

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 grudnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. uchylił decyzję z dnia 14 września 2021 r. znak (...) nr (...) o umorzeniu postępowania w sprawie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym B. K. jako pracownika u płatnika składek - Zakład (...) sp. z o.o. od 14 grudnia 2012 r. oraz stwierdził, że B. K. jako pracownik u płatnika składek - Zakład (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od 14 grudnia 2012 r. do 30 września 2016 r. W uzasadnieniu decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że w latach 2016 – 2020 ww. płatnik nie składał za B. K. informacji PIT – 11 , a B. K. za wskazane lata nie składała zeznań podatkowych, w których wskazywałaby przychody z tytułu zatrudnienia. Tym samym w ocenie organu rentowego B. K. nie otrzymuje wynagrodzeni , co jest równoznaczne z brakiem świadczenia przez nią stosunku pracy. Nadto od października 2016 r. płatnik składek nie przekazuje za B. K. imiennych raportów.

/decyzja k.59 - 60 akt ZUS/

W dniu 15 lutego 2022 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie B. K. od ww. decyzji. W treści odwołania wskazała, że nie zgadza się z ustaleniami organu rentowego, gdyż po wrześniu 2016 r. nadal była pracownikiem płatnika, a brak odprowadzania za nią stosownych składek i składania stosownych raportów oraz otrzymywania wynagrodzenia wynikało z działań prezesa, z którym B. K. jest skonfliktowana. B. K. podkreśliła, że w ramach obowiązków pracowniczych spotykała się z komornikiem, czy też odbierała korespondencję spółki. B. K. wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że była pracownikiem ww. płatnika także po 1 października 2016 r.

/odwołanie k.3 – 4/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniosł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.6 – 8/

Na rozprawie w dniu 18.10.2022 r. wnioskodawczyni reprezentowana przez pełnomocnika wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/e- prot. Z dnia 18.10.22 00:01:28/

Płatnik nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek Zakład (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości R. w dniu 24 września 2001 r. spółka została wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...). Przedmiotem przeważającej działalności płatnika są uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt. Jedynym wspólnikiem spółki jest Ł. K., który jednocześnie pozostaje prezesem zarządu spółki. W skład majątku spółki wchodzi budynek gospodarczy, nieruchomości oraz lokale mieszkalne.

/okoliczności bezsporne/

W dniu 14 grudnia 2012 r. pomiędzy płatnikiem składek , reprezentowanym przez Ł. K. , a wnioskodawczynią B. K. została zawarta umowa o pracę, na mocy której B. K. powierzono obowiązki wiceprezesa zarządu spółki, w nienormowanym czasie pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 3 000,00 zł. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano siedzibę spółki.

/umowa o pracę k.205/

B. K. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik u ww. płatnika składek od 14 grudnia 2012 r. Płatnik składek przekazał za B. K. imienne raporty miesięczne o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA za okres od grudnia 2012 r. do września 2016 r. , w których obliczył i rozliczył składkę na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował okresu podlegania przez B. K. ubezpieczeniom społecznym z ww. tytułu w okresie od 14 grudnia 2012 r. do 30 września 2016 r.

/okoliczności bezsporne/

Ł. K. oraz B. K. od 2012 r. pozostają w związku małżeńskim.

/okoliczność bezsporna/

Począwszy od października 2016 r. Ł. K., w związku z uzależnieniem od alkoholu, zaprzestał prowadzenia spraw spółki , a sytuacja finansowa spółki ulegała stopniowemu pogorszeniu (m.in. zadłużenie w ZUS). Spółka zmuszona była zwolnić zatrudnianych pracowników, w tym księgową oraz dokonać sprzedaży poszczególnych elementów majątku spółki , w tym należących do spółki lokali.

/zeznania świadków: P. K. min.00:22:47 – 00:31:35 rozprawy z dnia 17 maja 2022 r. , płyta CD k.121 , Ż. G. k.152 – 153 , k.160 – 161 , C. D. min.00:03:58 – 00:19:10 , W. K. min.00:20:09 – 00:30:57 rozprawy z dnia 23 września 2022 r. , płyta CD k.195 ,zeznania wnioskodawczyni min.00:38:03 – 00:53:48 rozprawy z dnia 23 września 2022 r. , płyta CD k.195 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:53 – 00:21:09 rozprawy z dnia 17 maja 2022 r. , płyta CD k.121/

Począwszy od października 2016 r. płatnik składek nie przekazywał za B. K. imiennych raportów miesięcznych do ZUS , jak również nie wypłacał jej należnego wynagrodzenia za pracę.

/okoliczność bezsporna/

Od września 2016 roku księgową nie świadczyła pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim a następnie urlopem macierzyńskim i rodzicielskim.

