

Sygnatura akt III U 366/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 28-09-2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 15-09-2015r. w Koninie

sprawy **B. P.**

z udziałem płatnika składek (...) H. S. z siedzibą w S.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom

na skutek odwołania **B. P.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 18-02-2015r. znak: (...) decyzja nr (...)

1.Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż B. P. jako pracownik u płatnika składek (...) H. S. z siedzibą w S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 25 sierpnia 2014r.

2.Zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 60 zł - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

Sygnatura akt III U 366/15

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 18.02.2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

II Oddział w P. stwierdził, że B. P. jako pracownik u płatnika składek (...) H. S. w K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 25.08.2014 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że B. P.

w krótkim okresie od daty zatrudnienia stała się niezdolna do pracy co nasuwało podejrzenie, że umowa o pracę została zawarta jedynie w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. W związku z powyższym organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające i wezwał płatnika składek do przedłożenia dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. W wyniku analizy zgromadzonego materiału organ rentowy stwierdził, że ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 25.08.2015 r. zawartej na czas określony tj. do dnia 1.02.2015 r. na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego oraz spedytora

za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.000 zł. Do jej obowiązków miało należeć prowadzenie całej dokumentacji dotyczącej firmy, w tym fakturowanie, monitoring płatności, wyszukiwanie zleceń i inne prace. Organ rentowy podał,

że B. P. nie posiadała wystarczającego doświadczenia zawodowego w tych sprawach ani wykształcenia o profilu zbliżonym do tych prac, a odbyła jedynie kurs sekretarki asystenta dyrektora co nie jest wystarczające. Organ rentowy podał,

że miała wykonywać także obowiązki spedytora ale kierowca został zatrudniony dopiero w październiku 2014 r. Podkreślono i to, że ani wcześniej ani po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie pracodawca nie zatrudnił innej osoby na jej miejsce. Natomiast sama ubezpieczona jednocześnie z zatrudnieniem realizowała umowę zlecenia na rzecz (...) Centrum Pomocy (...) w K. i zajmowała się wizytacjami rodzin zastępczych na terenie całego powiatu (...). Organ rentowy podał, że przedłożone dokumenty w postaci faktur nie potwierdzają wykonywania pracy albowiem kontrahenci otrzymywali faktury na których nie było podpisów ubezpieczonej. Zwrócono uwagę również na wyższe niż pozostałych pracowników wynagrodzenie odwołującej. Powyższe okoliczności przemawiały za tym, że organ rentowy uznał, że prawdziwą przyczyną zawartej między stronami umowy o pracę nie było świadczenie pracy, lecz zapewnienie ubezpieczonej prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od decyzji złożyła B. P. zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych w zebranych w sprawie materiale dowodowym poprzez bezpodstawne uznanie, iż nie doszło do nawiązania stosunku pracy podczas gdy odwołująca wykonywała obowiązki powierzone przez pracodawcę i na okoliczność tego zostały przedstawione dokumenty w postaci umowy o pracę, listy płac, obecności, karty szkolenia BHP, zaświadczenie lekarskie o możliwości podjęcia zatrudnienia oraz faktury z podpisami B. P.; za zbyt daleko idące i ingerujące w swobodę działalności gospodarczej przyjęto, że z tego iż pracodawca nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce i wcześniej sam wykonywał powierzone jej obowiązki ma wynikać brak zasadności zatrudnienia odwołującej. Dodatkowo podkreślono, że brak doświadczenia zawodowego nie może stanowić o pozorności umowy, gdyż pracownik aby je zdobyć musi być przez kogoś zatrudniony a pracodawca zatrudniając taką osobę bierze na siebie ryzyko wystąpienia ewentualnych nieprawidłowości.

W oparciu o powyższe zarzuty wniesiono o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, iż B. P. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu od 25.08.2014 r. oraz o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

H. S. prowadzi od lutego 2014 r. działalność gospodarczą działając pod nazwą firmy (...) w K., której głównym przedmiotem jest świadczenie usług transportowych. Biuro firmy znajduje się w K.. Działalność firmy opiera się na wyszukiwaniu zleceń transportowych, a następnie ich wykonywaniu. Firma nie dysponuje własnymi środkami transportu, stąd też w początkowym okresie świadczyła głównie usługi w zakresie pośrednictwa w wykonywaniu transportu, a później już także ich bezpośrednią realizacją wykorzystując do tego pojazdy wynajmowane od innych podmiotów. W prowadzenie działalności zaangażowany jest także syn płatnika składek J. S. a także córka H. S.. Przez pewien okres J. S. prowadził własną działalność w zakresie usług ochrony, której działalność została zawieszona z końcem 2013 r.

