

## UZASADNIENIE

Decyzją numer (...) z dnia 24 października 2013 roku, znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż M. N. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 czerwca 2013 roku jako pracownik u płatnika składek FUNDACJA (...) z siedzibą w Ł.. W uzasadnieniu wskazano, że organ rentowy przeprowadził postępowanie kontrolne w zakresie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego M. N. (1). W trakcie kontroli przedłożono umowę o pracę zawartą w dniu 15 czerwca 2013 r. pomiędzy FUNDACJĄ, a M. N. (1) na czas określony, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, w charakterze specjalista ds. realizacji projektu z wynagrodzeniem 4.000 złotych brutto. Ponadto przedłożono porozumienie zmieniające umowę o pracę, zawarte dnia 20 czerwca 2013 r., z którego wynika, że będą obowiązywały następujące warunki: rodzaj umówionej pracy: pełnomocnik zarządu – główny księgowy, miejsce wykonywanej pracy: P. ul. (...). Organ rentowy podniósł, że już od 26 czerwca 2013 r. zostały wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy wnioskodawcy na okres od dnia

26 czerwca 2013 r. do dnia 29 października 2013 r., a zatem w okresie, w którym M. N. (1) miałby być zatrudniony, w przeważającym okresie czasu był on niezdolny do pracy z powodu choroby. W ocenie organu rentowego pomimo długiego okresu nieobecności wnioskodawcy w pracy, nie było potrzeby zatrudnienia pracownika, któremu powierzono by zakres jego obowiązków, co świadczy o braku istnienia gospodarczej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku pełnomocnik zarządu – główny księgowy. Ponadto wskazano, że Fundacja zgłosiła M. N. (1) do ubezpieczeń społecznych od 15 czerwca 2013 roku, po ustawowym terminie – dopiero w dniu 4 września 2013 roku oraz, że nie odnotowano zapłaty składek za miesiąc czerwiec 2013 roku. W związku z dokonanymi ustaleniami organ rentowy uznał za zasadne stwierdzenie, iż podpisanie umowy o pracę z FUNDACJĄ (...) z siedzibą w Ł. i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych od dnia 15 czerwca 2013 r. było czynnością pozorną, dokonaną jedynie w celu uzyskania przez M. N. (1) dodatkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania z wyższych świadczeń w związku z niezdolnością do pracy.

/decyzja – k. 45-47 akt ZUS/

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą M. N. (1) w dniu 25 listopada 2013 roku złożył odwołanie i wniósł o uchylenie zaskarżonej decyzji. W uzasadnieniu wskazał, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych błędnie ustalił stan faktyczny, gdyż skarżący był i jest pracownikiem Fundacji (...) w Ł. i wykonuje obowiązku związane z prowadzeniem ksiąg rachunkowych, rozliczeniami podatkowymi i ubezpieczeniowymi oraz pozostałą obsługą klientów Fundacji, a potrzeba jego zatrudnienia wyniknęła z rezygnacji z pracy osoby posiadającej uprawnienia do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, tj. M. N. (2). Zatrudnienie nowej osoby posiadającej uprawnienia do prowadzenia ksiąg rachunkowych było warunkiem dalszego prowadzenia przez Fundację działalności gospodarczej.

/odwołanie - k. 2-6/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 23 grudnia 2013 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację wskazaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie - k. 7-8/

Na rozprawie w dniu 13 czerwca 2016 r., bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku z dnia 27 czerwca 2016 r., wnioskodawca poparł odwołanie natomiast pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/stanowisko stron – protokół z rozprawy z dnia 13.06.2016 r. – k. 169-170/

Zainteresowana FUNDACJA (...) z siedzibą w Ł. nie zajęła stanowiska w sprawie.

