

Sygn. akt *IV U 355/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 sierpnia 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: sędzia Elżbieta Selwa

Protokolant: st. sekr. sądowy Dorota Saj

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2019 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku **G. L.**

przy udziale **R. O. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.**

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania G. L.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 31.01.2019 r. znak: (...)

oddala odwołanie. -

Sygn. akt *IV U 355/19*

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 sierpnia 2019 r.

Decyzją z dnia 31 stycznia 2016 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., powołując się na przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2017/1778 ze zm.) oraz art. 22 §1 kp i art. 83 §1 kc stwierdził, że G. L. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od 1 lutego 2018r. do 31 października 2018r. jako pracownik u płatnika składek R. O. (1).

W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy przytoczył ustalenia poczynione w toku postępowania wyjaśniającego, naprowadził na cechy stosunku pracy i skonstatował, że nie można przyjąć aby między G. L. a R. O. (1) doszło do powstania stosunku pracy. Podpisanie umowy o pracę miało na celu wyłącznie stworzenie warunków do uzyskania przez G. L. wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zaś sama umowa była pozorna a przez to nieważna.

G. L., działając przez pełnomocnika, złożyła odwołanie od decyzji ZUS kwestionując prawidłowość stanowiska w niej zawartego. Domagała się zmiany decyzji przez uznanie, że w okresie objętym decyzją podlegała ubezpieczeniom społecznym oraz zasądzenia na swą rzecz kosztów procesu w tym zastępstwa procesowego. Uzasadniając zgłoszone żądanie wskazywała, że umowa została zawarta przez strony skutecznie i jest ważna. Podkreślała, że charakter wykonywanej pracy wymagał aby była świadczona poza siedzibą pracodawcy, mogła też pracować w domu, mobilnie,

z wykorzystaniem własnego sprzętu a jej praca przelożyła się na poprawę kondycji finansowej pracodawcy. Wybór jej osoby do zatrudnienia wynikał z decyzji pracodawcy, który był z jej pracy zadowolony a fakt niezatrudnienia nikogo na jej miejsce może świadczyć na korzyść skarżącej jako potwierdzający oczekiwanie przez pracodawcę na jej powrót do pracy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wnosil o oddalenie złożonego odwołania. Raz jeszcze podkreślono, że w ocenie organu rentowego okoliczności sprawy wskazują, że między G. L. a R. O. (1) nie doszło do powstania stosunku pracy, taki stosunek między stronami nie był realizowany a umowa o pracę między w/w jest nieważna jako zawarta dla pozorów tj. w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Występujący w sprawie jako inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja - R. O. (1), na rozprawie w dniu 3 lipca 2019r. poparł odwołanie wnioskodawczyni G. L..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. O. (1) prowadzi działalność zarejestrowaną w (...) z datą rozpoczęcia od 2 lutego 2016r., polegającą na doradztwie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania. Miejszem prowadzenia działalności jest miejscowość P. w powiecie (...) czyli miejsce zamieszkania R. O. (1).

(dowód – zaświadczenie z (...) w aktach ZUS)

W ramach tej działalności R. O. (1) podpisał umowy o świadczenie usług doradczych lub o współpracy z :

- Centrum (...) E. K., M. (...) spółka cywilna z siedzibą w G. – umowa z 1 kwietnia 2016r., na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem w ustalonej kwocie, umowa rozwiązana z dniem 28 września 2018r. z uwagi na brak woli dalszej współpracy ze strony R. O. ;

- (...) sp. z o. o. w S. – umowy z 28 stycznia 2016r. i z 15 listopada 2016r. na czas nieokreślony za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie wskazanej w umowie;

- (...) S.A. w S. – umowa z 15 maja 2017r., na czas określony od 15 maja 2017r. do 27 lutego 2018r. za wynagrodzeniem za wskazane w umowie usługi ustalonym jednorazowo do zapłaty po zakończeniu umowy, umowa wygasła z upływem terminu;

- (...) sp. z o. o. w S. – umowa o współpracy z 2 października 2017r. , na czas określony do dnia 31 grudnia 2018r. za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie ustalonej w umowie oraz umowa pośrednictwa z 14 marca 2019r. na czas nieokreślony za wynagrodzeniem prowizyjnym.

(dowód – umowy j.w. i pisma ze spółek k. 42, 44, 34)

W podatkowej księdze przychodów i rozchodów z działalności R. O. (1) za 2018r. widnieją wpływy z w/w umów.

W prowadzeniu działalności gospodarczej R. O. (1) nie zatrudniał pracowników.