Odwołująca B. P. jest siostrą żony J. S.. W 2012 r. zdobyła tytuł magistra w specjalności pedagogika wspierająca z profilaktyką niedostosowania społecznego. Doświadczenie zawodowe zdobyła pracując w okresie 2004-2009 r. jako konfektioner materiałów nasypowych oraz w 2010 r. jako robotnik do pracy lekkiej. W 2000 r. odwołująca ukończyła kurs – przygotowanie do pracy w sekretariacie i przy obsłudze sprzętu biurowego.

Od J. S. odwołująca dowiedziała się o możliwości podjęcia pracy u jego matki, która poszukiwała osoby do prowadzenia spraw biurowych oraz zadań spedycyjnych. H. S. знаła odwołującą i dlatego zdecydowała się ją zatrudnić.

W dniu 25.08.2014 r. została zawarta pomiędzy H. S. a B. P. umowa o pracę na czas określony do dnia 1.02.2015 r. na podstawie której odwołująca została zatrudniona jako pracownik biurowy, spedytor w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 3.000 zł brutto. Odwołująca przystępując do zatrudnienia została przeszkolona w zakresie obowiązujących na powierzonym stanowisku pracy przepisów bhp. Pracodawca wiedział, że odwołująca znajduje się w ciąży, jednakże okoliczność ta nie stanowiła dla przeszkody do zatrudnienia odwołującej. Stan zdrowia B. P. umożliwiał wykonywanie pracy na powierzonym stanowisku.

Zakres obowiązków został przekazany odwołującej ustnie i do jej zadań należało przede wszystkim monitorowanie płatności co polegało na odnotowywaniu

w programie komputerowym płatności kontrahentów oraz poszukiwaniu zleceń

za pomocą programu (...). W okresie kiedy odwołująca pracowała płatnik składek zatrudniała jednego kierowcę. B. P. nie posiadała przygotowania zawodowego do wykonywania tych prac, stąd też przez okres około 2-3 tygodni była wdrażana do pracy przez A. M. oraz K. B. (1), którzy wcześniej pracowali na rzecz firmy (...). A. M. była u niego zatrudniona w charakterze pracownika biurowego i zaznajamiała odwołującą z obsługą programu do fakturowania i wprowadzania rozliczeń. Odbywało się to w ten sposób, że dwie godziny dziennie pokazywała jej zasady działania tego programu. K. B. (2) przyuczał odwołującą do wyszukiwania zleceń w systemie (...) i w miarę potrzeby kontaktował się z nią również telefonicznie. W październiku 2014 r. został on zatrudniony w charakterze spedytora na 1/2 etatu za wynagrodzeniem wynoszącym 1.000 zł miesięcznie. Przychodząc do pracy spotykał się z odwołującą w biurze. Dzięki pracy odwołującej udało się realizować zlecenia w różnych częściach kraju a także na terenie (...)

W biurze firmy w K. widywał niekiedy odwołującą również M. S., zajmujący się usługą serwisowania i naprawą sprzętu komputerowego. Zdarzało się, że odwołująca zgłaszała mu usterki dotyczące pracy komputera.

Odwołująca składała podpisy na listach płac oraz liście obecności. Odwołującą obowiązywał 8-godzinny czas pracy, przy czym z uwagi na to,

iż praca odwołującej odbywała się w głównej mierze przy komputerze z dostępem internetu stąd też pracodawca nie wymagał od odwołującej stałej obecności w biurze firmy w K. i część zadań wykonywała również w swoim miejscu zamieszkania. Obowiązki odwołującej związane były również z wystawianiem i podpisywaniem dokumentów w tym faktur VAT dotyczących realizacją usług transportowych.

Do składania podpisów w imieniu pracodawcy odwołująca była uprawniona na podstawie pisemnego upoważnienia udzielonego jej przez płatnika składek. Wystawiając fakturę odwołująca sporządzała ją w formie, która nie zawierała podpisu ubezpieczonej, lecz płatnika składek i taka trafiała do kontrahentów, natomiast kopia faktury znajdująca się w firmie zawierała już wzmiankę, że ich autorem jest odwołująca.

