

Sygn. akt VII U 713/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 stycznia 2016 r. w W.

sprawy M. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziałowi w P.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem J. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą „(...)” z siedzibą w P.

na skutek odwołania M. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w P.

z dnia 30 lipca 2014r., nr (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w P., w dniu 30 lipca 2014r. wydał decyzję nr (...), którą stwierdził, że M. J. jako pracownik u płatnika składek J. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą „(...)” z siedzibą w P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 27 lutego 2014r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że umowa o pracę zawarta przez płatnika składek z M. J. nie spełnia warunków z art.22 Kodeksu pracy. Zdaniem ZUS okoliczność wykonywania przez M. J. czynności w miejscu zamieszkania, na własnym sprzęcie, brak określenia ram czasu pracy oraz brak nadzoru i kontroli pracownika przez płatnika składek – świadczy, że zawarta umowa nie ma cech umowy o pracę. Z tych przyczyn w ocenie ZUS M. J. nie spełnia warunków do objęcia jej ubezpieczeniem społecznym od dnia 27 lutego 2014r. - w rozumieniu przepisów art.6 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (vide: k.450-454 ar.).

W dniu 2 września 2014r. M. J., złożyła odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 30 lipca 2014r. Wnioskodawczyni decyzji ZUS zarzuciła: 1) błędne ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę orzeczenia, tj. nieuzasadnione przyjęcie, że skarżąca nie wykonywała pracy, podczas gdy wyjaśnienia pracodawcy i skarżącej jednoznacznie wskazywały, iż skarżąca pracę wykonywała i że była to praca zdalna, a także, że strony określiły

kryteria, na podstawie której ustalono takie warunki pracy i płacy; 2) naruszenie art.83 kodeksu cywilnego poprzez błędne przyjęcie, że umowa o pracę jest pozorna w sytuacji, gdy zebrany materiał dowodowy potwierdza, że pracę wykonywano; 3) wydanie decyzji w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w wyniku postępowania ZUS naruszającego zasadę budowania zaufania do państwa i organów administracji publicznej.

W konsekwencji odwołująca wniosła o zmianę decyzji z dnia 30 lipca 2014r. i orzeczenie, że od dnia 27 lutego 2014r. M. J. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie „(...)” J. S. – z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 2200 zł. W obszernym uzasadnieniu odwołania wnioskodawczyni przedstawiła argumentację na poparcie zgłoszonych zarzutów (vide: k.2-5 as.).

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie, z dnia 30 września 2014r., wniósł o oddalenie odwołania w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko prezentowane w uzasadnieniu decyzji z dnia 30 lipca 2014r. i dodatkowo wskazał, że ZUS uznał, iż stosunek prawny nawiązany między stronami nie nosił cech stosunku pracy. Czynności wykonywane przez odwołującą były realizowane w jej miejscu zamieszkania, na własnym sprzęcie, bez ścisłego określenia czasu pracy oraz przy braku możliwości kontroli przez płatnika. W ocenie organu rentowego łączący strony stosunek prawny nie ma cech umowy o pracę, a czynności wykonywane przez odwołującą na rzecz płatnika były świadczone w ramach umowy zlecenia (vide: k.8 as.).

Zaakcentowania wymaga, iż do udziału w sprawie została dopuszczona zainteresowana J. S. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą „(...)” z siedzibą w P.. Zainteresowana w toku sprawy popierała stanowisko odwołującej.

Jednocześnie do zamknięcia rozprawy w dniu 19 stycznia 2016r. strony postępowania nie modyfikowały zgłoszonych stanowisk i wywoływały jak dotychczas (vide: k.85-86 as.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni M. J. (urodzona w dniu (...) – z domu S.) z wykształcenia jest magistrem politologii w zakresie administracji publicznej, jak też w 2007r. ukończyła studia podyplomowe na kierunku zarządzanie i marketing w Wyższej Szkole (...) w W.