/okoliczność bezsporna/

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

FUNDACJA (...) z siedzibą w Ł. została zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 16 października 2006 r. Założycielem fundacji (fundatorem) jest wnioskodawca M. N. (1). Celem fundacji jest: działanie na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i wzrostu jej konkurencyjności, działanie na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracobiorców i pracowników, aktywizacja osób bezrobotnych oraz działalność oświatowa. Organem reprezentującym fundację jest jednoosobowy zarząd, w którego skład wchodzi T. P. – prezes zarządu. Organem nadzoru w Fundacji (...) jest rada fundacji, w skład której wchodzi: P. O., E. C. i G. N.. Jako przedmiot działalności ww. fundacji w KRS figurują: usługi badawczo-rozwojowe w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych, działalność rachunkowo-księgową, badanie rynku opinii publicznej, doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, działalność związana z rekrutacją i udostępnianiem pracowników oraz kształcenie ustawiczne dorosłych i pozostałe formy kształcenia gdzie indziej niesklasyfikowane. Faktycznie fundacja prowadziła działalność gospodarczą polegającą na usługowym prowadzeniu ksiąg rachunkowych (prowadziła biuro rachunkowe), zatrudniając w tym celu osoby posiadające wymagane prawem uprawnienia.

/odpis z Krajowego Rejestru Sądowego – k. 87-89; statut fundacji – k. 118-120; zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2014 r., czas nagrania: 00:01:50 – 00:59:47 – płyta CD k. 78 w zw. z protokołem z rozprawy z 13.06.2016 r. – k. 171-172; zeznania świadka P. C. – e-protokół z rozprawy z 23.03.2016 r., czas nagrania: 00:05:11 – 00:20:38 – płyta CD k. 148; zeznania świadka M. J. – e-protokół z rozprawy z 23.03.2016 r., czas nagrania: 00:20:39 – 00:45:21 – płyta CD k. 148; umowa o obsługę księgową z dnia 01.06.2007 r. – koperta k. 160/

Fundacja (...) z siedzibą w Ł. w latach 2011 – 2013 uzyskała następujące przychody (dochody/stratę):

- w 2013 r.: 0,00 zł (strata: 9.600 zł);
- w 2012 r.: 170.012,91 zł (dochód: 34.562,66 zł);
- w 2011 r.: 554.124,48 zł (dochód: 44.378,77 zł);
- w 2010 r. : 537.632,65 zł (dochód: 45.955,89 zł).

/pismo Naczelnika Urzędu Skarbowego Ł. z 19.11.2014 – k. 85/

M. N. (1) urodził się w dniu (...) Legitymuje się wykształceniem ekonomicznym, z zawodu jest księgowym, jest uprawniony do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych – posiada, wydany przez Ministra Finansów, certyfikat księgowy nr (...).

/akta osobowe M. N. (1) – koperta k. 30/

Od dnia 4 grudnia 2000 r., na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, wnioskodawca prowadził działalność gospodarczą pod nazwą P. (...) M. N. (1). We wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej ( (...)), jako główny przedmiot tej działalności wskazano pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane. W ramach tej działalności gospodarczej wnioskodawca usługowo prowadził księgi rachunkowe innych podmiotów. Od 1 kwietnia 2013 r. wykonywanie tej działalności zostało przez wnioskodawcę zawieszona.

/wydruk z (...) 01.04.2015 – k. 123; zeznania świadka P. C. – e-protokół z rozprawy z 23.03.2016 r., czas nagrania: 00:05:11 – 00:20:38 – płyta CD k. 148; umowa o obsługę księgową z dnia 23.09.2005 r. – koperta k. 160/

W okresie od 1 stycznia 2007 r. do 1 lipca 2012 r. M. N. (1) był zatrudniony w Fundacji (...) z siedzibą w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego księgowego, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 936 zł brutto, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 1 lipca 2012 r.

