

UZASADNIENIE

Decyzją z 2 listopada 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych - (...) Oddział w Ł. stwierdził, że **N. B.** jako pracownik u płatnika składek (...) **P. S.** nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, wypadkowemu w okresie od 2 maja 2022 r., zarzucając pozornosć umowy o pracę, której celem w ocenie organu nie było rzeczywiste wykonywanie pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy, ale uprawdopodobnienie jego istnienia celem umożliwienia ubezpieczonej skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w razie choroby i macierzyństwa. (decyzja w aktach ZUS k. 25-32)

N. B. wniosła odwołanie od powyżej decyzji, domagając się jej zmiany poprzez uznanie, że podlega w spornym okresie obowiązkowym pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika. Wniosła nadto o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, iż kwestionowana przez ZUS umowa była faktycznie przez nią w spornym okresie wykonywana, istniało zapotrzebowanie na wykonywane przez nią czynności, jej zakres obowiązków uległ zwiększeniu w stosunku do tych wykonywanych w oparciu o zlecenie. Wskazała też, że stan ciąży został u niej potwierdzony dopiero w badaniu ginekologicznym 8 czerwca 2022 r., a do szpitala w dniu 11 maja 2022 r. zgłosiła się celem wykluczenia zakrzepicy żył ręki i wtedy to zlecono wykonanie pomiaru (...), które wynosiło 138.0 świadcząc o 3 tyg. ciąży oraz zlecono konsultacje ginekologiczną mającą ten stan potwierdzić.

(odwołanie k. 3-5)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy, reprezentowany przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji. (odpowiedź na odwołanie k. 15-17)

Pismem procesowym z dnia 16 marca 2023 r. ustanowiony w toku procesu pełnomocnik z urzędu wnioskodawczyni poparł odwołanie. (pismo procesowe k. 187-188)

Na rozprawie w dniu 18 maja 2023 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania, płatnik **P. S.** reprezentowany przez pełnomocnika przyłączył się do stanowiska wnioskodawczyni. (stanowiska procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:02:15-00:03:02)

Na rozprawie w dniu 18.07.2023 r. strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska procesowe, przy tym pełnomocnik wnioskodawczyni wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu oświadczając, że koszty te nie zostały uiszczone w całości ani w części, natomiast pełnomocnik organu rentowego wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych zarówno od płatnika jak i ubezpieczonej. (stanowiska procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 01:25:09-01:33:58)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek – **P. S.** prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) **P. S.**, której przedmiotem jest sprzedaż detaliczna sprzętu telekomunikacyjnego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach na terenie kilku (...) galerii handlowych. (zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 01:15:14-01:21:01 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:40:31-00:56:38, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31)

N. B. ukończyła technikum, legitymuje się dyplomem technika usług kosmetycznych. Podejmując współpracę z płatnikiem nie posiadała doświadczenia zawodowego jako sprzedawca. Była też wcześniej uczniem (...) (...). W

spornym okresie nie miała ukończonych 26 lat. (bezsporne dyplom k. 77-83, 221-227 akt ZUS legitymacja k. 211-213, 217-219 akt ZUS zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31)

Wnioskodawczynie i płatnik współpracowali w oparciu o umowę zlecenia z dnia 10 maja 2021 r. zawartej na okres do 31 grudnia 2021 r. za wynagrodzeniem 18,30 zł za godzinę brutto i z dnia 10 stycznia 2022 r., pierwotnie zawartą na okres do 31 lipca 2022 r. za wynagrodzeniem 19,70 zł za godzinę brutto. Dodatkowo wnioskodawczynie otrzymywała wynagrodzenie prowizyjne w postaci dodatku do pensji uzależnione od wyników sprzedaży. Przedmiotem zawartych umów była sprzedaż telefonów i akcesoriów GSM, obsługa klienta, montaż szkieł hartowanych, przyjmowanie reklamacji, sporządzanie zamówień z hurtowni, aktywne działanie w social mediach, prowadzenie sprzedaży internetowej, szkolenie nowych pracowników. Wówczas wnioskodawczynie pracowała na dwie zmiany - od 10-16 lub od 16-22 na przemian z 2 innymi pracownikami. Wnioskodawczynie w praktyce zazwyczaj wypracowywała cały etat. Mogła zgłaszać preferencje co do godzin pracy. Ze względów rodzinnych pierwotnie zakończyła współpracę w październiku 2021 r. a potem po ustabilizowaniu się tej sytuacji ponownie do niej powróciła od stycznia 2022 r. (umowy zlecenia z zakresem obowiązków k. 49-55 akt ZUS nadto w aktach osobowych koperta k. 325, potwierdzenia szkoleń pracowników k. 375-358 akt ZUS, zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 01:15:14-01:21:01 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:40:31-00:56:38, zeznania świadka M. W. protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023r. 00:59:48-01:14:59, zeznania świadka A. C. protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023r. 01:14:59 -01:30:04 zeznania świadka W. B. protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023r. 01:30:04 -01:43:12)