W dniu 1 lutego 2018r. R. O. (1) i G. L. podpisali umowę o pracę na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2018r. na stanowisko dyrektora handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 9 000 zł miesięcznie, a jako miejsce wykonywania pracy wskazano P.. W pisemnym zakresie obowiązków wskazano m.in., że praca będzie świadczona na terenie województwa (...), pracownik ma nienormowany czas pracy, a obowiązki obejmują w szczególności – poszukiwanie kandydatów do szkoleń na spawaczy, suwnice, wózki; poszukiwanie podwykonawców na obróbkę skrawaniem, spawalnictwo i inne prace ślusarskie; wykonywanie prac administracyjnych oraz prowadzenie rozmów handlowych w imieniu pracodawcy. W dniu 30 kwietnia 2018r. w/w strony podpisały umowę o pracę na czas określony od 1 maja 2018r. do 31 października 2018r.

G. L. urodziła się (...) i mieszka w G.. Według oświadczenia złożonego w odręcznie sporządzonym kwestionariuszu osobowym ukończyła Zespół Szkół (...) oraz Policealne Studium Zawodowe w zawodzie terapeuta ds. uzależnień. G. L. nie ma doświadczenia zawodowego, do akt osobowych nie zostały złożone świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia.

(dowód – dokumenty w aktach osobowych wnioskodawczyni)

Kontakt między G. L. i R. O. (1) został nawiązany drogą „poczty pantoflowej”. Przed podpisaniem umowy o pracę w/w osoby dwukrotnie się spotkały na bezpośredniej rozmowie w S.. W ocenie R. O. (1) G. L. okazała się osobą charyzmatyczną, elokwentną, dyspozycyjną i zorganizowaną a brak doświadczenia zawodowego i kwalifikacji były kwestią wtórną, a wręcz działały na korzyść wnioskodawczyni gdyż „doświadczenie było niechętnie widziane ze względu na nawyki”. Przy wykonywaniu pracy G. L. miała korzystać z własnego sprzętu komputerowego, telefonu komórkowego i samochodu. Również wizytówki zostały przygotowane przez G. L. a R. O. (1) miał wpływ jedynie na ich formę i treść. Kontakt między w/w osobami odbywał się telefonicznie oraz osobiście o różnych porach i w różne dni tygodnia w tym w soboty. Brak jest jakichkolwiek dokumentów podpisanych czy wytworzonych przez G. L. w związku z zatrudnieniem przez R. O. (1).

Dla wnioskodawczyni zostały założone akta osobowe, lecz nie była prowadzona ewidencja czasu pracy, listy płac, rozliczenia wyjazdów służbowych. Wynagrodzenie za pracę płatne było przelewem na konto G. L.. Wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik i R. O. (1) odprowadzał składkę od podstawy wymiaru określonej w umowie o pracę.

W dniu 22 lipca 2018r. G. L. urodziła syna, przy czym według tego co pamiętał R. O. (1) na około 1,5 miesiąca przed porodem poinformowała go, że jest niezdolna do pracy ale nie było mu złożone żadne zaświadczenie lekarskie, w tym także o stanie ciąży. W dniu 31 października 2018r. G. L. zwróciła się do R. O. (1) z pismem w którym poinformowała, że ze względu na opiekę nad dzieckiem nie może kontynuować umowy o pracę i wniosła o zakończenie umowy z dniem 31 października 2018r. Ryszard O. sporządził świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od 1 lutego 2018r. do 31 października 2018r. Na miejsce G. L. nie został zatrudniony żaden pracownik.

W dniu 17 sierpnia 2018r. do ZUS przedłożono dokumentację celem wypłaty zasiłku macierzyńskiego dla G. L.. Powyższe skutkowało wszczęciem postępowania wyjaśniającego, trakcie którego strony składały wyjaśnienia i dokumenty, zaś ZUS ustalił m.in. iż okresy gdy G. L. była zgłoszona do ubezpieczeń przez innych płatników obejmują okresy : z tytułu zatrudnienia - 15 grudnia 2011r. – 14 marca 2012r., 16 listopada 2012r. – 31 grudnia 2012r., 13 maja 2013r. – 31 marca 2014r. ; z tytułu umowy zlecenia 8 maja 2014r. – 31 marca 2015r. W okresie 1 kwietnia 2015r. – 31 stycznia 2018r. była osoba bezrobotną. Postępowanie administracyjne przed ZUS zostało zakończone wydaniem decyzji będącej przedmiotem zaskarżenia.