/akta osobowe M. N. (1) – koperta k. 30/

W okresie od 2 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. M. N. (1) był zatrudniony w firmie (...) K. w charakterze specjalisty ds. realizacji projektu, przy czym do 31 października 2013r. - w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.800 zł brutto, a od

1 listopada 2013 r. - w wymiarze ½ etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 800 zł brutto. W informacji o warunkach zatrudnienia m.in. wskazano, iż wnioskodawcę obowiązuje tygodniowa norma czasu pracy, w wymiarze 40 godzin. Aneksiem z dnia

17 października 2013 r. do umowy o pracę z dnia 2 lipca 2012 r. dodano punkt 1.4. określający jako miejsce wykonywania pracy biuro pracodawcy w Ł. przy ul. (...). Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia

2013 r. W ramach umowy zawartej z J. K. wnioskodawca faktycznie wykonywał czynności w biurze w Ł. w różnym wymiarze godzinowym – czasami przez jedną godzinę dziennie, a czasami przez dwie lub trzy godziny – nigdy nie było to osiem godzin. Zajmował się koordynacją realizacji projektu, na który J. K. uzyskała dofinansowanie z Unii Europejskiej, polegające na stworzeniu serwisu internetowego i aplikacji do wyboru najkorzystniejszej oferty handlowej w zakresie środków czystości. Wnioskodawca zajmował się również prowadzeniem księgowości i rachunkowości tego projektu. Jego zadaniem było zaksięgowanie wszystkich dokumentów i prawidłowe wyliczenie podstaw opodatkowania. Bezpośrednim przełożonym wnioskodawcy była J. K.. Pozostawała ona z wnioskodawcą w codziennym kontakcie telefonicznym nadzorując rodzaj i zakres wykonywanych przez niego czynności. Prowadziła również ewidencję czasu jego pracy. Wpisany w ewidencji ośmiogodzinny czas pracy wnioskodawcy wynikał z oceny J. K., że realizacja powierzonych wnioskodawcy zadań takiego właśnie czasu pracy wymaga, ponieważ miała ona orientację w tym zakresie, gdyż sama również pracowała przy realizacji tego projektu. Kontakt bezpośredni J. K. z wnioskodawcą nie był codzienny, a jego częstotliwość była zmienna i uzależniona do bieżącego etapu realizacji projektu.

/akta osobowe M. N. (1) – koperta k. 56; zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2014 r., czas nagrania: 00:01:50 – 00:59:47 – płyta CD k. 78 w zw. z protokołem z rozprawy z 13.06.2016 r. – k. 171-172; zeznania świadka J. K. e-protokół z rozprawy z 21.09.2015 r., czas nagrania: 00:04:01 – 00:25:12 – płyta CD k. 132/

W dniu 15 czerwca 2013 r. pomiędzy FUNDACJĄ (...) z siedzibą w Ł., a M. N. (1) została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 15 czerwca 2013 r. do 31 grudnia 2013r., w wymiarze ½ etatu, w charakterze specjalisty ds. realizacji projektu, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 złotych brutto. Jako miejsce wykonywania pracy w umowie wskazano Ł., ul. (...). W informacji o warunkach zatrudnienia m.in. wskazano, iż wnioskodawcę obowiązuje tygodniowa norma czasu pracy, w wymiarze 40 godzin. W dniu 20 czerwca 2013 r. strony ww. umowy zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 15 czerwca 2013 r. w zakresie rodzaju umówionej pracy oraz miejsca jej wykonywania. Strony umowy postanowiły, że M. N. (1) będzie wykonywał pracę jako pełnomocnik zarządu – główny księgowy, a miejscem wykonywania pracy przez wnioskodawcę będzie P., ul. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę z dnia 15 czerwca 2013 r. nie uległy zmianie.

/akta osobowe M. N. (1), umowa o pracę z 15.06.2013r., porozumienie zmieniające z 20.06.2013 r. – koperta k. 30/

Po podpisaniu umowy o pracę wnioskodawca wykonywał czynności związane z obsługą księgową i ubezpieczeniową klientów fundacji, odbierał od nich niezbędną dokumentację oraz przygotowywał wymagane sprawozdania, bilansy i raporty księgowe. Niektórzy klienci fundacji byli wcześniej klientami wnioskodawcy, gdy jeszcze prowadził własną działalność gospodarczą. Bywało, że wnioskodawca był obecny w biurze fundacji w P. przez cały tydzień każdego dnia, jednak nie przez wszystkie godziny, ale także zdarzało się, że wykonywał on tam czynności tylko w niektórych dniach tygodnia. Bywały też dni, w których wnioskodawca pojawiał się w biurze fundacji tylko na chwilę, jak i dni, gdy przebywał w biurze ponad normatywny czas pracy wynikający z umowy. Prezes Fundacji (...) nie był zatrudniony w Fundacji (...). Funkcję swoją pełnił nieodpłatnie. Wnioskodawca podpisywał listę obecności. Mogło tak być, że wnioskodawca podpisywał się na liście obecności za dni, w których faktycznie nie był w obecny w Fundacji. Z Fundacją na podstawie umów cywilnoprawnych współpracowała też E. N., będąca jednocześnie członkiem Rady Fundacji. W