B. P. w okresie zatrudnienia u H. S. wykonywała jednocześnie w ramach umowy zlecenia czynności na rzecz (...) Centrum Pomocy (...) zajmując się jako asystent rodziny wizytami w rodzinach zastępczych w ramach programu finansowanego z funduszy unijnych. Nie kolidowały one z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę, gdyż zadania te odwołująca wykonywała w różnych dniach i godzinach, samodzielnie układając plan wizyt i pracując także w soboty.

B. P. pracowała u płatnika składek do dnia 4.11.2015 r. po czym następnego dnia przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży. W dniu (...) odwołująca urodziła dziecko. Z dniem 1.02.2015 r. ustał stosunek pracy z uwagi na upływ okresu na jaki zawarty została umowa o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, przedłożonych do sprawy (k. 41-59), akt osobowych B. P., zeznań świadków : K. B. (2) (k. 29), A. M. (k. 60), J. S. (k.60v), M. S. (k.61), zeznań odwołującej B. P. (k. 90 w zw. z k. 28) oraz płatnika składek H. S. (k. 90 w zw. z k.28v-29).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu a podnoszona przez organ rentowy okoliczność, że kontrahenci otrzymywali faktury VAT bez podpisu złożonego przez odwołującą, w sytuacji w której faktury, którymi dysponowała płatnik składek takowy podpis posiadały, nie mogła przesądzać o pozorności zawartej umowy o pracę. Aktualnie nie ma bowiem wymogu podpisywania faktur przez wystawcę oraz odbiorcę, natomiast składanie podpisów było związane z wewnętrznymi regułami w firmie. Dodatkowo z dokumentów tych niezbicie wynika, że ich wystawienie było efektem realizacji usług transportowych, a więc tych prac które stanowiły główne zadania do których odwołująca została zatrudniona. Pozostałe dokumenty przedłożone przez odwołującą nie były kwestionowane przez organ rentowy.

Zeznania świadków K. B. (1) oraz A. M. co do charakteru pracy i obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną Sąd uznał za przekonujące. Sąd podchodzi z dużą ostrożnością do oceny ich zeznań, z uwagi na fakt, że byli oni pracownikami syna płatnika składek, nie mniej jednak brak było podstaw do zakwestionowania podawanym przez nich okolicznościom dotyczących przyuczania odwołującej do obsługi programu fakturowania oraz wyszukiwania zleceń, w szczególności, że wobec nich ubezpieczona jest osobą obcą.

Za przekonujące i uzupełniające okoliczności związane z zatrudnieniem odwołującej Sąd uznał zeznania M. S., który zajmował się serwisowaniem komputera użytkowanego przez płatnika składek. Wiedza świadka na temat pracy odwołującej ograniczała się jedynie do tego, że widywał się z nią w biurze firmy, lecz w kontekście tego, iż jego obecność w miejscu prowadzenia działalności była związana tylko z naprawą sprzętu komputerowego to twierdzenia te brzmią przekonująco i zdaniem Sądu świadek podał te okoliczności, które rzeczywiście zaobserwował.

Jako wiarygodne Sąd ocenił również zeznania świadka J. S., gdyż potwierdzały one zeznania pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków, były przy tym szczerze i logiczne.

Na uwzględnienie zasługiwały również zeznania H. S. oraz ubezpieczonej B. P.. Były one spójne, zgodne, a argumentacja jaką strony umowy o pracę przedstawiły uzasadniając fakt zawarcia umowy i jej warunków jest logiczna i zgodna z zasadami współżycia społecznego. Dodatkowo zeznania te znalazły oparcie w zeznaniach świadków oraz w przedłożonych dokumentach.

Istotą sporu w przedmiotowym postępowaniu było rozważanie, czy odwołująca B. P. posiadała tytuł prawny do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika u prowadzącej działalność gospodarczą (...)

Zgodnie z treścią przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2015.121.j.t.) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 powołanej ustawy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych spoczywa na płatniku składek (art. 36 ust. 2 ustawy), którym jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest Zakład. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt III UK 200/04, publ. LEX nr 155677).

Natomiast na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Osoba kwestionująca stanowisko organu rentowego zawarte w wydanej po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego decyzji zobowiązana jest nie tylko do podważania trafności poczynionych przez organ rentowy ustaleń, ale również – nie ograniczając się wyłącznie do polemiki z tymi ustaleniami – winna, zgodnie z treścią przepisu art.

6 k.c., wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materialnie dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu.

Analiza całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i to zarówno osobowego, jak i rzeczowego prowadzi do wniosku, że odwołująca zadaniu temu sprostała.