(dowód – dokumenty w aktach organu rentowego i aktach osobowych wnioskodawczyni, częściowe zeznania R. O. k. 20-23)

G. L. zawarła umowę o pracę z (...) sp. z o. o. w R. na czas określony od 1 marca 2019r. do 28 lutego 2020r., na stanowisko pomoc biurowa, w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem w kwocie 562,50 zł miesięcznie.

W dniu 12 sierpnia 2019r. G. L. skierowała do R. O. (1) pismo wyrażające wolę powrotu do pracy w jago firmie od początku września 2019r. co zostało zaakceptowane przez R. O. (1).

(dowód - umowa o pracę k.37, pisma stron k. 49-50)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów i częściowo uwzględniając zeznania R. O. (1). Należy zauważyć, że dokumenty złożone w aktach osobowych wnioskodawczyni jako dokumenty prywatne stanowią jedynie potwierdzenie, że osoby je podpisujące złożyły oświadczenia zawarte w tych dokumentach i tak też zostały potraktowane w materiale dowodowym. Przesłuchany w charakterze strony R. O. (1) zeznawał w sposób

zbieżny z tym co zeznał w toku postępowania administracyjnego, przy czym zdecydowana większość jego zeznań została oceniona jako gołosłowna i niewiarygodna. W szczególności w żaden sposób nie została potwierdzona wskazywana potrzeba zatrudnienia pracownika, jak i wpływ zatrudnienia na rzekome zwiększenie zysków firmy (...). O.. Należy zauważyć, że umowy o świadczenie usług jakie miał podpisane R. O. (1) a wymienione w ustaleniach faktycznych zostały zawarte na długo przed zatrudnieniem G. L. i opiewały na stałe sumy wynagrodzenia, które potem były wykazywane w przychodach płatnika. Nie zostały przedstawione żadne dowody, które potwierdzałyby świadczenie pracy przez G. L. i rzekomo liczne kontakty z klientami, którzy mieli zostać pozyskani i przyczynić się do rozwoju firmy. Zeznania złożone przez G. L. w toku postępowania administracyjnego również brzmiały niewiarygodnie w szczególności co do okoliczności związanych ze znalezieniem pracy i jej późniejszym faktycznym świadczeniem. Twierdzenia stron a w szczególności R. O. (1), że o zatrudnieniu wnioskodawczyni zadecydowała jej charyzma, elokwencja, dyspozycyjność i zorganizowanie docenione już na drugim spotkaniu, w sytuacji gdy od około trzech lat pozostawała bezrobotna, nie miała żadnego doświadczenia w umówionej pracy - a co miało też być jej atutem - oraz zatrudnienie miało dotyczyć stanowiska dyrektora handlowego za wynagrodzeniem w kwocie 9 000 zł, w świetle doświadczenia życiowego i zasad logiki brzmią zupełnie niewiarygodnie.

Powyższy wniosek potwierdza także fakt zawarcia przez wnioskodawczynię umowy o pracę z kolejnym pracodawcą na stanowisko pomocy biurowej za wynagrodzeniem według płacy minimalnej – takie zatrudnienie przystaje do wiedzy, wykształcenia i doświadczenia wnioskodawczyni oraz realiów rynku pracy. Niewiarygodne jest też aby faktycznie praca była realizowana przez wnioskodawczynię i to przez okres około pół roku, a równocześnie nie było żadnych dowodów potwierdzających tę okoliczność.

Przedstawione na ostatniej rozprawie pisma stron mające potwierdzić, że zamierzają wznowić stosunek pracy od września 2019r., niezależnie od tego, że zostały sporządzone na użytek niniejszego postępowania, to przede wszystkim są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia albowiem przedmiotem sporu było istnienie tytułu ubezpieczenia w okresie od 1 lutego 2018r. do 31 października 2018r.

Fachowy pełnomocnik wnioskodawczyni nie zgłaszał żadnych wniosków dowodowych ponad te, które zostały dopuszczone i przeprowadzone przez Sąd Okręgowy w niniejszym postępowaniu. Płatnik składek R. O. (1) mimo, że popierał odwołanie wnioskodawczyni także pozostał bierny procesowo.