/zeznania świadka Ż. G. k.152 – 153/

W związku z zaprzestaniem prowadzenia spraw spółki przez Ł. K. oraz jego czasowym pobytem w więzieniu , wszelkie kwestie związane z funkcjonowaniem spółki i jej bieżącymi sprawami spadły na B. K.. Po wrześniu 2016 r wnioskodawczyni zajmowała się obsługą korespondencji kierowanej do spółki oraz kwestiami związanymi z obsługą i sprzedażą należących do spółki lokali (m.in. wspólnie z mężem stawała do aktów notarialnych , co wynikało z zapisów zawartych w umowie spółki). Wnioskodawczyni pracowała w biurze spółki do momentu zwolnienia księgowej (4.11.2018). Następnie, B. K. pracowała głównie w swoim domu , a ilość czasu jaki poświęcała tym obowiązkom danego dnia w głównej mierze zależała od obłożenia pracą m.in. od ilości dostarczonej korespondencji. Wnioskodawczyni pracowała krócej niż 8 godzin dziennie. Nie pracowała codziennie. Po wrześniu 2016 r nie otrzymywała wynagrodzenia. Mąż nie przekazywał jej żadnych informacji.

/zeznania świadków: P. K. min.00:22:47 – 00:31:35 rozprawy z dnia 17 maja 2022 r. , płyta CD k.121 , Ż. G. k.152 – 153 , k.160 – 161 , C. D. min.00:03:58 – 00:19:10 , W. K. min.00:20:09 – 00:30:57 rozprawy z dnia 23 września 2022 r. , płyta CD k.195 ,zeznania wnioskodawczyni min.00:38:03 – 00:53:48 rozprawy z dnia 23 września 2022 r. , płyta CD k.195 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:05:53 – 00:21:09 rozprawy z dnia 17 maja 2022 r. , płyta CD k.121, wypowiedzenie umowy najmu – k. 166, , kserokopia umów – k.24 – 26, wypisy z aktów notarialnych – k.55-76 /

Korespondencja kierowana przez komornika do płatnika w 2019 r nie była odbierana.

/pismo komornika – k. 99/

Wpisem nr 37 z 10 lutego 2021 r. B. K. została wykreślona z pełnionej funkcji z rejestru KRS.

/okoliczność bezsporna/

Płatnik składek złożył w ZUS druk Z 3 dotyczący wnioskodawczyni w dniu 1 lipca 2021 r.

/kserokopia druku – k.240/

Pozwem z dnia 5.04.22 r wnioskodawczyni wystąpiła z pozwem przeciwko płatnikowi o wydanie świadectwa pracy (za okres 14.12.2012 – 10.02.21) i zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od marca 2019 do czerwca 2020 r. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że zajmowała się w szczególności kontaktami z klientami najemcami lokali oraz wierzycielami spółki, zawierała umowy w imieniu spółki, zbierała czynsz od najemców, jeszcze w 2020 r odbierała korespondencję. Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że spółka od 2016 r nie prowadzi działalności, powódka nie świadczy pracy na rzecz spółki, a wszystkie czynności podejmowała samodzielnie jako wiceprezes zarządu na podstawie aktu powołania./kserokopia akt – k. 201 – 238/

Nakazem zapłaty z dnia 25 maja 2022 r Sąd Rejonowy w Skierniewicach nakazał pozwanej spółce – płatnikowi zapłatę na rzecz powódki – ubezpieczonej kwotę 48.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres marzec 2019 – czerwiec 2020 r.

/kserokopia – k. 258/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentacji przedłożonej zarówno w przedmiotowym procesie, jak i do akt ZUS.

Sąd dał wiarę złożonym przez świadków oraz wnioskodawczynię zeznaniom w zakresie w jakim odnosili się oni do funkcjonowania spółki od października 2016 r. oraz roli jaką w spółce od tego momentu sprawowała wnioskodawczyni. Wprawdzie świadkowie oraz wnioskodawczyni byli zgodni, że prowadziła on sprawy spółki, to jednak z zeznań tych nie sposób wywieść, że B. K. świadczyła pracę w oparciu o stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu, w sposób podporządkowany co do miejsca i czasu pracy oraz co do sposobu wykonywania pracy, pod nadzorem pracodawcy. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy w okresie od dnia 1 października 2016 r. na podstawie zawartej wcześniej umowy o pracę był realizowany w dotychczasowy sposób. Przede wszystkim wskazać należy, iż okoliczność, że pewnego rodzaju czynności w spornym okresie na rzecz płatnika wnioskodawczyni podejmowała, samo w sobie nie oznacza, iż powinna ona podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia. Powyższe zależy od zastrzeżonej dla Sądu oceny prawnej okoliczności łączącego płatnika i wnioskodawczynię stosunku prawnego nazwanego przez strony umową o pracę. Sąd uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, że strony faktycznie realizowały zawarty stosunek pracy bowiem czynności podejmowane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika nie były realizowane w reżimie określonym w art. 22 kp.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika itp. Jak wskazuje zebrany w sprawie materiał dowodowy w okresie, w którym wnioskodawczyni miała faktycznie świadczyć pracę na rzecz płatnika nie podlegała on takiej kontroli. Właściwie to wnioskodawczyni decydowała o bieżącej działalności spółki, gdyż jako ustalono, od października 2016 r. Ł. K., w związku z uzależnieniem od alkoholu, zaprzestał prowadzenia spraw spółki. Brak dowodu, aby wnioskodawczyni codziennie świadczyła pracę, w określonym wymiarze czasu pracy, w sposób podporządkowany co do miejsca i czasu i pod nadzorem pracodawcy.