M. J. w dotychczasowej karierze zawodowej była zatrudniona: w okresie 1996-1997r. w firmie (...) z siedzibą w Ł. (firma zajmująca się dystrybucją książek) na stanowisku asystenta ds. handlowych; w okresie 2001-2002 w firmie kurierskiej D. B. (...) na stanowisku dyspozytora (do jej obowiązków należało wówczas obsługa klientów telefonicznych, wydawanie i przyjmowanie zleceń, wyjaśnianie reklamacji); od 2002r. w firmie (...) na stanowisku kierownika sekretariatu (do jej obowiązków należało wówczas: kierowanie bieżącą pracą sekretariatu, rozliczanie kurierów i firm, wystawienie faktur, prowadzenie rejestru spotkań biznesowych oraz szkoleń wewnętrznych przeprowadzonych dla firm współpracujących z firmą na terenie kraju, koordynowanie pracy działu obsługi klienta i działu rozliczeń pobrań, rozliczanie przedstawicieli krajowych, przygotowywanie rozliczeń – oświadczeń do działu księgowego, prowadzenie dokumentacji operacyjnej); od 2010r. w firmie (...) – w wymiarze pełnego etatu - na stanowisku dyrektora ds. handlowych (do jej obowiązków należał nadzór nad realizacją zawartych umów administracyjnych i umów handlowych, współpraca z podległym zespołem). Wnioskodawczyni będąc zatrudnioną na stanowisku dyrektora handlowego otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4000 zł netto.

Równolegle w trakcie trwania zatrudnienia w firmie (...) odwołująca w dniu 15 lutego 2014r. zawarła umowę o pracę z J. S. prowadzącą działalność pod firmą „(...)” z siedzibą w P.. Zawarta pomiędzy stronami umowa przewidywała zatrudnienie wnioskodawczyni w wymiarze 1/2 etatu na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży internetowej. Strony ustaliły, że do obowiązków odwołującej będzie należało: koordynacja procesów związanych ze sprzedażą on-line; zdalna obsługa klienta (przyjmowanie zleceń e-mail, informowanie klienta o wszelkich trudnościach w wykonaniu zlecenia); śledzenie nowych technologii, wdrażanie przydatnych rozwiązań w firmie; rozpatrywanie ewentualnych reklamacji; rozliczanie listów przewozowych; prezentowanie

ofert klientom; przygotowywanie prezentacji na potrzeby spotkań handlowych; współtworzenie i realizacja zadań e-commerce, pomiar efektywności i analiza poczynań konkurencji, zarządzanie informacjami znajdującym się w serwisie internetowym, dbanie o pozytywny wizerunek pracodawcy; pilnowanie tajemnicy służbowej; przestrzeganie przepisów; 15 i ostatniego dnia miesiąca wystawianie faktur dla klientów z systemu trucker. Strony umowy ustaliły termin rozpoczęcia pracy na dzień 27 lutego 2014r., jak też określiły, iż wynagrodzenie za pracę będzie przekazywane na rachunek bankowy odwołującej, w terminie do 10 dnia każdego miesiąca - w wysokości 2200 zł brutto.

Odwołująca w ramach pracy na rzecz J. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą „(...)” z siedzibą w P. realizowała zadania zdalnie za pośrednictwem komputera prywatnego zlokalizowanego w domu odwołującej w W.. Wnioskodawczyni w tym zakresie logowała się do systemu i za pośrednictwem komputera śledziła pracę kierowców i przesyłek. Programy do pracy wnioskodawczyni otrzymała od płatnika składek. Odwołująca nie miała ściśle określonego miejsca pracy i nie wykonywała jej w firmie (...). Polecenia związane z pracą wydawała odwołującej J. S. oraz A. S. (mąż J. S.). Ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki w zależności od czasu jakim dysponowała, w różnych godzinach w tygodniu oraz w weekendy. Praca wnioskodawczyni była nadzorowana przeważnie przez jednego z pracowników zatrudnionych w firmie (...) lub przez jej męża A. S.. Praca była zlecana odwołującej w zależności od potrzeb i odwołująca mogła samodzielnie decydować o kolejności realizowania zleceń i rozłożenia ich w czasie.

Płatnik składek z tytułu zawartej umowy wypłacił na rzecz odwołującej: w dniu 10 kwietnia 2014r. wynagrodzenie za miesiąc marzec 2014r. w wysokości 1600 zł; w dniu 9 maja 2014r. wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2014r. w wysokości 1600 zł; w dniu 13 czerwca 2014r. wynagrodzenie za miesiąc maj 2014r. w wysokości 1600 zł.

Wnioskodawczyni w dniu 27 lutego 2014r. odbyła wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też w dniu 12 czerwca 2014r. odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zorganizowane dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych. Ponadto z zaświadczenia lekarskiego z dnia 27 lutego 2014r. wynika, że wnioskodawczyni w dniu podpisania umowy o pracę była zdolna do pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży internetowej w wymiarze 1/2 etatu. Od dnia 28 kwietnia 2014r. ubezpieczona stała się długotrwale niezdolna do pracy – z przyczyn związanych z przebiegiem ciąży.

