

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

22 września 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 września 2021 roku w Sieradzu

odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

z 21 sierpnia 2020 r. Nr (...)

w sprawie M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanego: (...) Sp. j.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

1. zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. j. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 16.03.2020 roku do 15.06.2020 roku;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na rzecz M. K. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn.akt IV U 72/21

UZASADNIENIE

Decyzją wydaną w dniu 21.08.2020 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust.1 pkt 1 lit.a) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300 z późn. zm.) w zw. art. 83 § 1 k.c. i art. 300 k.p. stwierdził, że M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. j. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 16.03.2020 r. do 15.06.2020 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż M. K. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 16 marca 2019 r. do 15 czerwca 2020 r. z kodem tytułu ubezpieczenia – pracownik. Od dnia 5 maja 2020 r. M. K. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby; po zakończeniu okresu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego. Zdaniem organu przedstawiony przez strony postępowania materiał związany z zawartą umową o pracę świadczy o tym, że w przedmiotowej sprawie nie miało miejsce świadczenie pracy przez co nie doszło do nawiązania stosunku pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwrócił uwagę m.in.

na rozbieżność między oświadczeniem płatnika, według którego w związku z sytuacją epidemiczną M. K. świadczyła pracę w trybie zdalnym a oświadczeniem samej zainteresowanej, iż pracę świadczyła w siedzibie firmy (...) w Al. (...) w Ł., gdzie podlegała nadzorowi przez właścicieli firmy P. S. i B. W.. Zdaniem organu istotne znaczenie w sprawie ma także fakt, że przed zatrudnieniem M. K. w przedsiębiorstwie płatnika nie było ani nie ma obecnie innych osób zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy ani z tym samym zakresem obowiązków, zaś przed zawarciem umowy o pracę prace powierzone ubezpieczonej wykonywali osobiście wspólnicy spółki. Mimo długotrwałej nieobecności M. K. płatnik nie zatrudnił innego pracownika; nadto strony umowy nie złożyły żadnych dowodów na okoliczność faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych przez ubezpieczoną. Zaznaczając, że pracodawca nie zatrudnia pracownika aby dać mu pracę a przez to źródło utrzymania lecz ze względu na realną potrzebę gospodarczą, w ocenie organu okoliczności sprawy wskazują, o chęci świadomego osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników systemu, a M. K. nie wykonywała pracy u płatnika składek, będąc zgłoszoną do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych i prawa do wypłaty świadczeń.