okresie niezdolności wnioskodawcy do pracy wykonywała ona częściowo czynności wykonywane przez wnioskodawcę. Czynności te E. N. wykonywała na prośbę prezesa fundacji (...) na zasadzie wolontariatu. Nie posiadała ona uprawnień do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych (certyfikatu księgowego)

/akta osobowe M. N. (1), umowa o pracę z 15.06.2013r., porozumienie zmieniające z 20.06.2013 r. – koperta k. 30; zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2014 r., czas nagrania: 00:01:50 – 00:59:47 – płyta CD k. 78 w zw. z protokołem z rozprawy z 13.06.2016 r. – k. 171-172; zeznania świadka E. N. e-protokół z rozprawy z 03.11.2014 r., czas nagrania: 01:08:11 – 01:47:43 – płyta CD k. 78; zeznania świadka P. C. – e-protokół z rozprawy z 23.03.2016 r., czas nagrania: 00:05:11 – 00:20:38 – płyta CD k. 148; zeznania świadka M. J. – e-protokół z rozprawy z 23.03.2016 r., czas nagrania: 00:20:39 – 00:45:21 – płyta CD k. 148/

W dniu 26 czerwca 2013 r. w Centrum Medycznym (...) z siedzibą w W. u wnioskodawcy wykonano zabieg operacyjny korekty przegrody nosa oraz korekcji małżowin nosowych dolnych metodą Celon.

/karta informacyjna z 27.06.2013 r. – dokumentacja medyczna – koperta k. 26/

W okresie od 26 czerwca 2013 r. do dnia 29 października 2013 r. M. N. (1) był niezdolny do pracy z powodu choroby, początkowo będącej wynikiem powikłań po przeprowadzonym zabiegu operacyjnym nosa, a następnie z powodu innych różnych schorzeń.

/historia choroby– dokumentacje medyczna – koperty k. 24, 26, 28, 32,34/

Fundacja (...) zgłosiła wnioskodawcę do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy o pracę po ustawowym terminie - w dniu 4 września 2013 roku. Nie uiszczono także należnych składek na ubezpieczenie społeczne za czerwiec 2013 roku.

/bezsporne/

W okresie od 2 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2013 r. w Fundacji (...) z siedzibą w Ł., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku: samodzielna księgowa – nauczyciel przedmiotów zawodowych, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 936 zł brutto, a od dnia 1 stycznia 2008 r. – 1.126 zł, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zatrudniona była M. N. (2). Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w związku z likwidacją stanowiska pracy. M. N. (2) posiada uprawnienia do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych (certyfikat księgowego).

/pismo prezesa zarządu Fundacji (...) z 28.05.2014 r. – k. 29; akta osobowe M. N. (2), umowa o pracę z 02.01.2007r., porozumienie zmieniające z 20.06.2013 r. – koperta k. 121; zeznania wnioskodawcy – e-protokół z rozprawy z 03.11.2014 r., czas nagrania: 00:01:50 – 00:59:47 – płyta CD k. 78 w zw. z protokołem z rozprawy z 13.06.2016 r. – k. 171-172; zeznania świadka E. N. e-protokół z rozprawy z 03.11.2014 r., czas nagrania: 01:08:11 – 01:47:43 – płyta CD k. 78/

Fundacja (...) nie zatrudniała innych pracowników. W czasie nieobecności wnioskodawcy spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek choroby nie zatrudniono pracownika na zastępstwo.

