie w całym spornym okresie podlegała kierownictwu płatnika, ale co również istotne, nie posiadała samodzielności decyzyjnej, co do wykonywania określonych obowiązków pracowniczych, które wypełniała stosownie do otrzymanych od płatnika dyspozycji. Nie ulega także wątpliwości, że wykonywane przez wnioskodawczynie obowiązki pracownicze sprowadzały się przede wszystkim do pozyskiwania klientów – dystrybutorów na zagranicznych rynkach zbytu takich jak m.in. Wielka Brytania, Hiszpania, Dominikana, Słowacja, Szwecja, czy też Węgry. Nadto wnioskodawczynie obsługiwała i kontaktowała się z klientami zagranicznymi, a w zależności od potrzeb potencjalnego klienta, zlecała także wykonanie określonych próbek produktów przez zatrudnionego w spółce technologa żywności. Ponadto pracodawca wyposażył wnioskodawczynie w telefon i laptop, a nadto w okresie trwania umowy posiadała ona imienną skrzynkę pocztową. Powodem zaś nieprzedłużenia umowy o pracę, było niezadowolenie płatnika z efektów pracy wnioskodawczynie, a także odmienne wizje dalszej współpracy. Nie ulega wreszcie wątpliwości, że firma płatnika po rozwiązaniu umowy o pracę z wnioskodawczynią kontynuowała przyjętą strategię, a świadczy o tym korzystanie z usług firmy zewnętrznej, a następnie zatrudnienie pracownika na stanowisku K. A. Managera ds. exportu.

Sąd pragnie jednocześnie zwrócić uwagę, że nawet gdyby przyjąć, iż rzeczywistym celem zawartej umowy o pracę była wyłącznie chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego to dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (bądź uzyskania wyższych świadczeń), jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana, a tak było w przypadku ubezpieczonej. Chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę, ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem

społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy, a zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala stwierdzić (por. wyroki: z dnia 13 maja 2004 r. II UK 365/2003 Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260; z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/2004 OSNP 2005/15 poz. 235; z dnia 28 kwietnia 2005 r. I UK 236/2004 OSNP 2006/1-2 poz. 28, z dnia 9 sierpnia 2005 r. III UK 89/2005 OSNP 2006/11-12 poz. 192; z dnia 24 stycznia 2006 r. I UK 105/2005, z dnia 14 lutego 2006 r. III UK 150/2005; z dnia 30 maja 2006 r. II UK 161/2005, z dnia 2 czerwca 2006 r. I UK 337/2005 Wokanda 2006/12 str. 29; z dnia 8 stycznia 2007 r. I UK 207/2006).

W tym stanie rzeczy należało przyjąć, że M. M. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w ramach umowy o pracę w okresie od 17 listopada 2020 r. do 16 lutego 2021 r. Powyższe w ocenie Sądu jest jak najbardziej wiarygodne i zostało w toku postępowania udowodnione. W tej sytuacji zdaniem Sądu nie można podzielić stanowiska reprezentowanego przez organ rentowy, że umowa o pracę została zawarta przez strony dla pozorów.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc, zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku uznając odwołania za zasadne.

Sąd zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił na podstawie § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku , poz.1804 z późn. zm.).

S.B.

z/ odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. ZUS, wypożyczając akta ZUS