Płatnik składek złożył za M. J. dokumenty rozliczeniowe do ZUS za okres od 02/2014r. do 05/2014r., w których to płatnik wykazał, że wnioskodawczyni od dnia 28 kwietnia 2014r. jest niezdolna do pracy. W dalszej kolejności do ZUS wpłynął wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia M. J. za okres od 31 maja 2014r. przypadający na okres ciąży.

Następnie w związku z wpływem do organu rentowego deklaracji zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych oraz zwolnień lekarskich za ubezpieczoną - ZUS powziął wątpliwość co do prawidłowości tego zgłoszenia i w związku z tym od dnia 24 czerwca 2014r. przeprowadzał w tym zakresie postępowanie wyjaśniające. Po zrealizowaniu postępowania organ rentowy wydał w dniu 30 lipca 2014r. decyzję, nr. (...), którą stwierdził, że M. J. jako pracownik u płatnika składek J. S. prowadzącej działalność pod nazwą „(...)” z siedzibą w P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu – od dnia 27 lutego 2014r. (vide: k.454 ar.). Od powyższej decyzji M. J. złożyła odwołanie inicjując postępowanie sądowe.

Ustalono też, że M. J. poznała się z J. S. w ramach spotkań handlowych, które odbywały się w W.. J. S. poszukiwała wówczas osoby do pomocy w charakterze specjalisty.

Jednocześnie ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że M. J. pierwsze dziecko urodziła w dniu 11 listopada 2010r. (tj. syna A. J.). Jednocześnie drugie dziecko odwołująca urodziła w dniu 9 października 2014r. Ubezpieczona podpisując umowę z J. S. nie wiedziała, że jest w ciąży. Wnioskodawczyni zasiłek chorobowy za okres nieobecności od dnia 31 maja 2014r. pobrała z tytułu zatrudnienia w firmie (...). W okresie nieobecności odwołującej płatnik składek J. S. zatrudniła pracownika do pomocy w miejsce ubezpieczonej.

Jednocześnie wnioskodawczyni od dnia 4 grudnia 2015r. korzysta z urlopu wychowawczego w ramach zatrudnienia u płatnika składek J. S. (urlop został udzielony do końca czerwca 2016r.). Natomiast do swojej równoległej pracy

w firmie (...) odwołująca wróciła w dniu 2 listopada 2015r., przy czym wnioskodawczyni rozwiązała dotychczasową pracę na stanowisku dyrektora handlowego i podjęła w tej firmie zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku kierownika biura – z wynagrodzeniem 1600 zł brutto.

(vide: dyplom studiów zawodowych z dnia 19 lipca 2000r., dyplom ukończenia studiów magisterskich z dnia 21 stycznia 2003r., świadectwo ukończenia studiów podyplomowych z dnia 21 czerwca 2007r.; zaświadczenie o zatrudnieniu z dnia 2 czerwca 2014r.; umowa o pracę z dnia 15 lutego 2014r. k.21-22 ar.; potwierdzenia wpływu wynagrodzenia na rachunek bankowy za miesiące kwiecień, maj, czerwiec 2014r.; potwierdzenia przelewu wynagrodzenia za miesiąc: marzec 2014r. k.429 ar., za kwiecień 2014r. k.430 ar., za maj 2014r. k.432 ar.; CV k.440 ar.; kwestionariusz osobowy k.438 ar.; zaświadczenie z dnia 10 lipca 2014r. k.436 ar.; karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP z dnia 27 lutego 2014r. k.434 ar.; zaświadczenie lekarskie k.441 ar.; zeznania odwołującej w charakterze strony - protokół k.30 as. oraz nagranie protokołu od znacznika 00:01:55 do znacznika 00:16:30, k.60-61 as. oraz k. 84-85 as.; zeznania zainteresowanej w charakterze strony k.62 as. oraz k.85-86 as.; zestawienia bilingowe do faktur oraz zestawienia usług dla klienta k.27-428 ar.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, aktach rentowych, w oparciu o dowód w postaci zeznań wnioskodawczyni i zainteresowanej złożonych w charakterze stron. Sąd uznała zgromadzony materiał dowodowy za bezsporny, albowiem niekwestionowana była okoliczność wykonywania przez M. J. pracy na rzecz J. S. prowadzącej firmę (...) – zawsze na czas” z siedzibą w P.. W tym aspekcie Sąd nie zauważył rozbieżności pomiędzy wersjami przedstawionymi przez stronę odwołującą jak też przez organ rentowy, a które to ogniskowały się wyłącznie w aspekcie kwalifikacji istniejącego stosunku prawnego. Niesporne były też okoliczności dotyczące, dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej odwołującej, jej kwalifikacje zawodowe oraz okoliczności związane z datą powstania niezdolności do pracy. Organ rentowy nie kwestionował również faktu nieobecności wnioskodawczyni w pracy i przebywania przez nią na zwolnieniach lekarskich od dnia 28 kwietnia 2014r.