/bezsporne/

Zaskarżoną decyzją numer (...) z dnia 24 października 2013 roku, znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż M. N. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 czerwca 2013 roku jako pracownik u płatnika składek FUNDACJA (...) z siedzibą w Ł..

/decyzja – k. 45-47 akt ZUS/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, dokumenty znajdujące się aktach rentowych oraz w oparciu o osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań świadków: E. N., J. K., P. C., M. J., a częściowo w oparciu o zeznania odwołującego M. N. (1) w zakresie, w jakim można było na ich podstawie ustalić, że wnioskodawca rzeczywiście wykonywał na rzecz płatnika składek w spornym okresie określone czynności, co nie przesądza jednak o pracowniczym charakterze jego zatrudnienia.

Sąd oddalił wniosek dowodowy wnioskodawcy o dopuszczenie dowodu z zeznań w charakterze świadka prezesa zarządu Fundacji (...) Zasobów Ludzkich z siedzibą w Ł. – T. P., a to z tego względu, że w przedmiotowym postępowaniu pełni on rolę procesową przedstawiciela zainteresowanego (fundacji), posiadającego status strony postępowania, w związku z czym nie może występować w charakterze świadka. Pomimo skutecznego doręczenia (w trybie awizo) w toku postępowania zawiadomień o kolejnych terminach rozprawy T. P. nie skorzystał z uprawnienia do czynnego udziału w postępowaniu i złożenia w jego toku zeznań w imieniu Fundacji (...) z siedzibą w Ł., chociaż zapewne wiedział o terminach rozprawy, gdyż wykonywał zobowiązania Sądu.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd nie dał wiary dokumentowi w postaci ewidencji czasu pracy (k. 105) w firmie (...) K.. Z treści tego dokumentu wynika, że wnioskodawca w okresie od 2 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r., pracował w wymiarze ośmiu godzin dziennie. Tymczasem z uznanych w tym zakresie za wiarygodne zeznań wnioskodawcy wynika, że w ramach wykonywania ww. umowy o pracę wnioskodawca faktycznie wykonywał czynności w biurze J. K. w Ł. w różnym wymiarze godzinowym – czasami przez jedną godzinę dziennie, a czasami przez dwie lub trzy godziny – nigdy nie było to osiem godzin. Potwierdziła to również wprost w swoich zeznaniach J. K. zeznając, że nie było potrzeby codziennej obecności siedzibie firmy, a liczba godzin pracy wnioskodawcy wpisana przez nią do ewidencji nie jest wynikiem prowadzenia szczegółowej ewidencji czasu jego pracy, a jedynie wynika z jej subiektywnego przekonania o tym ile czasu pochłania wykonanie powierzonych wnioskodawcy zadań. Nadto należy podkreślić, że przedłożona przez J. K. ewidencja czasu pracy nosi ślady przerabiania jej pierwotnej treści. J. K. zeznała, że przeróbki te są wynikiem pomyłek, jednak nie była w stanie wyjaśnić charakteru tych pomyłek, przyczyn i daty ich powstania, jak również daty dokonania poprawek.

Sąd nie dał również wiary treści dokumentu w postaci pisma prezesa zarządu Fundacji (...) Zasobów Ludzkich z siedzibą w Ł. – T. P. z dnia 28 maja 2014 r. (k. 29) i z dnia 12 maja 2015 r. (k. 114) wskazującego wysokość przychodu osiągniętego przez fundację w roku 2013. W zakresie tym ww. dokument jest sprzeczny z treścią dokumentu urzędowego w postaci pisma Naczelnika Urzędu Skarbowego Ł. z dnia 19 listopada 2014 r. (k. 85), zgodnie z którym zadeklarowany w formularzu CIT-8 przychód fundacji za 2013 r. jest równy 0,00 zł, a wynik finansowy jest ujemny i wynosi - 9.600 zł.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom wnioskodawcy, w zakresie, w jakim wskazywał on na jego zatrudnienie u płatnika składek na podstawie umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania wnioskodawcy o wykonywaniu przez niego pracy w ramach stosunku pracy, pod stałym i bezpośrednim nadzorem prezesa zarządu Fundacji (...) Zasobów Ludzkich z siedzibą w Ł. – T. P., są całkowicie gołosłowne i nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Materiał dowodowy nie potwierdza, aby przedstawiciel płatnika składek w osobie prezesa zarządu fundacji w jakikolwiek sposób kierował czynnościami wykonywanymi przez wnioskodawcę w szczególności, aby ustalił zakres czynności, jakie miał on wykonywać, czy też aby wskazywał wnioskodawcy do realizacji konkretne bieżące zadania związane z powierzonym stanowiskiem. Wręcz przeciwnie ustalone okoliczności faktyczne wskazują na to, że wnioskodawca, będąc założycielem fundacji, był swoim własnym pracodawcą, sam ustalał rozkład czasu swojej aktywności na rzecz fundacji oraz czynności jakie wykonywał.