Z akt sprawy wynika bowiem, że B. P. od dnia 25.08.2014 r.

tj. od dnia nawiązania stosunku pracy z H. S. do dnia 4.11.2014 r.

tj. od kiedy przeszła na zwolnienie lekarskie związków z ciężą wykonywała obowiązki pracownicze na powierzonym jej stanowisku pracy.

Za nieuzasadnione zatem uznać trzeba twierdzenia pozwanego organu rentowego, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami nawiązana została dla pozorów tj. wyłącznie w celu objęcia B. P. obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

W tym miejscu podkreślić należy, że zgodnie z przyjętym w judykaturze stanowiskiem sam fakt, że zawierające umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy. Także dążenie przez kobietę w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem, skorzystanie bowiem z ochrony gwarantowanej pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę, niemniej niezbędne jest wykazanie realizowanie postanowień umowy, co w przedmiotowej sprawie – jak już wskazano – nastąpiło.

Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. zdanie pierwsze oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością prawną nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą.

W judykaturze przyjmuje się przy tym, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią – lecz, to, czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2006 roku, II UK 202/05, publ. LEX nr 1001204; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2001 roku, II UKN 244/00, publ. LEX nr 55418; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 roku, II UK 164/05, publ. LEX nr 192461).

W tym miejscu wskazać jednocześnie należy, że zgodnie z treścią przepisu art. 22 k.p przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez pracodawcę wyznaczonym, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego ze świadczenia pracy.

Według zaś art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca godzi się na to, nie można mówić o pozorności i przeciwnie – pozorność występuje w przypadku nie realizowanie przez pracownika czynności pracowniczych.

Transponując powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić trzeba – jak wskazano na wstępie – że twierdzenia pozwanego organu rentowego kwestionujące ważność umowy o pracę jaką zawarły B. P. oraz H. S. są pozbawione podstaw.

Odwołująca wykonywała nałożone na nią obowiązki, które sprowadzały się przede wszystkim do czynności związanych z fakturowaniem wykonanych usług oraz wyszukiwaniem zleceń transportowych. Odwołująca nie posiadała pisemnego zakresu obowiązków, lecz przedłożone dowody oraz zeznania świadków wskazują, że zakres prac powierzonych odwołującej był jasny, konkretny i nie sprawiał większych trudności ustalenie czego oczekiwał od pracownika pracodawca. Fakt wykonywania przez odwołującą powierzonych jej obowiązków został wykazany w niniejszym postępowaniu zarówno za pomocą dowodów rzeczowych w postaci przedłożonych faktur VAT oraz dokumentów związanych z realizacją usług transportowych, jak również zeznań świadków. Odnośnie kwestionowanych przez organ rentowy faktur VAT to o ile rzeczywiście występowała różnica pomiędzy brakiem podpisu odwołującej na oryginale faktury a występowaniem takowego na jej kopii, to przy uwzględnieniu faktu, iż podpis na fakturze nie jest obligatoryjną częścią tego dokumentu nie mogło być przesądzającym argumentem świadczącym o pozorności zawartej umowy o pracę. Dodatkowo strony umowy o pracę w sposób przekonujący wyjaśniły istniejącą w tym zakresie rozbieżność. Sąd pragnie zwrócić uwagę, iż oprócz spornych faktur, odwołująca przedłożyła również szereg innych dokumentów związanych z realizacją przez firmę (...)zleceń transportowych co również uwiarygadnia przekonanie o rzeczywistym realizowaniu obowiązków związanych z zawartą umową o pracę. Okoliczności świadczenia przez odwołującą pracy wynikają także z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Zeznania wszystkich tych osób Sąd uznał za szczere, logiczne oraz korespondujące ze sobą.