Z tytułu pracy wnioskodawczynie (nie mającej ukończonych 26 lat) na podstawie umowy zlecenia płatnik nie opłacał żadnych składek. Jednocześnie w okresie tym wnioskodawczynie nie podlegała obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, nie mogła zgłosić się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, z którego mogłaby nabyć prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą lub macierzyństwem. Nie podlegała też ubezpieczeniu zdrowotnemu. (bezsporne)

W dniu 11 maja 2022 r. - w związku z podejrzeniem zakrzepicy - wnioskodawczynie trafiła do szpitala na (...), gdzie wykonano pomiar (...), który wynosił 138.0 i świadczył o 3 tygodniu ciąży. Zlecono wówczas konsultację ginekologiczną. (karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 393 akt ZUS k.9)

W dniu 24 maja 2022 r. płatnik składek zgłosił N. B. jako pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 2 maja 2022 r. z kodem zawodu – sprzedawca. (bezsporne)

Zgłoszenie to nastąpiło w wyniku podpisania przez N. B. i P. S. umowy nazwaną „umową o pracę”, na podstawie której wnioskodawczynie miała zostać zatrudniona u płatnika jeszcze przed datą zakończenia umowy zlecenia (zawartej do 31 lipca 2022 r.) tj. od 2 maja 2022 r. na czas określony do 30 czerwca 2023 r. W ramach tej umowy wnioskodawczynie zobowiązała się wykonywać pracę na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 5.100 zł brutto. (umowa o pracę k. 41 akt ZUS nadto w aktach osobowych koperta k. 325 zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31, zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 01:15:14-01:21:01 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:40:31-00:56:38)

Wynagrodzenie jakie płatnik oferował innym sprzedawcom zatrudnionym czy to w oparciu o umowę o pracę, czy to w oparciu o zlecenie w przeliczeniu na pełen etat było niższe od wynagrodzenia ustalonego dla skarżącej. Wynagrodzenie tych innych osób nie wzrosło wraz z zawarciem umowy o pracę po zakończeniu umów zlecenia. (lista pracowników etatowych w 2022 r. k. 237, pełna lista pracowników na dzień 31.05.2023 r. k. 238, szczegółowe listy płac k. 239-313, 317-322, zeznania świadka A. C. protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023r. 01:14:59 -01:30:04)

Podczas całego okresu współpracy stron umowy wynagrodzenie było wypłacane przelewem na konto z wyjątkiem dwóch wypłat gotówką. (potwierdzenia przelewów k. 151-173 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31)

N. B. już w trakcie trwania pierwszej umowy zlecenia wykonywała pracę w (...) w Ł. lub, w razie potrzeby, w innych punktach sprzedaży, w godzinach 10-16 lub 16-22. Do obowiązków wnioskodawczyni w ramach zawartej umowy o pracę miała należeć m.in.: sprzedaż akcesoriów GSM, obsługa klientów, budowanie pozytywnych relacji, montaż szkieł hartowanych i folii ochronnych na telefony, zamawianie towarów, przyjmowanie i rozpatrywanie reklamacji, kontakt z przedstawicielami hurtowni, sporządzanie raportów obrotów z punktu (...), sporządzanie grafików dla swojego punktu oraz prowadzenie wstępnych szkoleń dla nowych pracowników. Wnioskodawczyni nie była uprawniona do podpisywania dokumentów służbowych. Jeszcze w trakcie trwania umowy zlecenia - w dniu 16 lutego 2022 roku odwołująca otrzymała telefon służbowy, ale z niego nie korzystała. (zakres obowiązków k. 59- 65 akt ZUS potwierdzenia szkoleń pracowników k. 375-358 akt ZUS, potwierdzenie wygenerowania hasła k. 437443 formularze reklamacyjne k. 445-447 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31 zeznania świadka M. W. protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023r. 00:59:48-01:14:59 zeznania świadka A. C. protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023r. 01:14:59 -01:30:04 zeznania świadka A. W. protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023r. 00:05:29- 00:22:07)