Przeciwko prawdziwości zeznań wnioskodawcy o wykonywaniu określonych czynności w warunkach podporządkowania wobec prezesa fundacji przemawiają w szczególności zeznania świadka E. N.. Świadek ten zeznał, że T. P. pełnił funkcję prezesa zarządu jedynie w charakterze reprezentacyjnym, podpisując co prawda wszystkie dokumenty w imieniu fundacji, jednak w najważniejszych dla funkcjonowania fundacji sprawach decyzję podejmował wspólnie z wnioskodawcą. Sam wnioskodawca zeznał, że nie spotykał się z T. P. codziennie.

Dla oceny wiarygodności i mocy dowodowej zeznań wnioskodawcy w tym zakresie znamienne jest również zmiana treści zeznań złożonych przez wnioskodawcę w ramach informacyjnego wysłuchania podczas rozprawy w dniu 3 listopada 2014 r. w stosunku przesłuchania podczas rozprawy w dniu 13 czerwca 2016 r. (bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w sprawie). Wyjaśniając informacyjnie wnioskodawca szczegółowo zeznał, że w fundacji pracował czasami codziennie, a czasami nie, natomiast podczas rozprawy w dniu 13 czerwca 2016 r. zeznał kategorycznie, że gdy miał umowę o pracę, to pracował codziennie.

Sąd nie neguje, że M. N. (1) wykonywał pewne czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek, o których mowa w zeznaniach wnioskodawcy i świadków, jednak zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że czynności te wykonywał w ramach stosunku pracy. Ustalone okoliczności faktyczne nie świadczą bowiem o tym, że czynności wykonywane przez odwołującego można uznać za pracę wykonywaną w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), wykonywaną w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Bezspornym jest także, że pomimo długotrwałej nieobecności wnioskodawcy, w związku z korzystaniem ze zwolnień lekarskich, płatnik składek nie zatrudnił na to miejsce na zastępstwo żadnego pracownika z tym samym, co wnioskodawca, zakresem obowiązków i kompetencji (certyfikat księgowy), chociaż jak sam podnosił wnioskodawca było to warunkiem koniecznym, aby Fundacja mogła prowadzić taką działalność. Świadek E. N. nie posiadała wymaganych do prowadzenia ksiąg rachunkowych uprawnień, a wykonywane pod nieobecność wnioskodawcy czynności realizowała jedynie nieformalnie w ramach wolontariatu. Powyższe, w ocenie Sądu, czyni niewiarygodną potrzebę zatrudniania wnioskodawcy na powyższym stanowisku, tym bardziej, że poprzedni pracownik (M. N. (2)) zatrudniony na stanowisku „samodzielnego księgowego” został zwolniony z powodu likwidacji stanowiska pracy.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

W świetle zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych odwołanie nie jest zasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zmianami) 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 do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 372 z późn. zm.) 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 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego .

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 kp 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 należą 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę z dnia 15 czerwca 2013 roku zawarta między M. N. (1), a płatnikiem składek - Fundacją (...) zw. w Ł. , jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozor.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozor, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozor, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (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 obowiązki 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 (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to Sąd Najwyższy stwierdza, iż 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, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, LEX nr 328015).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż 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) można wyczytać, że umowa o pracę jest zawarta dla pozor, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. z 2013r., poz. 1440 ze zmianami) wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (lex numer 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy, celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego, musiał zatem badać czy pomiędzy wnioskodawcą, a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy. W tym celu Sąd zbadał, czy odwołujący osobiście świadczył pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawcy obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawca w spornym okresie zatrudnienia wykonał czynności w imieniu i na rzecz Fundacji (...) z siedziba w Ł.. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca M. N. (1), pomimo iż był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) nie miał jednoznacznie określonych ani dni, ani też godzin świadczenia pracy i również w zakresie czasu pracy nie był podporządkowany pracodawcy. W toku postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik składek, jako pracodawca, nie ewidencjonował czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy przez wnioskodawcę. Za dowód potwierdzający ilościowy wymiar czasu pracy wnioskodawcy nie może być uznana lista obecności zawierająca podpisy wnioskodawcy, bowiem nie określa ona liczby godzin przepracowanych w danym dniu, a nadto jej treść budzi uzasadnione wątpliwości co do jej rzetelności. Z jej treści wynika bowiem, że wnioskodawca był nieobecny w pracy z powodu choroby już o dnia 25 czerwca 2013 r. podczas, gdy ze zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że zabieg operacyjny korekty przegrody nosa został u wnioskodawcy przeprowadzony dopiero w dniu 26 czerwca 2013 r. i dopiero od tego dnia wnioskodawca był niezdolny do pracy.

Z ustaleń poczynionych w toku postępowania dowodowego wynika, że rzeczywisty godzinowy wymiar czynności wykonywanych przez wnioskodawcę na rzecz Fundacji był różny - bywało, że wnioskodawca był obecny w biurze



fundacji w P. przez cały tydzień, jednak nie przez wszystkie godziny, ale także zdarzało się, że wykonywał on tam czynności tylko w niektórych dniach tygodnia. Bywały też dni, w których wnioskodawca pojawiał się w biurze fundacji tylko na chwilę, jak i dni, gdy przebywał w biurze ponad normatywny czas pracy wynikający z umowy. W toku postępowania wnioskodawca sam nie był w stanie jednoznacznie określić godzin swojej pracy w biurze fundacji – zeznał, że ciężko powiedzieć w jakich godzinach pracował, że były to różne godziny, bardzo często po godzinie 15.30 (co potwierdzają zeznania świadka E. N.).

W zakresie rozkładu i wymiaru czasu pracy wnioskodawca miał zatem pełną swobodę – od niego zależało, kiedy i jak długo będzie wykonywać objęte umową czynności. Potwierdzeniem swobody wnioskodawcy w zakresie czasu wykonywania czynności na rzecz płatnika składek jest również fakt, że przez cały sporny okres zatrudnienia w Fundacji (...), tj. od 15 czerwca 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. był on równocześnie zatrudniony (do 31 października 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 1 listopada 2013 r. na 1/2 etatu) w firmie (...) K..

To jednak, że wnioskodawca nie przedstawił dowodów w zakresie wykonywania pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego, obciąża go w świetle treści przepisu art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar dowodu okoliczności faktycznej spoczywa na stronie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby przedstawiciel płatnika składek w osobie prezesa zarządu fundacji T. P. w jakikolwiek sposób kierował, czy nadzorował czynności wykonywane przez wnioskodawcę w szczególności, aby ustalił zakres czynności, jakie miał on wykonywać, czy też aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji, związane z powierzonym stanowiskiem. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby płatnik składek wydawał polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy.

Wnioskodawca M. N. (1) nie też miał określonego przez pracodawcę zakresu obowiązków, z których realizacji mogłaby być na bieżąco kontrolowany, co wynika w szczególności z braku pisemnego zakresu obowiązków w aktach osobowych wnioskodawcy. Również z zeznań złożonych przez świadka E. N. wynika, że T. P., nie będąc zatrudnionym w fundacji, pełnił funkcję prezesa zarządu fundacji jedynie w charakterze reprezentacyjnym. Podpisywał, co prawda wszystkie dokumenty w imieniu fundacji, jednak w najważniejszych dla funkcjonowania fundacji sprawach decyzję podejmował wspólnie z wnioskodawcą, który jest założycielem (fundatorem) fundacji. Z kolei sam wnioskodawca zeznał, że nie spotykał się z T. P. codziennie, a jedynie gdy zachodziła potrzeba wynikająca z bieżącego funkcjonowania fundacji. Powyższa równoprawna pozycja wnioskodawcy i prezesa zarządu fundacji przy podejmowaniu decyzji dotyczących fundacji w sposób jednoznaczny świadczy, że między wnioskodawcą i przedstawicielem pracodawcy nie zachodziła relacja podporządkowania pracowniczego.