Sąd nie znalazł żadnych podstaw do prowadzenia dalszego postępowania dowodowego z urzędu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Czyniąc rozważania w sprawie, w pierwszej kolejności należy wskazać iż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy stanowi decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (por. np. wyrok SN z dnia 10.05.2016 r. II UK 217/15, lexis 1472900) zatem rzeczą Sądu Okręgowego było ustalenie i rozważenie czy wnioskodawczyni spełniała warunki aby w okresie od 1 lutego 2018r. do 31 października 2018r. podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w płatnika składek R. O. (1). Zatem koniecznym było rozważenie wszelkich okoliczności warunkujących podleganie ubezpieczeniom z tego tytułu.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarówno w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji jak i w odpowiedzi na złożone odwołanie stwierdza, iż umowa o pracę z zawarta w dniu 1 lutego 2018r. pomiędzy G. L. a R. O. (1) była nieważna z uwagi na pozorność, a jej celem nie było świadczenie pracy lecz doprowadzenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z treścią art. 83 kc czynność prawna pozorna to czynność, w której muszą wystąpić łącznie trzy elementy: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.03.2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). W ocenie Sądu

Okręgowego, w sprawie niniejszej możemy mówić o tak rozumianej pozorności albowiem brak jest jakichkolwiek dowodów na potwierdzenie, że podpisanie umowy o pracę skutkowało powstaniem stosunku pracy. Materiał dowodowy oceniony przez pryzmat zasad logiki i doświadczenia wskazuje, iż strony podpisując umowy o pracę – na okres próbny oraz na czas określony – dążyły w rzeczywistości jedynie do stworzenia pozorów powstania między nimi stosunku pracy, tak aby G. L. została objęta ochrona ubezpieczeniową a ustalenie wysokiej podstawy wymiaru składek miało jej zagwarantować równie wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego po urodzeniu dziecka. Niewątpliwie w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, zawarcie umowy o pracę i nieznajdujące usprawiedliwienia zadeklarowanie nadmiernie wysokiej podstawy wymiaru składek w sytuacji gdy osoba zgłaszana do ubezpieczeń wie, że w krótkim czasie będzie potrzebować świadczeń z ubezpieczenia społecznego było w rzeczywistości wykreowaniem pozornego tytułu ubezpieczeń (por. post SN z 20.11.2018r. III UK 32/18, lex 1846896). Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd przekonują, że między stronami nie był realizowany stosunek pracy, który stanowiłby o istnieniu tytułu ubezpieczenia G. L..

Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. (tj. Dz. U 2019/300) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają - z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9 - osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Tak więc w świetle tych przepisów ustawodawca wiąże powstanie obowiązku ubezpieczenia społecznego nie z samym faktem zawarcia umowy o pracę, ale z rezultatem tej czynności, to jest powstaniem między stronami stosunku pracy. W tym też zakresie na ubezpieczonym spoczywa ciężar dowodzenia okoliczności uzasadniających jego prawo.

Z kolei po myśli art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Regułą jest, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi wówczas gdy pracodawca ma zarówno potrzebę jak i możliwość zatrudnienia pracownika, zaś pracownik może uzgodnioną pracą świadczyć. Zatem dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści stosunku pracy przez świadczenie pracy przez pracownika i korzystanie z tego przez pracodawcę. Z kolei podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.10.2007 r. (II UK 56/07, lex 376433). Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna – wyrok Sądu Najwyższego z 18.05.2006 r. II UK 164/05, lex192462

Jako podstawowe cechy stosunku pracy doktryna i orzecznictwo podaje osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy. O ile takie cechy jak odpłatność czy osobiste świadczenie pracy mogą być także charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych to podporządkowanie pracownika czy też podleganie kierownictwu ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP Nr 9/1965, poz. 157). Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje w treści stosunku prawnego, 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, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok SN z 27.2.1979r., II URN 19/79, Nowe Prawo Nr 6/1981, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z 11.04.1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS Nr 2/1998, poz. 35); oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138). Należy wskazać, że orzecznictwo dopuszcza w stosunkach pracy świadczenie pracy w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego (por. wyrok SN z 07.09.1997 r., I PKN

277/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 18) według którego podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.12.2016 r. (II UK 517/15, legalis 1549950) stwierdził, że na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2016 r., II PK 352/14, legalis nr 1421837).

Jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy, poza pisemnym zakresem obowiązków złożonym w aktach osobowych założonych dla G. L., zupełnie nie wiadomo czym faktycznie zajmowała się wnioskodawczyni. W stosunku prawnym opisanym przez strony w ich zeznaniach brak jest jakichkolwiek konkretnych co do rodzaju wykonywanych czynności, wymogów ze strony pracodawcy w realizacji bieżących zadań, brak jest jakiegokolwiek podporządkowania co do rodzaju pracy, czasu pracy i miejsca pracy. G. L. teoretycznie miała świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ale nie była poddawana jakiegokolwiek dyscyplinie co do czasu pracy, jej kontroli co do np. świadczenia jej w niedziele i święta. Fakt zaznaczenia nienormowanego czasu pracy, nie oznacza wszak zupełnej dowolności w tej sferze gdyż nadal obowiązują pracodawcę ograniczenia w zakresie norm dobowych i tygodniowych, limity godzin nadliczbowych, jak i chociażby co do ograniczeń w zatrudnieniu pracownicy w ciąży, którą wnioskodawczyni była już w dacie podpisania umowy. Co więcej, w/w miała mieć bardzo daleko idącą, nietypową dla stosunku pracy, swobodę w określaniu rodzaju obowiązków. Znamienne są tu zeznania R. O. (1), z których nie wynika by wnioskodawczyni była mu podporządkowana tak jak pracownik i wykonywała zlecone przez niego czynności, by określał jej zadania do zrealizowania. Słuchany w charakterze strony R. O. (1) wskazywał, że wnioskodawczyni świadczyła prace u siebie w domu a on nie chciał jej ograniczać, dwa razy w tygodniu sprawdzał i pytał wnioskodawczynię „ co robiłaś , gdzie byłaś , co załatwiłaś ?”.