Od chwili podpisania umowy o pracę o zamówieniu konkretnego towaru na stoisko (wyspę) ostatecznie nadal decydował płatnik. Płatnik zajmował się też zamówieniem akcesoriów, pracownicy tylko sugerowały wybór towaru - dotyczyło to wszystkich wysp. Pracownicy działając w imieniu płatnika zamawiały akcesoria na swój punkt, a także na inne punkty w Manufakturze. Odbywało się to drogą internetową. Płatnik niejednokrotnie dokonywał zamówień samodzielnie. Początkowo zamówień dokonywał tylko płatnik, potem już jego pracownicy, także w pozostałych punktach będących jego własnością. Zamówienia były składane w obrębie każdej galerii telefonicznie za pomocą platformy internetowej lub aplikacji M.. Wnioskodawczyni uzyskała uprawnienia do składania zamówień po pół roku od rozpoczęcia zlecenia. Już wtedy mogła dokonać samodzielnych zamówień. Zlecenia dokonywane w trakcie trwania pierwszej umowy zlecenia jak i później opłacał płatnik, przy czym, z czasem, nie ingerował w wybór wnioskodawczyni. Wartość zamówienia była z nim konsultowana telefonicznie. Współpraca w tym zakresie nadal wygląda tak samo. Nic w tym zakresie się nigdy nie zmieniło. Od konkretnych pracowników w danym punkcie, nie tylko wnioskodawczyni, była też przekazywana informacja o konieczności przeszkolenia osób w związku z danym produktem.

Po podpisaniu przez strony umowy nazwanej „umową o pracę” wnioskodawczyni miała dodatkowo sporządzać grafiki innych pracowników w swoim punkcie.

Po podpisaniu tej umowy nadzór nad jej pracą nie uległ zmianie, nie zwiększył się. Płatnik dał wnioskodawczyni wolną rękę w zakresie wykonywanych obowiązków, jedynie wymagał by stanowisko w punkcie było obsadzone. Ich kontakt był stały. A. W. - pracownik płatnika zajmujący się dokumentacją systematycznie odbierała od innych pracowników i zleceniobiorców dokumenty, listy obecności, grafiki, raporty miesięczne faktury zakupowe, raporty okresowe. Dokumenty te odbierano od różnych pracowników w Manufakturze, nie tylko od wnioskodawczyni.

(zeznania świadka M. W. e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2023r., zapis 00:59:48-01:14:59, zeznania świadka A. C. e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2023r., zapis 01:14:59-01:30:04, zeznania świadka W. B. e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2023r., zapis 01:30:04-01:43:12, zeznania świadka A. W. e-protokół rozprawy z dnia 18.07.2023r., zapis 00:05:29- 00:22:07, zeznania świadka B. J. e-protokół rozprawy z dnia 18.07.2023r., zapis 00:28:02-00:37:42, przesłuchanie wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z dnia 18.07.2023 r., zapis 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2023 r., zapis 00:03:02-00:40:31,

przesłuchanie płatnika e-protokół rozprawy z dnia 18.07.2023 r., zapis 01:15:14-01:21:01 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami zapis 00:40:31-00:56:38)

W dniach 20 maja 2022 r. i 25 maja 2022 wnioskodawczyni odbywała wizyty w gabinecie ginekologicznym w związku z ciążą, na których powołała się na test ciążowy zrobiony w dniu 11 maja 2022 r. oraz dolegliwości ciążowe. (dokumentacja medyczna k. 52-53)

W dniu 8 czerwca 2022 w badaniu ginekologicznym potwierdzono u niej 8 tydzień ciąży. (ksero karty ciąży k. 6-8, dokumentacja medyczna k. 47-50, dokumentacja medyczna koperta k. 71, dokumentacja medyczna k. 73-184)

Płatnik sporządził następującą dokumentację osobową dotyczącą wnioskodawczyni:

umowy zlecenia z dnia 10 maja 2021 r. i 10 stycznia 2022 r., oświadczenie zleceniobiorcy będącego uczniem/studentem, umowę o pracę z dnia 2 maja 2022 r., pisemny zakres obowiązków, orzeczenie lekarskie nr 528/2022 r. z 2 maja 2022 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku sprzedawcy, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, potwierdzenia przelewów wynagrodzenia, listy płac za miesiące od maja do października 2021 r. od lutego do września 2022 r., karty wynagrodzeń od maja 2021 do października 2021 r., od stycznia do kwietnia 2022 r., listy obecności za maj i czerwiec 2022 r., dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technik usług kosmetycznych. (wskazana dokumentacja k. 41-99, 123 -391, 403-435 akt ZUS szczegółowe listy płac k. 239-313, 317-322 nadto część wskazanych dokumentów w aktach osobowych koperta k. 325)

Za okres od 1 lipca 2022 r. do 25 listopada 2022 r. wystawiono wnioskodawczyni zwolnienia lekarskie w związku z niezdolnością do pracy, przy tym od dnia 3 sierpnia 2022 r. wnioskodawczyni była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. (bezsporne, dokumentacja medyczna k. 47-50 dokumentacja medyczna k. 52-68, dokumentacja medyczna koperta k. 71, dokumentacja medyczna k. 73-184 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 18.07.2023 r. 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 18.05.2023 r. 00:03:02-00:40:31)