Zdaniem Sądu wiarygodne okazały się też zeznania złożone przez odwołującą oraz płatnika składek co do okoliczności związanych z nawiązaniem współpracy oraz co do faktycznego jej realizowania. Nadto w ocenie Sądu nie ma sporu co do tego, że w okresie zatrudnienia wnioskodawczyni przez płatnika składek firma J. S. „(...)” realizowała liczne zlecenia na rzecz różnych podmiotów.

Natomiast Sąd nie dał wiary zgromadzonemu materiałowi dowodowemu wyłącznie w zakresie w jakim zmierzał on do wykazania, iż płatnika składek oraz odwołującą łączył stosunek pracy. W ocenie Sądu w tym zakresie skutek prawny jaki był wywodzony z materiału dowodowego w postaci dokumentów pozostawał w bezpośredniej sprzeczności z zeznaniami złożonymi przez odwołującą oraz płatnika składek, co do charakteru czynności wykonywanych i realizowanych przez wnioskodawczynię.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie był wystarczający do wydania orzeczenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. J. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w P. z dnia 30 lipca 2014r., nr (...) okazało się nieuzasadnione w zakresie w jakim zmierzało do zmiany decyzji poprzez uznanie, iż odwołująca podlegała ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek J. S. prowadzącej działalność pod nazwą „(...)” z siedzibą w P..

Sąd zauważył, że w niniejszej sprawie okoliczność świadczenia przez M. J. pracy na rzecz płatnika składek J. S. nie budziła wątpliwości. Oś sporu sprowadzała się jednak do stwierdzenia, czy czynności te wykonywane były przez M. J. w granicach przewidzianych dla stosunku pracy i w konsekwencji tego ustalenia stwierdzenie, czy odwołująca z tytułu tego stosunku podlegała jako pracownik obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu.

Jak wynika to z dyspozycji art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2015, poz. 121 – dalej ustawa systemowa) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają

m. in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 ustawy systemowej osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, a więc pracownicy, podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1).

Definicja pracownika zawarta została w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, w którym za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Jeśli jednak pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca – art. 8 ust. 2.

W zakresie niniejszej sprawy zaakcentowania również wymaga, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle bowiem przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. W doktrynie i orzecznictwie sądowym konsekwentnie jest przyjmowana dopuszczalność weryfikowania rzeczywistego charakteru zawieranych przez ubezpieczonych umów o pracę, czego przykładem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r. (sygn. akt III UK 200/04, lex 155677), zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do zbadania ważności umowy o pracę w celu stwierdzenia objęcia ubezpieczeniem społecznym pracowników, w tym także zbadania, czy umowa ta nie została zawarta dla pozorów. Kontrola i weryfikacja zawartych umów o pracę w stosunku do osób zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego odbywa się przy tym nie tylko w zakresie warunków formalnych tych umów, ale także tego, czy osoby zgłoszone do ubezpieczenia społecznego faktycznie wykonywały obowiązki pracownicze w okresie wskazanym w umowie (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 grudnia 2004r., sygn. akt III AUa 1160/04, lex 146646).

Oceny, czy zawarta umowa jest umową o pracę, należy dokonywać na podstawie przepisów kodeksu pracy (dalej - k.p.). Natomiast o jej ważności i skuteczności zaś będą decydowały dodatkowo stosowane odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oczywiście jest, że zawarcie umowy o pracę w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy odpowiada prawu pracy, a całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, ażeby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Są to bowiem podstawowe i niebudzące żadnych wątpliwości relacje między stosunkami pracy i stosunkami ubezpieczenia społecznego. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 k.p. nie oznacza jednak, że taka umowa jest ważna.

Jak wynika z treści art. 22 k.p. stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Istnienie faktycznego stosunku pracy jest warunkiem powstania pracowniczego ubezpieczenia społecznego. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 października 2014r., sygn. akt III AUa 25/14, lex 1544690). Można więc stwierdzić, że stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy charakteryzujący się w/w cechami i jest realizowany.