W odwołaniu od decyzji organu rentowego pełnomocnik M. K. wniósł o jej zmianę i stwierdzenie, że odwołująca jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie objętym decyzją. W odwołaniu zaznaczono, że M. K. legitymuje się odpowiednimi kwalifikacjami do objęcia w firmie (...) stanowiska new business manager, opisanego w ogłoszeniu internetowym, zaś samo nawiązanie stosunku pracy było poprzedzone przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej. Pełnomocnik odwołującej podkreślił, że ze względu na rozwój pandemii M. K. po kilku dniach pracy w siedzibie płatnika rozpoczęła pracę zdalną, kontaktując się z pracodawcą, współpracownikami i klientami telefonicznie i mailowo, czego potwierdzeniem są dane zawarte w poczcie firmowej i zapisane na elektronicznych nośnikach.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania; płatnik składek przyłączył się do odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Między 20.01.2016 r. i 19.04.2016 r. M. K. była junior product manager w (...) sp. z o.o. a Od 26.10.2015 r. do 06.02.2016 r. M. K. była zatrudniona w 1/2 etatu jako kierownik ds. marketingu w (...) sp. z o.o.; takie samo stanowisko ubezpieczona zajmowała pracując od 24.04.2018 r. do 31.08.2018 r. w (...) sp. z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 12.09.2017 r. do 11.12.2017 r. M. K. była pracownikiem (...) sp. z o.o. w Ł., zajmując stanowisko specjalisty ds. marketingu. Podczas pracy w (...) sp. z o.o. w Ł. od 14.11.2016 r. do 13.02.2017 r. M. K. wykonywała pracę jako junior project manager. W dniu 12.12.2018 r. została zawarta umowa spółki jawnej między P. S. i B. W.. Siedziba spółki, działającej pod firmą (...) spółka jawna, mieści się w Ł. przy Al. (...). W KRS jako przedmiot przeważającej działalności przedsiębiorcy wpisano działalność związaną z oprogramowaniem, jako przedmiot pozostałej działalności: działalność związana z doradztwem w zakresie informatyki, działalność związana zarządzaniem urządzeniami informatycznymi, pozostała działalność usługowa w zakresie technologii informatycznych i komputerowych, przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność, działalność portali internetowych, działalność agencji informacyjnych, pozostała działalność usługowa w zakresie informacji, gdzie indziej niesklasyfikowana. Spółka (...) zamieściła na stronie internetowej ogłoszenie o poszukiwaniu otwartej, ambitnej, kreatywnej osoby z bardzo dobrym angielskim do pracy na stanowisku new business manager. Wynagrodzenie miało być uzależnione od zaangażowania, doświadczenia, realizacji celów oraz rezultatów w przedziale 4.000 – 11.000 zł netto. Do obowiązków kandydata oprócz pozyskiwania nowych klientów miało również należeć układanie oraz zarządzanie strategią wdrożenia produktów IT oferenta na rynki polskie oraz zagraniczne, konfigurowanie kampanii reklamowych i wiele innych rozwojowych zadań. Zaznaczono, że praca może być w większości zdalna a wymagane jest pojawianie się w biurze w Ł. raz na tydzień/dwa. W odpowiedzi na to ogłoszenie M. K. przesłała pocztą elektroniczną swoje CV, podając w nim, że ukończyła studia dzienne (...) w języku angielskim na Wydziale (...) Uniwersytetu (...) oraz