Sąd zwraca uwagę także na fakt, iż obowiązywał ubezpieczoną określony w firmie czas pracy, swoją obecność potwierdzała podpisami na liście obecności a pracodawca za wykonywaną pracę wypłacał jej miesięczne wynagrodzenie, którego odbiór był potwierdzany na listach płac. Wszystko to wskazuje, że praca B. P. miała charakter pracy stałej, ciągłej, odpłatnej i wykonywanej w warunkach podporządkowana na rzecz pracodawcy. Odnośnie tej ostatniej okoliczności Sąd zauważa, że z materiału dowodowego wynika, że odwołująca niekiedy wykonywała swoją pracę we własnym miejscu zamieszkania, jednakże w ocenie Sądu pomimo tej okoliczności nadal była to praca świadczona w warunkach pracowniczego podporządkowania. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy wyraża się głównie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. Kierownictwo pracodawcy nie wiąże się tylko i wyłącznie z jego osobistym nadzorowaniem pracy pracownika, tj. przebywaniem stale w miejscu, w którym pracownik świadczy pracę. Jest to bowiem pojęcie szersze, które odnosi się do organizowania procesu pracy, w którym pracownik występuje w roli wykonawcy obowiązków wynikających z poleceń pracodawcy. Odwołująca nawet będąc w domu realizowała powierzone jej obowiązki, gdyż ich wykonywanie odbywało się w głównej mierze przy obsłudze programu komputerowego oraz wyszukiwaniu zleceń transportowych. Zdaniem Sądu nie sprzeciwiało się realizacji obowiązków pracowniczych fakt, iż odwołująca wykonywała jednocześnie czynności asystenta rodziny na rzecz (...) Odwołująca miała bowiem dużą dowolność w realizacji tych zadań, gdyż odbywały się one na podstawie umowy zlecenia i nie kolidowały z pracą na rzecz płatnika składek.

Nietrafna okazała się powoływana przez organ rentowy okoliczność zarzucająca ubezpieczonej brak posiadania przez nią wymaganego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji do pracy na powierzonym stanowisku. Odwołująca legitymuje się wyższym wykształceniem, a prace do których została zatrudniona nie wymagały posiadania aż tak szczególnego doświadczenia zawodowego. Odwołująca od początku pracy była zaznajamiana z funkcjonowaniem firmy i sposobem organizacji pracy. Jednocześnie płatnik składek znała się z odwołującą

a więc zrozumiałym było zatrudnienie osoby, której ufała i co do której była przekonana, że poradzi sobie z powierzonymi jej zadaniami. Te same względy zdecydowały też, że po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie płatnik składek nie zatrudniła innej osoby na jej miejsce. Należy przy tym zauważyć, że kwestionowanie decyzji pracodawcy o zatrudnieniu danego pracownika nie może się opierać na twierdzeniu Zakładu, że należało podjąć inną, bardziej racjonalną ekonomicznie, czy bardziej trafną (z punktu widzenia ZUS) decyzję, bowiem oznaczałoby to wkraczanie w suwerenne prawa danego przedsiębiorcy, dotyczące kierowania tym przedsiębiorstwem.

Odnośnie zarzutu organu rentowego co do wysokiego poziomu wynagrodzenia przyznanego odwołującej to Sąd pragnie zwrócić uwagę, że nie był uprawiony

do badania tej kwestii w kontekście przedmiotu niniejszego postępowania, którym była kwestia podlegania ubezpieczeniom społecznym. Należy bowiem zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z 14.05.2013 r. (I UK 611/12, Lex nr 1372003) podał w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia że z odwołania od decyzji o nie podleganiu pracownicemu tytułowi ubezpieczeń społecznych, sądy ubezpieczeń społecznych mogą ustalić nie tylko podleganie spornemu tytułowi ubezpieczeń ale także zweryfikować zawyżoną podstawę wymiaru opłaconych przez płatnika składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne - wyłącznie wtedy gdy podstawa wymiaru składek została objęta treścią zaskarżonej decyzji i przedmiotem sporu (odwołania).

Przy pomocy zeznań świadków oraz dokumentów, odwołująca spełniła ciężący na niej obowiązek wykazania, że faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze na rzecz H. S.. To z kolei powodowało przerzucenie na ZUS ciężaru dowodu w zakresie wykazania odmiennych okoliczności faktycznych, tzn. udowodnienia, że w okresie objętym sporem ubezpieczona nie była pracownikiem. Podkreślić bowiem należy, że do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie - bez żadnych ograniczeń - reguła wynikająca z przepisu art. 232 k.p.c., obowiązuje więc zasada kontradyktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. Wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (por. wyrok SN z dnia 7 stycznia 2010 r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Zdaniem Sądu organ rentowy nie wykazał niewiarygodności dowodów przeprowadzonych na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną pracy w okresie, którego dotyczy niniejszy spór.

Skoro więc B. P. wykonywała pracę na rzecz płatnika składek od 25.08.2014 r. na podstawie zawartej umowy o pracę to brak było podstaw do kwestionowania podstawy podlegania z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Umowa o pracę, która stanowiła podstawę zgłoszenia jej do ubezpieczenia nie była fikcyjna, a praca była faktycznie świadczona przez ubezpieczoną.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461).

SSO Anna Walczak - Sarnowska