Ponadto należy mieć również na uwadze okoliczność niewyjaśnienia przez wnioskodawcę w żaden sposób przyczyn ustalenia wynagrodzenia na wysokim poziomie, tj. 4.000 zł brutto, przy zatrudnieniu na 1/2 etatu, w sytuacji, gdy dotychczasowy pracownik wykonujący według twierdzeń odwołującego tożsamą pracę – M. N. (2) była zatrudniona do dnia 30 czerwca 2013 roku z wynagrodzeniem w wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Poza tym należy zauważyć, że wnioskodawca został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych ze znacznym opóźnieniem – po ustawowym terminie, gdyż dopiero w dniu 4 września 2013 roku – w okresie jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Powyższe okoliczności wykluczają uznanie, że sporne zatrudnienie miało cechy zatrudnienia pracowniczego, mimo iż Sąd nie neguje, że M. N. (1) wykonywał pewne czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek, o których mowa w zeznaniach wnioskodawcy i świadków. Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala jednak na przyjęcie, że czynności te wnioskodawca wykonywał w ramach stosunku pracy.

Tymczasem ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu zinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybutywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania, czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy

i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130). Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że wykonywanie przez ubezpieczonego czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawca pracował według takiego modelu.

Płatnik składek nie sporządził pisemnego zakresu czynności wnioskodawcy i nie sprawował żadnego nadzoru nad ich wykonywaniem, co w rzeczywistości prowadziło do powstania niespotykanej sytuacji, w której to pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę był swoim własnym pracodawcą. Płatnik nie stosował również żadnego sposobu ewidencjonowania czasu pracy wnioskodawcy oraz rozliczenia go z wykonania zadań - nie ma bowiem na to żadnych dowodów. Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Poczynione stwierdzenie jest ważne, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Sprawa to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących). Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. G., Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy, (...) 1997, nr 7-8, s. 41-42, M. D. – P., Umowa zlecenia a umowa o pracę, Pr. Pracy 1998, nr 10, s. 11). W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Więż tą cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego (M. G., Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich, (...) 2003, nr 10, s. 17). Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że brak określenia zadań pracownika przez płatnika składek, jak również nie stosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującego, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawcę. Konkluzja ta oznacza również, że stron nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywanie na rzecz płatnika składek czynności przez odwołującego nie odbywało się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

W ocenie Sądu czynność prawna, jaką w realiach niniejszej sprawy jest zawarta przez strony umowa o pracę, jest sprzeczna z ustawą, tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz zainteresowanego, ale nie w

reżimie stosunku pracy. Sporny stosunek prawny nie nosił bowiem konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 § 1 k.p.

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

Podkreślenia wymaga, że w orzecznictwie dominuje pogląd, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące ich nieważność, nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane, bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje bowiem wówczas jedynie pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z 18 maja 2006 r., III UK 30/06, niepublikowany). Pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku, II UKN 20/11, OSNP 2012, nr 11-12, poz.145).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 1 sentencji wyroku, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

Natomiast w punkcie 2. sentencji, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., Sąd Okręgowy zasądził od wnioskodawcy M. N. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 11 ust. 2 (w brzmieniu obowiązującym do spraw wszczętych do dnia 31 lipca 2015 roku), w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490), mając na uwadze, że zgodnie z § 21 obowiązującego od dnia 1 stycznia 2016 roku rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2015 r, poz. 1804) - do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć wnioskodawcy z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia apelacji

20.07.2016r.