psychologii na Wydziale (...) Uniwersytetu(...); w ofercie wyszczególniono też umiejętności zawodowe i personalne oraz doświadczenie zawodowe, uzyskane podczas pracy na stanowiskach kierownika marketingu, specjalisty ds. marketingu, junior product manager. Oferta M. K. spotkała się z zainteresowaniem ogłoszeniodawcy, czego efektem było osobiste spotkanie M. K. z P. S. w siedzibie firmy (...). Ustalono wówczas, że w ramach obowiązków pracowniczych M. K. będzie zajmować się poszukiwaniem nowych klientów dla firmy, tworzeniem prezentacji, notatek prasowych, marketingowych, wizerunkiem firmy w social mediach. M. K. miała świadczyć pracę w siedzibie spółki w godzinach od 9.00 do 17.00. W dniu 16 marca 2020 r. między (...) sp. j., reprezentowaną przez P. S. i M. K. została zawarta umowa o pracę na okres próbny od 16.03.2020 r. do 15.06.2020 r.; zatrudniona miała wykonywać pracę new business manager w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 6.257 zł; jako miejsce wykonywania pracy wskazano Ł., ul. (...). Tego samego dnia M. K. uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy. Do obowiązków na stanowisku new business manager należało: umawianie, przygotowywanie spotkań z potencjalnymi klientami, sprzedaż oraz konfiguracja reklamy internetowej, zarządzanie profilami social media firmy, nawiązywanie i utrzymywanie długoterminowych relacji z klientami, przygotowywanie ofert oraz prezentacja produktów firmy, reprezentowanie firmy na konferencjach i eventach branżowych, pozyskiwanie nowych kontaktów biznesowych, monitorowanie rynku IT-ecomerce, analiza konkurencji, współpraca z graficznymi agencjami zewnętrznymi w celu budowy wizerunku oraz strony firmy. Przez pierwsze dwa tygodnie zatrudnienia M. K. świadczyła pracę w lokalu spółki; zapoznawała się wówczas ze specyfiką rynku IT, produktami, które oferował pracodawca. Po upływie tego okresu z uwagi na ogólnokrajowy lockdown M. K. świadczyła pracę w formie zdalnej przy użyciu komputera i łączy internetowych. Jej zadaniem było poszukiwanie klientów zagranicznych dla produktów, m.in. opracowywanych wspólnie z działającą pod tym samym adresem firmą (...). W każdym dniu roboczym M. K. odbywała poprzez skype o godz. 10:00 spotkania z pp. S. i W., podczas których relacjonowała zrealizowane poprzedniego dnia zadania oraz przedstawiała plany na kolejny dzień jednocześnie otrzymując ze strony właścicieli firmy wskazówki, dotyczące formy i sposobu przeprowadzanych prezentacji z potencjalnymi klientami. M. K. pracowała głównie w oparciu o zakupione bazy danych teleadresowych firm IT, które mogłyby być zainteresowanymi współpracą z pracodawcą. Jej zadaniem było dokonanie wyboru potencjalnego kontrahenta, głównie spośród podmiotów zagranicznych i skontaktowanie się z wybraną firmą celem przedstawienia oferty pracodawcy. Jeżeli dany podmiot wyrażał zainteresowanie ofertą, wówczas kontaktował się już bezpośrednio ze współnikami spółki. Spółka (...) współpracowała m.in. z firmą (...) nad projektem opracowania e-katalogu dla wspólnego klienta. M. K. z ramienia (...) i J. I. z ramienia (...) zajmowały się promocją opracowywanego projektu – produktu cyfrowego. Ponieważ w tym okresie wprowadzono już restrykcje związane z pandemią COVID-19, kontakty M. K. i J. I. miały charakter telefoniczny oraz mailowy. W ramach podziału zadań M. K. była odpowiedzialna za działania sprzedażowo - marketingowe, badała rynek i określała szanse na wejście promowanego produktu na rynek; pomagała też w tłumaczeniu z języka angielskiego materiałów prasowych dotyczących wdrożenia produktu, nad którym pracowały obie firmy.

Od dnia 5 maja 2020 r. do końca okresu zatrudnienia M. K. była niezdolna do pracy z powodu choroby. W okresie od 1 marca 2020 r. do 28 lutego 2021 r. spółka (...) na podstawie umowy o pracę zatrudniała jedynie M. K.; w tym okresie firma zawarła kilka umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi.

(wydruk z KRS k. 157-159, świadectwa pracy, orzeczenie lekarskie, umowa o pracę w aktach osobowych M. K. wydruki ze stron internetowych k. 110, 112, zakres obowiązków k.82 akt ZUS, zeznania J. I. z 28.07.2021 r. od 00:04:17 00:19:03 minuty, zeznania z 15.09.2021 r. F. I. od 00:04:37 do 00:12:23 minuty, M. K. od 00:12:23 do 00:36:25 minuty, zapisy danych k. 24, 176).

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie dokumentów, zgromadzonych w aktach sprawy i aktach organu rentowego, zeznań świadków J. I. i F. I., a także na podstawie zeznań odwołującej się.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność, to jest czy zawarta w dniu 16 marca 2020 r. przez M. K. i spółkę (...) umowa o pracę nosi cechy pozorności i czy została podpisana jedynie dla uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia w związku z niezdolnością do pracy. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz odwołującej się, w których wskazano na realność zawartej umowy o pracę oraz