W dniu 8 stycznia 2023 r. wnioskodawczyni urodziła syna. (bezsporne, ksero karty ciąży k. 6-8, dokumentacja medyczna k. 47-50 dokumentacja medyczna k. 52-68, dokumentacja medyczna koperta k. 71, dokumentacja medyczna k. 73-184)

W okresie nieobecności w pracy wnioskodawczyni nikt w jej miejsce nie został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Obowiązki wnioskodawczyni przejął sam płatnik. Dopiero od 31 października 2022 r. P. S. zgłosił do ubezpieczeń jednego sprzedawcę w oparciu o umowę zlecenia. (zeznania świadka W. B. e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2023r., zapis 01:30:04 -01:43:12, przesłuchanie płatnika e-protokół rozprawy z dnia 18.07.2023 r., zapis 01:15:14-01:21:01 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami, zapis 00:40:31-00:56:38)

Wnioskodawczyni nie powróciła do pracy u płatnika. (przesłuchanie wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z dnia 18.07.2023 r., zapis 00:59:15-01:15:14 i 01:21:01-01:24:57 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z dnia 18.05.2023 r., zapis 00:03:02-00:40:31)

P. S. złożył za wnioskodawczynię dokumenty rozliczeniowe od maja 2022 r. do września 2022 r., w których wykazał pełen wymiar czasu pracy. Obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od podstawy ich wymiaru w wysokości za: maj 2022 r. – 0 zł, za czerwiec 2022 r. – 5100 zł, za lipiec 2022 r. -5100 zł, za sierpień 2022 r. – 0 zł i za wrzesień 2022 r. - 0 zł.

Ponadto płatnik składek wykazał za wnioskodawczynię od 1 lipca 2022 r. do 2 sierpnia 2022 r. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby - finansowane ze środków pracodawcy oraz od 3 sierpnia 2022 r. do 30 września 2022 r. zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego. Nadto złożono w ZUS wniosek o wypłatę dla wnioskodawczyni zasiłku chorobowego od 3 sierpnia 2022 r. do 29 września 2022 r.

(bezsporne)

Z tytułu prowadzonej działalności płatnik osiągnął za 2021 r. przychód w wysokości 3.798.981,11 przy wydatkach 2.326.219,81 zł, za okres od 1 stycznia 2022r. do 31 sierpnia 2022 r. przychód w wysokości 2.767.773,29 zł przy wydatkach 1.762.968,91 zł. (deklaracje (...) za poszczególne kwartały 2021 r. i (...) i II kwartał 2022 r. oraz zapisy w buforze za okres od 1.01.2022r. do 31.08.2022 r., raport obrotów z punktów (...) za miesiące 01-06/2022 r., k. 449-475 akt ZUS deklaracje PIT-4R k. 395- 401 akt ZUS)

W związku z zatrudnieniem wnioskodawczynie płatnik tytułem wynagrodzeń musiałby ponieść wydatek rzędu 61.200 zł brutto rocznie. (bezsporne)

Płatnik składek posiada wysokie zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek. (bezsporne)

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie powołanych dokumentów, a także zeznań świadków i przesłuchania stron spornej umowy o pracę, w zakresie, w jakim można było na ich podstawie ustalić, że wnioskodawczynie rzeczywiście wykonywała w spornym okresie na rzecz firmy płatnika pewne czynności, co nie przesądza automatycznie - wbrew wywodom skarżącej - o pracowniczym charakterze jej zatrudnienia w firmie płatnika składek.

Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom wnioskodawczynie i płatnika składek, w których wskazywali na zatrudnienie N. B. na podstawie umowy o pracę przed powzięciem przez skarżącą wiedzy o ciąży.

Przeczy temu dokumentacja medyczna zgromadzona w niniejszej sprawie, z której to wprost wynika, że skarżąca dowiedziała się o ciąży w dniu 11 maja 2022 r. podczas wizyty w szpitalu, gdzie wykonano badanie hormonu (...), które wykazało ciążę. Twierdzenie wnioskodawczynie, że nikt jej nie poinformował o tym fakcie, zwłaszcza wobec odbycia w dniach 20 i 25 maja 2022 r. wizyt u ginekologa, podczas których powołała się na test ciążowy zrobiony w dniu 11 maja 2022 r, jest niedorzeczne.