Powyższe wskazuje jednoznacznie, że w stosunku łączącym wnioskodawczynię z R. O. (1) nie występował element podporządkowania pracowniczego. Nie można uprzedniego rozważyć nawet pod kątem podporządkowania autonomicznego gdzie sposób realizacji obowiązków pozostawiony jest w pewnym zakresie do decyzji pracownika. Nawet bowiem w takim przypadku konieczne jest określenie przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczenie zadań do realizacji, co w sprawie niniejszej nie miało miejsca. Określenie zadań pracownika jedynie poprzez schematyczny pisemny zakres obowiązków, ogólnie wskazujący na rodzaj powierzonych wnioskodawczyni zadań, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującej, w sytuacji, gdy zakres zadań i ich sprecyzowanie w czasie nie było ściśle wyznaczone przez płatnika składek, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawczynię.

W stosunku pracy cechą charakterystyczną jest także wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy, gdyż to pracodawca ponosi koszty pracy, zapewnia niezbędne urządzenia, ponosi koszty niezdolności pracownika do pracy przez okres, za który ma wypłacić wynagrodzenie za czas choroby. W okolicznościach niniejszej sprawy wnioskodawczyni sama miała zapewnić sobie na swój koszt samochód z paliwem, komputer, telefon. Natomiast R. O. (1) miał tylko ponosić koszty wynagrodzenia, którego wysokość została ustalona w sposób zupełnie oderwany od realiów gospodarczych i od kryteriów jakimi na ogół kierują się strony, czy które określa przepis art. 78 §1 kp jak np. kwalifikacje, wiedza, doświadczenie pracownika a także ilość i jakość świadczonej pracy. Jak trafnie wyjaśnił Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 8 maja 2019 r. (III AUa 373/18, LEX nr 2684280) - Do najistotniejszych elementów stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Dla stwierdzenia, że cecha podporządkowania w treści danego stosunku prawnego występuje, wskazuje się przeważnie 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 oraz obowiązek przestrzegania norm pracy. Takie elementy wykonywania pracy w reżimie pracowniczym nie zostały wykazane w okolicznościach niniejszej sprawy.

Można podzielić pogląd, że o tym czy i za ile zatrudnić pracownika decyduje samodzielnie przedsiębiorca, lecz brak jakiegokolwiek potrzeby zatrudnienia pracownika jak i ustalenie wynagrodzenia w stawce nie mającej żadnego uzasadnienia przemawia za fikcyjnością stosunku pracy ukształtowanego w takich okolicznościach – a tak było w niniejszej sprawie. R. O. (1) przed datą podpisania umowy z G. L. jak i po dacie gdy miało dojść do rozwiązania umowy o pracę, nie zatrudnił żadnego pracownika na stanowisku jakie wskazano dla wnioskodawczyni, nie było żadnych widocznych efektów pracy wnioskodawczyni nie tylko takich, które uzasadniałyby wysokie wynagrodzenie ale jakichkolwiek.

Dlatego też uwzględniając powyższe, Sąd stanął na stanowisku, że pomiędzy stronami nie doszło do skutecznego zawarcia i realizowania stosunku pracy. Raz jeszcze podkreślić wypada, że dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści stosunku pracy, wszystkich jego elementów. Z kolei podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę czy opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 7 października 2015 r. III AUa 783/15 lex nr 1814939). Nie istniał zatem dla wnioskodawczyni pracowniczy, wynikający z umowy o pracę, tytuł obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Skutkiem uprzedniego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 kpc oddalił odwołanie złożone przez wnioskodawczynię G. L. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. z 31 stycznia 2019r. uznając jednocześnie, że decyzja ta jest prawidłowa i odpowiada stanowi rzeczywiście.