faktyczne świadczenie pracy przez M. K.. W ocenie Sądu powyższe zeznania złożone w niniejszej sprawie są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Wersję zdarzeń przedstawioną przez skarżącą potwierdzili zeznający w tej sprawie świadkowie J. I. i F. I., którzy są osobami obcymi dla stron postępowania, a zatem nie zainteresowanymi sposobem rozpoznania sporu oraz posiadającymi wiedzę co do spornych okoliczności. Z zeznań świadków jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie była zaangażowana w realizację projektów, realizowanych wspólnie przez firmy (...) i (...). Fakty te znajdują nadto potwierdzenie zarówno w korespondencji mailowej, jaka M. K. prowadziła w imieniu pracodawcy jak też w opracowanych przez nią w formie elektronicznej bazach danych. W ocenie Sądu brak było uzasadnionych przesłanek do uwzględnienia wniosku organu rentowego dotyczącego przesłania pełnej dokumentacji związanej z wystawieniem M. K. zaświadczenia o zdolności do pracy. Organ rentowy zamierzał w tej formie wykazać, że odwołująca celowo wprowadziła w błąd lekarza medycyny pracy, zatajając istotne dane o stanie jej zdrowia, które gdyby były znane w trakcie badania to zapewne skutkowałyby odmową wydania stosownego zaświadczenia, a co za tym idzie w dacie badania M. K. nie była zdolna do podjęcia zatrudnienia. Takie założenie wymagałoby jednak z jednej strony weryfikacji poprzez opinię biegłego lekarza, gdyż sąd nie byłby samodzielnie ocenić znaczenia poszczególnych informacji a ponadto nie sposób byłoby ustalić, jakie dane podawane przez badaną nie zostały przez nią celowo podane w formie np. odpowiedzi na pytanie lekarza badającego a jakie uznano za nieistotne i dlatego nie zostały zapisane. W konsekwencji powyższy wniosek Sąd uznał za zmierzający do wykazania faktów, nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji. 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.2020.266 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 dnia jego ustania. Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2020.870 t.j.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą. W myśl art. 4 w ust 1 i 2 wskazanej wyżej ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, M. K. zawarła ze spółką (...) w dniu 16 marca 2020 r. umowę o pracę, która stanowiła podstawę do zastosowania ww. regulacji i przyjęcia, że odwołująca podlega ubezpieczeniom. Ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Niewątpliwie bowiem sporna umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c. O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Zgodnie z treścią 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 należy 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. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251). Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122). Cel w postaci

objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej podniesione - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika. 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 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 dnia 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, Lex nr 531865). Należy także w pełni zaakceptować pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to Sąd Najwyższy stwierdza, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nadto nadmienić należy, że w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/2006, LEX nr 328015). Za utrwalony w judykaturze należy uznać pogląd, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie akt 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. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa 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 świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że M. K. pracę podjęła i ją świadczyła, a pracodawca – świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie. W toku postępowania zostało ustalone, że spółka (...) zamieściła na profilu facebookowym ogłoszenie o poszukiwaniu osoby, chętnej do pracy na stanowisku new business manager. M. K. nie знаła wcześniej żadnego ze współników spółki(...),

jej odpowiedź na ogłoszenie miała charakter spontaniczny a żadne okoliczności sprawy nie wskazują, aby zawierając umowę o pracę pracodawcy kierowali się innymi przesłankami aniżeli zamiar nawiązania stosunku pracy. Zmiana formuły świadczenia pracy po dwóch tygodniach od jej podjęcia ze stacjonarnej na zdalną wynikała z wprowadzanych w tym czasie ogólnokrajowych ograniczeń w kontaktach i poruszaniu się w przestrzeni publicznej, także nie sposób byłoby postawić płatnikowi zarzutu, iż nie sformalizował zasad świadczenia pracy przez M. K. w czasie rozwijającej się pandemii. Fakt świadczenia przez M. K. pracy w okresie od zawarcia umowy o pracę do czasu powstania niezdolności do pracy został udowodniony zarówno zeznaniami świadków J. I., F. I., samej odwołującej, jak też materialnymi efektami pracy w postaci korespondencji mailowej z potencjalnymi kontrahentami płatnika oraz opracowanymi przez M. K. zestawieniami podmiotów, z którymi celowym byłoby nawiązanie kontaktów handlowych.