W judykaturze utrwalony jest natomiast pogląd, że w sytuacji, gdy stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest

odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006r., sygn. akt III AUa 433/2005, lex 264919). **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 2005r., sygn. akt II UK 43/05, lex 189956). **O tym, że strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje więc formalne zawarcie umowy nazwanej umowa o pracę lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – a więc świadczenia pracy podporządkowanej w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., sygn. akt I PKN 394/97, lex 33892, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998r., sygn. akt I PKN 416/98, 35429). Dokonując kwalifikacji stosunku prawnego należy uwzględnić zarówno zgodny zamiar stron i cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98, lex 36702).

Dokonując zestawienia powyższych rozważań z sytuacją istniejącą w niniejszej sprawie Sąd zważył, że umowa zawarta pomiędzy płatnikiem tj. J. S. prowadzącą firmę „(...)” z siedzibą w P., a odwołującą się M. J. nie stanowiła umowy o pracę, albowiem czynności faktycznie wykonywane przez wnioskodawczynię nie były realizowane w rygorach przewidzianych przez art.22 k.p.

Jak wynika to z materiału dowodowego odwołująca wykonywała na rzecz płatnika składek czynności oraz otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, to jednak nie sposób jest uznać, iż odwołująca była w jakikolwiek sposób podporządkowana służbowo i organizacyjnie J. S.. Z akt sprawy wynika bowiem, iż płatnik składek nie dokonywał weryfikacji pracy wykonywanej przez odwołującą i najczęściej tym obowiązkiem obciążał jednego z zatrudnionych pracowników lub A. S. (mąż J. S.).

W toku sprawy strona odwołująca nie wykazała nadto aby wykonywane przez wnioskodawczynię czynności odbywał się pod kierownictwem pracodawcy i by odwołująca jako pracownik stosowała się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. W tym aspekcie Sąd zauważył bowiem, iż płatnik składek przyznał, że odwołująca miała pełną swobodę w decydowaniu kiedy i w jakim zakresie będzie realizowała powierzone jej obowiązki. Nadto nie występował jakikolwiek nadzór płatnika składek nad odwołującą co do wykonywanych przez nią czynności.

Zdaniem Sądu czynności, jakie odwołująca faktycznie wykonywała na rzecz płatnika składek, mają charakter bliższy umowie zlecenia niż stosunkowi pracy. Z tych przyczyn Sąd uznał, że praca jaką odwołująca wykonywała na rzecz J. S. prowadzącej firmę „(...)” z siedzibą w P. nie była świadczona w ramach umowy o pracę, a sama umowa zawarta została dla pozor.

Zgodnie bowiem z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Jednocześnie w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd zgodnie z którym pozornie umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona ale również wtedy, gdy jest świadczona lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006r., sygn. akt I UK 120/06, lex 309447, z dnia 8 lipca 2009r., sygn. akt I UK 43/09, lex 529772, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 19 marca 2014r. sygn. akt III AUa 426/13, lex 1461083).

Dokonując analizy niniejszej sprawy przez pryzmat art. 83 § 1 k.c. oraz powołanego poglądu orzecznictwa - Sąd w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe zważył, że umowa zawarta pomiędzy stronami – jako umowa o pracę - zdecydowanie miała charakter pozorny. W rozpoznawanej sprawie odwołująca i zainteresowany wcale nie mieli zamiaru świadczenia nawzajem w stosunku do siebie pracy podporządkowanej organizacyjnie i służbowo w

czasie określonym przez zainteresowanego, który miał pełnić rolę pracodawcy za określonym wynagrodzeniem. Ich zamiarem było ostatecznie stworzenie pozorów wykonywania pracy w rygorach przewidzianych dla umów o pracę, podczas gdy w rzeczywistości strony łączyła umowa prawa cywilnego, zawierająca w przeważającym zakresie elementy umowy zlecenia.