Jakkolwiek fizjologiczny stan ciąży – w ocenie Sądu – nie stanowi przeszkody do kontynuowania zatrudnienia czy zmiany formy zatrudnienia, to jednak – w okolicznościach niniejszej sprawy – wobec konsekwentnego zatajania przez odwołującą powzięcia przez nią wiedzy o ciąży przed 8 czerwca 2022 r. (data badania USG) oraz zgłoszenia jej do pracowniczego tytułu ubezpieczenia dopiero w dniu 24 maja 2022 r. (a zatem po terminie rzekomego zawarcia umowy o pracę) skłania Sąd do przekonania, że strony zmieniły tylko formalnie podstawę prawną zatrudnienia, tylko dla celów objęcia wnioskodawczynie ochroną ubezpieczeniową. Nie bez znaczenia pozostaje w tym zakresie fakt, że do końca trwania umowy zlecenia (31 lipca 2022 r.) pozostał stosunkowo niedługi okres, po którym strony mogły zmienić formę zatrudnienia N. B..

Zmiana dokonana w maju 2022 r. – w świetle zatajania, także w toku procesu, faktycznej daty dowiedzenia się przez skarżącą o ciąży świadczy o tym, że podpisanie umowy nazwanej „umową o pracę” nastąpiło nie 2 maja 2022 r., a po uzyskaniu przez N. B. wiedzy o ciąży (po 11 maja 2022r.).

Bezsportnym w tym kontekście jest też fakt, że wnioskodawczynie nie miała tytułu do ubezpieczeń, który gwarantowałby jej świadczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

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 (Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 t.j.) 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 jego ustania.

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

Według 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.

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art.22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

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 (por. wyrok SA w Lublinie z 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 18 października 2005 r., II UK 43/05).

W przedmiotowej sprawie słusznie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę datowana na 2 maja 2022 r., podpisana między płatnikiem składek a ubezpieczoną, jest nieważna, bowiem nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają stwierdzenie, że zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę została zawarta dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających.

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 oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (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.).

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 (por. wyrok SN z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 24 lutego 2010 r. w sprawie II UK 204/09 (Lex nr 590241), że 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 wyroku z 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), trafnie stwierdził, 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.).

Warto także wskazać, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 maja 2010 r. w sprawie (...) UK 43/10 (Lex nr 619658) trafnie stwierdzono, 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 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 24 sierpnia 2010 r. w sprawie (...) UK 74/10 (Lex nr 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 jednakże przy takim tylko założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 §1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 6 sierpnia 2013 roku, 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 także należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

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. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (wyrok SN z 8 lipca 2009 r., (...) UK 43/09, LEX nr 529772).

Zamiana tytułu ubezpieczenia jest dopuszczalna i możliwa w każdym czasie. Jednakże zmiana tytułu w okresie przed zgłoszeniem jej organowi może być dotknięta pozornością i w związku z tym nieważną na podstawie art. 83 § 1 KC, a jak wiadomo co do zasady tylko ważny i realny tytuł, a nie jedynie deklarowany wywiera skutki w prawie ubezpieczeń. Umowa zawarta dla pozorów nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. (por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 17 lutego 2022 r., III AUa 1145/21)

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez ZUS art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Mając na uwadze dotychczasowe rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał badać, czy pomiędzy odwołującą się a płatnikiem od 2 maja 2022 r. 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 zbadał, czy wnioskodawczynie osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (tj. pod kierownictwem pracodawcy), w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia ubezpieczoną obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, oraz wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Sąd nie neguje, że wnioskodawczynie wykonywała czynności związane ze sprzedażą i obsługą klienta w punktach GSM będących własnością płatnika na terenie galerii handlowych w Ł., o których mowa w zeznaniach stron i świadków, jednak zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że czynności te ubezpieczona wykonywała w ramach stosunku pracy.

Odwołująca i płatnik argumentowali, iż zawarta między nimi umowa zlecenia nijako w związku z awansem wnioskodawczynie i w związku z przejściem przez nią nowych obowiązków została zastąpiona umową o pracę.

Niemniej jednak z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, by w istocie powyższe miało miejsce i by łączący strony stosunek prawny był faktycznie realizowany na warunkach określonych w art. 22 k.p.

Nie jest też sporne, że wnioskodawczynie przed zawarciem spornej umowy o pracę nie miała żadnego tytułu do ubezpieczeń, który gwarantowałby jej wypłatę świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa. Niesporne także w sprawie pozostaje, że wnioskodawczynie wcześniej wyrażała zamiar pracy na rzecz płatnika tylko na podstawie umowy zlecenia. Zatem formalne zawarcie kwestionowanej umowy „o pracę” było w jej interesie, gdyż dawało jej ochronę ubezpieczeniową.

Uznając – z przyczyn wyżej opisanych – że pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem doszło do zawarcia pozornej umowy o pracę (po uzyskaniu wiedzy o ciąży, przed formalnym zakończeniem umowy zlecenia zawartej do 31 lipca 2022 r.), umowa ta nadto nie nosiła cech stosunku pracy.