Mając na względzie charakter obowiązków M. K. na stanowisku new business manager należało również rozważyć, czy wykonywane przez nią zadania były realizowane w ramach podporządkowania pracowniczego, niezbędnego dla bytu stosunku pracy; w szczególności dotyczy to okresu, kiedy swoje obowiązki M. K. wykonywała zdalnie, pozostając w miejscu zamieszkania. Z oczywistych względów taka forma świadczenia pracy wyklucza zarówno stały i bezpośredni nadzór pracodawcy jak i możliwość wydawania na bieżąco wiążących dla pracownika poleceń. W tym aspekcie sprawy należy zaznaczyć, że wobec nowych warunków społeczno - gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki, pojęcie podporządkowania pracowniczego ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje do wykonania zadania i w znaczącym stopniu decyduje o sposobie ich realizacji, co jednak nie zmienia faktu, że tacy pracownicy, pozostając związani wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania i na ryzyko pracodawcy, a ich samodzielność jest ograniczona (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 Nr 1, poz. 18, z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366). W ocenie Sądu Najwyższego, pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy. Z okoliczności sprawy wynika, że M. K. podczas codziennych zdalnych spotkań z pracodawcami zarówno relacjonowała dotychczas wykonane czynności jak i otrzymywała polecenia, dotyczące zadań do realizacji w najbliższym czasie. Z samej istoty stanowiska new business manager wynikała również znaczna samodzielność pracownika w sposobie realizacji założonych przez pracodawcę celów, gdyż był on rozliczany nie czasem, jaki poświęcał na wykonywanie pracy ale z jej efektów.

Odnosząc się do okoliczności związanej z niezdolnością do pracy M. K. w okresie od 5 maja 2020 r. to wypada podkreślić, że z samego faktu, że w stosunkowo niedługim czasie od zawarcia takiej umowy pracownik zaczyna korzystać ze zwolnień lekarskich, nie można wywodzić pozorności takiej umowy. Pozorność powinna być wykazana przez organ rentowy stosownymi dowodami i nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach. Ponadto wskazać należy, że nie jest objęte zakazem prawnym zawieranie umów o pracę w celu osiągnięcia skutku w postaci objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym, ani też skutek w postaci objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym nie jest zakazany przez prawo, ale właśnie odwrotnie – następczym skutkiem rzeczywistego podjęcia pracy w ramach stosunku pracy jest nakaz obowiązkowego ubezpieczenia pracownika, co wprost wynika z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 6 ust.1 pkt 1, art. 12 ust.1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). W teorii prawa cywilnego uznaje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 listopada 2004 roku (sygn. akt I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209) stwierdził, że „czynności mające na celu obejście ustawy (in freudem legis) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego

(pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem” (podobnie również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 235; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causa* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). Między innymi, jak wskazał Sąd Najwyższy, zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy (zob. powołany wyżej wyrok z 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). Podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zob. powołany wyżej wyrok z 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). Podkreślić należy ponownie, że najistotniejsze na gruncie niniejszej sprawy jest to, że skarżąca faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek po podpisaniu umowy o pracę, a pracodawca przyjmował świadczoną na jego rzecz przez odwołującą pracę i wypłacał jej za to umówione wynagrodzenie. Na mocy art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń, a zatem ma prawo do kwestionowania podstaw ubezpieczenia, w tym umów o pracę, jako że rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. W takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, czy była spreczna z zasadami współzycia społecznego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie tylko potwierdził fakt wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika, ale wykluczył pozorny charakter zatrudnienia. Uwzględniając poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w przytoczonych orzeczeniach należy uznać, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i doszło do faktycznego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. choroby, ciąży), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477 § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że M. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek w okresie, kiedy strony wiązała ważna umowa o pracę. Na podstawie art. 98 k.p.c. na rzecz odwołującej zasądzono koszty zastępstwa procesowego w wysokości, określonej w § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.20.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz.1800 ze zm.).

Sławomir Matusiak

Zarządzenie: 1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu, 2. wypożyczyć organowi akta rentowe na 14 dni.

Sławomir Matusiak