Dodatkowo badając sprawę oraz charakter stosunku prawnego łączącego strony Sąd miał na uwadze przepisy zawarte w Rozdziale II b Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t.) dotyczące zatrudnienia pracowników w formie telepracy. Sąd zważył jednak, że charakter realizowanych obowiązków rygorów przewidzianych w tym rozdziale nie spełniał. Jak wynika to bowiem z przepisów art.67⁵ – 67¹⁷k.p. pracownik wykonując przedmiotowy rodzaj zatrudnienia w dalszym ciągu pozostaje pod nadzorem pracodawcy, a dodatkowo to na pracodawcy ciąży obowiązek dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, ubezpieczyć sprzęt, pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu. Dopuszczalne jest wprowadzić aby pracodawca i telepracownik w ramach odrębnej umowy określili inną formę realizacji tego obowiązku – nie mniej jednak obowiązek ustawowy nakłada w tym zakresie sporządzenie odrębnej umowy określającej te wzajemne zobowiązania stron. Jak zostało to już zaakcentowane wcześniej płatnik składek de facto nie nadzorowała pracy odwołującej, jak też praca ta nie odbywała się w rygorach przewidzianych dla stosunku pracy (między innymi co do rozkładu czasu pracy oraz możliwości swobodnego wyboru kolejności zadań do wykonania przez odwołującą), a dodatkowo strony nie zawarły jakiegokolwiek umowy dotyczącej świadczenia pracy poza siedzibą płatnika.

Jednocześnie Sąd rozważając rozkład ciężaru dowodów w niniejszej sprawie zauważył, że z jednej strony spoczywa on na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i początkowo nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia. Jednakże, w niniejszej sprawie istota sporu nie sprowadza się do ustaleń faktycznych, lecz w zasadzie do oceny prawnej ustalonego w toku postępowania wyjaśniającego przez organ rentowy stanu faktycznego. Należy wskazać, że postępowanie kontrolne, w oparciu o które organ wydał zaskarżoną decyzję wyznaczyło przedmiot sporu, zarówno w podstawie faktycznej, jak i prawnej. Przy tym Sąd zważył, że zgodnie z normami generalnymi statuowanymi przed wszystkim przez art. 6 k.c. oraz przez art. 232 k.p.c. strona postępowania obowiązana jest udowodnić wszystkie swoje twierdzenia zgłaszane przez nią w sprawie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r. (sygn. akt I PKN 660/00) samo twierdzenie dotyczące istotnych dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą. Ponadto jak argumentował to Sąd Apelacyjny w Warszawie, w wyroku z dnia 13 kwietnia 2006r. (sygn. akt Sądu Apelacyjnego w Warszawie, III AUa 35/06), przedmiotem postępowania dowodowego są fakty mające istotne znaczenie dla merytorycznej oceny dochodzonego roszczenia.

Sąd opierając się na powyższym, w niniejszej sprawie miał na uwadze, że ubezpieczona nie wykazała, że praca odwołującej realizowana była w rygorach stawianych przez art.22 k.p., jak też nie wykazała faktycznej wady decyzji organu rentowego. Tym samym w trybie art.6 k.c. słuszności złożonego odwołania nie została dowiedziona.

Na marginesie odnosząc się do podniesionych pośrednio w treści odwołania zarzutów – co do naruszenia przez organ rentowy przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego - Sąd zauważył, że zarzuty tego rodzaju nie podlegają rozpoznaniu w niniejszym postępowaniu. Wyjaśnienia bowiem wymaga, iż postępowanie sądowe, w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania. W postępowaniu przed sądem w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajdują przepisy kodeksu postępowania cywilnego, a nie przepisy kodeksu postępowania administracyjnego, w związku z czym nie ma możliwości badania w świetle przepisów tego kodeksu prawidłowości wydanej przez organ rentowy decyzji. Sąd ubezpieczeń społecznych jako sąd powszechny – może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego jako przedmiotu odwołania (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 21 listopada 1980 r., III CZP 43/80, OSNCP1981 nr 8, poz. 142; z dnia 27 listopada 1984 r., III CZP 70/84, OSNCP 1985 nr 8, poz. 108 oraz z dnia 21 września 1984 r., III CZP 53/84, OSNCP 1985 nr 5-6, poz. 65). W niniejszym

przypadku, co do zasady, nie wystąpiły jednak wady tego rodzaju, a co za tym idzie zarzuty naruszenia przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego nie podlegały uwzględnieniu.

Reasumując powyższe, w świetle całokształtu materiału dowodowego i poczynionych wyżej rozważań, Sąd Okręgowy zważył, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami ma charakter pozorny w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art.22 k.p. i jako taka umowa jest nieważna. Ponadto w toku sprawy strona odwołująca w żaden sposób nie wykazała wady decyzji organu rentowego (art.6 k.c.), jak też nie wystąpiło naruszenie procedury administracyjnej w stopniu dyskwalifikującym sporną decyzję w zakresie odbierającym jej cechy aktu administracyjnego jako przedmiotu odwołania.

Dlatego też Sąd Okręgowy mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

wu