Zaoficerowany w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków, nie pozwala na uznanie, iż zakres obowiązków wnioskodawczynie i sposób ich wykonywania faktycznie uległ zmianie, co determinowało zawarcie umowy o pracę od 2 maja 2022 r.

Podkreślić należy, iż zarówno przed zawarciem umowy - gdy wnioskodawczynie była zatrudniona wyłącznie w oparciu o umowę zlecenia jak i później - wnioskodawczynie zajmowała się sprzedażą, obsługą klienta i robieniem zamówień.

Nieuprawnionymi są twierdzenia, iż dopiero od chwili zawarcia kwestionowanej umowy wnioskodawczynie powierzono kontakt z przedstawicielami handlowymi. Jak bowiem przyznał sam płatnik składając zeznania na ostatniej rozprawie wnioskodawczynie już wcześniej robiła wskazane zamówienia także samodzielnie. Także handlowcy współpracujący z płatnikiem zeznali, iż zasady współpracy i robienia zamówień w spornym okresie de facto nie uległy żadnym zmianom. Zmiana obowiązków w tym zakresie miała więc charakter pozorny.

Brak też podstaw do uznania, iż z chwilą rzekomej zmiany podstawy zatrudnienia wnioskodawczynie zaczęła szkolić innych pracowników, zgłaszać zapotrzebowanie w tym zakresie. Podkreślenia wymaga fakt - co potwierdzają złożone już do akt rentowych dokumenty, nadto zeznania świadków - iż wstępnym przeszkalaniem pracowników wnioskodawczynie zajmowała się także mając wyłącznie zawartą umowę zlecenia. Zatem i w tym zakresie nie doszło do żadnych konkretnych zmian.

Sąd przy tym zauważa iż faktycznie wnioskodawczynie - co potwierdzają świadkowie - od maja 2022 r. miała zacząć układać grafiki osób, z którymi współpracowała w jednym punkcie sprzedaży płatnika. Jednakże w ocenie Sądu powyższe to za mało by mówić o zmianie podstawy zatrudnienia.

Podkreślić należy, że wraz z tą zmianą nie uległ modyfikacji sposób w jaki rozliczano wnioskodawczynię z obowiązków i w jaki na bieżąco zlecano jej zadania. Trudno uznać, iż wnioskodawczynie wyłącznie w konsekwencji powyższego zaczęła wykonywać pracę podporządkowaną. Wnioskodawczynie miała nadal wykonywać pracę w analogicznych godzinach, w zasadzie w tym samym miejscu. Wcześniej w praktyce wypracowywała pełen etat i powyższe nie uległo zmianom, przy czym już wcześniej zdarzało się iż zastępowała w innych punktach nieobecnych pracowników. Czas pracy był nadal tak samo rozliczany jak w ramach umowy zlecenia. Dokumenty potwierdzające obecność na koniec miesiąca odbierał inny pracownik płatnika - A. W.. Wnioskodawczynie, co przyznał płatnik, nadal miała wolną rękę w wykonywaniu obowiązków, nie była stricte przez niego rozliczana co do konkretnych zadań. To zaś, że strony (podobnie jak wtedy gdy miała zawartą umowę zlecenia) pozostawały w kontakcie i to płatnik podejmował zasadnicze decyzje, nie jest niczym wyjątkowym i może też mieć miejsce w ramach kontaktów cywilno - prawnych.

Płatnik nie wskazał jednoznacznie, iż od chwili zawarcia kwestionowanej umowy wydawał wnioskodawczynie konkretne polecenia bieżąco kierując jej pracą, wyznaczał jej zadania do wykonania, a następnie wnioskodawczynię z nich rozliczał. Wzajemne relacje - co przyznał płatnik - nie uległy zasadniczym zmianom. Wnioskodawczynie nadal miała wolną rękę w zakresie obsługi punktu liczyło się jedynie to by punkt był obsadzony. W konsekwencji powyższego brak dowodów na istnienie podporządkowania pracowniczego wnioskodawczynie względem płatnika, jako jej pracodawcy, co jest konieczne dla ustalenia, że praca była świadczona w reżimie podporządkowania pracowniczego, który jest cechą charakterystyczną a zarazem niezbędną do ustalenia istnienia stosunku pracy. Nie jest też jasne z jakich względów wnioskodawczynie zaproponowano najwyższe wynagrodzenie za pracę na stanowisku sprzedawcy, skoro inni zatrudnieni w tym charakterze na analogicznym stanowisku, z tym samym zakresem obowiązków, z większym doświadczeniem i stażem, takiego wynagrodzenia nie przyznano. Istotnym jest że zatrudnienie wnioskodawczynie generowało znaczne koszty, płatnika zaś obciążało zadłużenie względem ZUS tytułem nieopłaconych składek.