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 2022 roku, poz.1099) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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) odpłatnością pracy.

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.

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy na rzecz ww. płatnika na podstawie umowy o pracę (nie udowodniła tej okoliczności).

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. 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 odwołującą i płatnikiem istotnie doszło po dniu 30.09.2016 r. do realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawcy 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. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

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 kierował pracą wnioskodawcy, w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikowali 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. Brak jest ponadto dowodu, że płatnik stosował jakikolwiek sposób rozliczenia z wykonania zadań przez wnioskodawczynię, a z jej zeznań nie wynikało też, aby na bieżąco miała ona wyznaczone przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania. Co więcej, właściwie to wnioskodawczyni decydowała o bieżącej działalności spółki, gdyż jako ustalono, od października 2016 r. Ł. K., w związku z uzależnieniem od alkoholu, zaprzestał prowadzenia spraw spółki. Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że B. K. świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej 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. Wiążąco cechuje pracę pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

W wykonywaniu umowy o pracę nie występuje także element podporządkowania w zakresie czasu pracy wnioskodawczyni. W istocie od października 2016 r. to wnioskodawczyni sama sobie wyznaczała zakres obowiązków i w istocie to ona decydowała, ile czasu danego dnia poświęci na określone czynności. Wnioskodawczyni przyznała, że nie wykonywała codziennie pracy w ramach 8 godzin, nadto nie wykonywała pracy codziennie. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika także, że wnioskodawczyni nie świadczyła pracy w miejscu wyznaczonym jej przez pracodawcę, również i w tej kwestii miała zupełną dowolność.

Takie okoliczności świadczą o nierespektowaniu umówionego czasu pracy i niewyznaczeniu godzin pracy pracownikowi. Obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika, który w reżimie stosunku pracy jest zobowiązany do odpracowania godzin wolnych od pracy, a w przypadku pracy ponad wymiar czasu pracy – przysługują mu z tego tytułu dodatkowe świadczenia. Brak zaś jakiegokolwiek informacji w tym zakresie w zestawieniu czasu pracy skarżącego wskazuje, że płatnik nie kontrolował w żaden sposób jej godzin pracy. Podkreślić w tym miejscu należy, że wprawdzie w treści umowy o pracę wskazano, że wnioskodawczyni świadczy pracę w nienormowanym czasie pracy, to jednak w żaden sposób zapis ten nie zwalniał jej z obowiązujących norm czasu pracy i nie mogła ona dowolnie skracać swojego czasu pracy. Nienormowany czas pracy oznacza bowiem, iż w ramach powierzonych zadań w ramach tego systemu pracy został uwzględniony podstawowy system czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Istota nienormowanego czasu pracy dotyczy bowiem jedynie sytuacji, gdy do wykonania danej pracy utrudnione jest precyzyjne określenie jej rozpoczęcia i zakończenia lub w sytuacji, gdy dane zadanie zależy do zmiennych, które trudno przewidzieć.

Wskazać również należy, że wnioskodawczyni nie wykazała w niniejszym postępowaniu, że płatnik nadzorował czynności wykonywane przez wnioskodawczynię, a tym samym nie sposób stwierdzić, aby wykonywała je w ramach podporządkowania pracowniczego. Strony nie wykazały, aby wnioskodawczyni otrzymywała od płatnika polecenia, co do wykonywania określonych czynności danego dnia, a nadto z całą pewnością nie wykazały, by płatnik rozliczał wnioskodawczynię pod kątem prawidłowości ich wykonania.

Trudno, zatem przyjąć w analizowanym przypadku, że udowodniono podporządkowanie pracownika, co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania jej z powyższego. Brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy, jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce.

Należy też zwrócić uwagę, że wnioskodawczyni po wrześniu 2016 r. nie otrzymywała wynagrodzenia, a z pozwem w tym zakresie wystąpiła dopiero po wydaniu spornej decyzji.

Okoliczność, iż płatnik przesłał do ZUS druk Z 3 dotyczący wnioskodawczyni także nie przesądza o zatrudnieniu w ramach pracowniczego zatrudnienia.

Podsumowując, 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.

Przedstawione wyżej rozważania jednoznacznie wskazują, iż zawarta umowa o pracę i sposób jej realizacji od 1 października 2016 r. nie odpowiada treści art.22 k.p. , wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

S.B.