Dokumentacja kadrowo - osobowa sporządzona przez płatnika dotycząca wnioskodawczynie potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, natomiast nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Zdaniem Sądu sporządzenie dokumentacji osobowej wnioskodawczynie miało jedynie uwiarygodnić wersję o pracowniczym charakterze jej zatrudnienia w firmie płatnika składek. Nie jest też dowodem na istnienie rzeczywistego

stosunku pracy samo opłacanie składki na ubezpieczenie z tytułu sporządzonej umowy o pracę, albowiem stosunek ubezpieczenia jest wtórny wobec stosunku pracy, a na jego rzeczywiste istnienie odwołująca nie przedstawiła wiarygodnych dowodów, lecz poprzestali na zaprezentowaniu własnej wersji.

Podsumowując - ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pomiędzy stronami spornej umowy o pracę doszło do nawiązania stosunku pracy, gdyż brak jest dowodów na podporządkowanie pracownice wnioskodawczyni w stosunku do płatnika. Ustalone okoliczności przemawiają natomiast za przyjęciem, że strony kwestionowanej umowy o pracę zawierając ją, wykorzystwały dotychczas łączącą je relacje nadto miały inny cel niż jej wykonywanie w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona w spornym okresie zatrudnienia wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek związane ze sprzedażą i obsługą klientów, sporządzaniem grafików dla innych osób zatrudnionych w punkcie. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności wykonywane przez ubezpieczoną w ramach obsługi punktu handlowego płatnika były przez nią świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Bezspornym jest przy tym iż strony dotychczas wzajemną relację oparły w oparciu o umowę zlecenie, z racji której wnioskodawczyni nie przysługiwały świadczenia z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa a do zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczeń z tytułu umowy o pracę doszło dopiero gdy wiadomym było, iż ta jest w ciąży.

Przy tym bezwzględnie należy mieć na uwadze, iż prawo nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży, a sama ciąża nie powoduje automatycznie niezdolności do pracy. Fakt pozostawania w ciąży w kontekście pozorności umowy może mieć znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczałaby możliwość świadczenia pracy przez pracownicę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 lutego 2016 r. III AUa 859/15).

Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet jeśli głównym powodem jest chęć uzyskania zasiłku macierzyńskiego bądź odpowiednio wysokiego zasiłku, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeśli umowa faktycznie jest realizowana. (por. wyrok SO w Łodzi - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 października 2022 r. VIII U 1950/21, wyrok SA w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2022 r., III AUa 62/21)

Jednakże w realiach badanej sprawy odtworzone fakty przeczą temu, że strony łączył realny stosunek pracy. Nie ma bowiem żadnych dowodów na to, że wnioskodawczyni wykonywała pracę stale w podporządkowaniu pracowniczemu wobec płatnika. Brak jest jakichkolwiek dowodów na wydawanie jej bieżących poleceń dotyczących pracy przydzielanie jej bieżących zadań i rozliczania ubezpieczonej z jakości, ilości ich wykonania.

Materiał dowodowy wykazał, że wnioskodawczyni po zawarciu kwestionowanej umowy wykonywała zadania w zasadzie na niezmienionych warunkach – tych, które wynikały z łączącej ją z płatnikiem umowy zlecenia - jak dotychczas podpisywała listę obecności w oparciu, o którą na koniec miesiąca rozliczano jej godziny pracy, jak uprzednio - wypracowywała etat. Także standardy dotyczące kierownictwa i nadzoru nad wykonywanymi przez nią zadaniami nie uległy zmianie.

Wskazać w tym miejscu należy, że będąc już zatrudnioną w oparciu o zlecenie wnioskodawczyni miała możliwość dokonywania samodzielnych zamówień w ramach kontaktów z handlowcami, przy czym ostateczna decyzja w tym przedmiocie związana z koniecznością ich opłacenia zawsze należała do płatnika. Wnioskodawczyni także już wtedy nijako przyuczała do pracy nowo przyjmowanych pracowników. Płatnik dał wnioskodawczyni wolną rękę co do tego jak ma wykonywać swe obowiązki, przy czym okoliczność przeciwna nie wynika z faktu, iż strony stale pozostawały w

kontakcie, gdyż wynikało to ze specyfiki wykonywanej przez płatnika działalności. Nie ma to jednak nic wspólnego z bieżącym powierzaniem wnioskodawczyni konkretnych zadań i rozliczaniem jej z ich wykonywania.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego punkt handlowy, w którym czynności wykonywała wnioskodawczyni miał być obsługiwany w określonym z góry standardzie, miał być zawsze obsadzony i odpowiednio zaopatrzony.

Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, iż płatnik bezpośrednio kierował pracą wnioskodawczyni decydując o tym co kiedy i jak ma być zrobione. Wręcz przeciwnie sam płatnik zeznawał iż pozostawiono to woli wnioskodawczyni (w tym zakresie miała wolna ręka), chodziło wyłącznie o zapewnienie funkcjonowania punktu handlowego.

W ocenie Sądu w powyższe wpisywało się też sporządzanie grafików przez wnioskodawczynię, które miało miejsce od maja 2022 r.

Powyższe - zdaniem Sądu - wskazuje wyłącznie na to, iż płatnik dążył wnioskodawczynię zaufaniem powierzając jej nadto te czynności. O tym także świadczy fakt, iż nie kontrolował ostatecznie czynionych przez nią zamówień opłacając towar. Nie jest jednak dowodem na wykonywanie pracy pod kierownictwem stricte podporządkowanej związanej z bieżącym wydawaniem poleceń dotyczących pracy.

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 SN 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 10 października 2003 r., (...) 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 23 stycznia 2002 r., (...) 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 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. Wiążąca cecha pracy 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 Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez zadaniowe wskazanie zakresu obowiązków, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy ubezpieczonej, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną. Konkluzja ta oznacza, że stron nie łączyła umowa o pracę.

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez ubezpieczoną 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. Wybór przez strony formy zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy. 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 firmy płatnika składek, ale nie w reżimie stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 §1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie.

Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów: po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika, a po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczyni decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu ubezpieczonej na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może w tym postępowaniu tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem zaskarżonych decyzji jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Jeszcze raz podnieść należy, że zawarcie umowy o pracę i jej realizacja muszą odpowiadać ww. ustawowym kryteriom tej umowy, bowiem właśnie przez te kryteria jest definiowana istota umowy o pracę. Natomiast zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i podleganie ubezpieczeniom są pochodne w stosunku do zawartej i realizowanej umowy. Bez umowy o pracę nie ma podstaw do ubezpieczenia. Zatem jeżeli umowa o pracę, mimo zgłoszenia do ubezpieczenia jest wykonywana w taki sposób, że nie realizuje ustawowych przesłanek, czyli nie realizuje się co do istoty, to nie można mówić o legalnym istnieniu umowy o pracę, a to oznacza że nie ma formalnoprawnych podstaw do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Przy takim rozumieniu istoty umowy o pracę nie można więc legalnie wywodzić, że celem tego rodzaju umowy może być już tylko objęcie ciężarnej ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczenie społeczne, w tym kobiet w ciąży przysługuje nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego pozyskać rażąco nadmierne korzyści, lecz tym podmiotom które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym systematycznie i sumiennie opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2021 r. III AUa 332/21. III AUa 279/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 23-09-2021)

W ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę okoliczności rozpatrywanego przypadku potwierdzają, iż zawarcie umowy o pracę było jedynie elementem formalnym niejako sztucznie wykreowanym przez wnioskodawczynię i płatnika z wykorzystaniem dotychczas łączących ich relacji celem uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy minimalnym udziale w jego tworzeniu. Wnioskodawczyni do chwili zawarcia kwestionowanej umowy nie miała tytułu do ubezpieczeń który dawał by jej gwarancje wypłaty świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa, w związku z ciężką miała świadomość tego, że umowa ciągle w sposób stały nie będzie przez nią wykonywana a czynności przez nią względnie wykonywane będą miały charakter krótkotrwały.

Skarżącej chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i temu celowi strony podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Nawiązanie pozornej umowy o pracę – bez zamiaru ciągłego i stałego jej wykonywania wbrew naturze stosunku pracy wynikającej z art. 22 k.p. nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników. ZUS został potraktowany przez wnioskodawczynię jak instytucja pożyczki bezzwrotnej, z której każda zainteresowana osoba przy wykorzystaniu obowiązujących przepisów prawa może pobierać środki w ustalonej przez siebie nieadekwatnej do swojego udziału wysokości. Intencjonalne kreowanie sytuacji i jej wykorzystywanie, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, stwarza poczucie nieuczciwego wykorzystania, bycia oszukanymi i naiwnymi w osobach, które w swoim życiu zawodowym latami budują ten fundusz, bez intencjonalnego wykorzystania sytuacji. W niniejszej sprawie chociaż strony umowy zawarły ją zgodnie z przepisami, dopełniając wszystkich formalności, to jednak nie zasługuje ona na ochronę z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, bo jedyną przyczyną i jej celem nie było świadczenie pracy na warunkach określonych w art. 22 k.p., a jedynie nabycie przez ubezpieczoną prawa do wysokich świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa.

W tym stanie rzeczy, organ rentowy słusznie zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Brak jest zgody na manipulowanie przepisami prawa w zależności od interesu stron.

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

O kosztach procesu w punkcie drugim Sąd orzekł zarówno w odniesieniu do wnioskodawczyni jak i płatnika 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 zm.).

SSO Paulina Kuźma

J.L.