

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 października 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych - I Oddział w Ł. stwierdził, że Z. P. (1) jako pracownik u płatnika składek A. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. P., nie podlega od dnia 10 marca 2014 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ubezpieczona nie wykonywała pracy na rzecz płatnika składek, a sporządzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy miało na celu jedynie uwiarygodnienie nieistniejącego stosunku pracy. Nadto, w ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, brak faktycznej potrzeby zatrudnienia wnioskodawczynie na specjalnie utworzonym stanowisku pracy, krótkotrwałość jej zatrudnienia przed dniem powstania jej niezdolności do pracy, od razu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, fakt przyznania jej najwyższego wynagrodzenia, jednoczesna praca w drugiej firmie na pełen etat, brak dowodów na świadczenie pracy w zakresie określonym zakresem obowiązków, świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę. /decyzja – k.3 – akt ZUS/

W dniu 25 listopada 2014 roku płatnik składek A. P. złożył odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że wnioskodawczynie jako jego pracownik podlega od dnia 10 marca 2014 roku ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu. W uzasadnieniu odwołania wskazał, że wynagrodzenie za pracę faktycznie świadczoną przez wnioskodawczynie nie było zawyżone, gdyż jego wysokość była podyktowana zakresem obowiązków, a fakt braku zatrudnienia pracownika na miejsce wnioskodawczynie wynikał z tego, że wymagałoby to jego uprzedniego przeszkolenia, ponadto płatnikowi zależało na pozyskaniu pracownika, do którego miałby całkowite zaufanie. Wskazał, że pomimo złej sytuacji na rynku budowlanym nie miał w ostatnich latach strat, jego dochód za 2011 rok wyniósł netto 471 359,00 złotych, co pozwalało mu na zatrudnienie wnioskodawczynie. Płatnik składek wskazał, że jest emerytem, po przebytej ciężkiej operacji, a zatrudnienie wnioskodawczynie wynikało z tego, że potrzebował zaufanej osoby, która by mu pomagała, a z czasem - po zdobyciu doświadczenia - mogła go zastąpić i której mógłby powierzyć najważniejsze sprawy firmy. /odwołanie k. 2-4/

W dniu 25 listopada 2014 roku odwołanie od wskazanej decyzji złożyła także Z. P. (1). W uzasadnieniu podniosła, że została zatrudniona u A. P. w celu zwiększenia sprzedaży materiałów budowlanych, a co za tym idzie - obrotów rocznych, że posiada wyższe wykształcenie i doświadczenie w sprzedaży, co uzasadniało jej wynagrodzenie w kwocie 3 500 złotych brutto. Podała, że została zatrudniona na 1/2 etatu w systemie zadaniowym, ponieważ od października 2012 roku była równoległe pracownikiem firmy (...), w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do 9 czerwca 2014 roku pracowała w tej firmie w wymiarze 4 godzin dziennie, co pozwoliło jej na przyjęcie dodatkowego zatrudnienia, a poza tym część obowiązków w ramach pracy u A. P. mogła wykonywać w domu. Podała, że lekarz prowadzący jej ciążę wyraził zgodę na jej pracę. /odwołanie – k. 2-5 akt VIII U 4683/14/.

Odpowiadając na oba odwołania pismem z dnia 24 grudnia 2014 r organ rentowy wniósł o ich oddalenie podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie – k. 7-8 akt VIII U 4684/14, , k. 10-11 akt VIII U 4683/14/

Zarządzeniem z dnia 26 stycznia 2015 r. sprawy obu odwołań zostały połączone. /zarządzenie – k.9 w aktach VIII U 4684/14/.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek – A. P. od 1 maja 1990 r. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. produkcja wyrobów budowlanych z betonu, produkcja masy betonowej prefabrykowanej, produkcja cementu wzmocnionego włóknem, rozbiórka i burzenie obiektów budowlanych, przygotowanie terenu pod budowę, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych, roboty związane z budową linii telekomunikacyjnych, i elektroenergetycznych, roboty związane z budową dróg i autostrad. /zaświadczenie o zmianie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej – w aktach ZUS/.

Przychód wnioskodawcy z tytułu prowadzonej w roku 2013 roku działalności gospodarczej wyniósł 579.089,08 złotych, koszty uzyskania przychodu – 683.409,55 zł, co spowodowało stratę 104.320,47 złotych. W roku 2014 r firma osiągała przychody w wysokości 776 769,02 zł, koszty uzyskania przychodów wyniosły 815.221,35 złotych, co spowodowało stratę w kwocie 338.442,33 złotych. /wykaz – k. 67-68/.

Ubezpieczona Z. P. (1) (poprzednio K.) urodzona w dniu (...), posiada wykształcenie wyższe. W roku 2012 ukończyła studia na Uniwersytecie (...) i zdobyła tytuł magistra filologii rosyjskiej. /niesporne/

Po ukończeniu studiów pracowała przy obsłudze klientów w branży odzieżowej, spożywczej, tekstylnej i budowlanej. /przesłuchanie wnioskodawczyni e – protokół rozprawy z dnia 16 lutego 2016 r 00:03:38 – 00:07:15 – płyta CD k.63 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 00:03:20 – 00:21:27 – płyta CD k.39/.

W okresie od 17 października 2012 roku do dnia 6 stycznia 2015 roku wnioskodawczyni była pracownikiem Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A., zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystentki działu sprzedaży. /świadcstwo pracy k 4 części C akt osobowych wnioskodawczyni – koperta k 53/

A. P. jest ojcem męża Z. P. (1). /niesporne/

W dniu 10 marca 2014 roku Z. P. (1) zawarła z A. P. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku specjalisty d/s marketingu za wynagrodzeniem 3.500 złotych. Jako miejsce wykonywania pracy określono miejsce jej zamieszkania tj., Ł. ul. (...) oraz miejsce działalności gospodarczej pracodawcy tj., K. 45 gm. A.. Wnioskodawczyni została zatrudniona w systemie zadaniowego czasu pracy. /umowa o pracę – k 1 części B akt osobowych – koperta k 59/

W dniach od 10 do 12 marca 2014 roku skarżąca odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP. (karta szkolenia BHP k. 6 części B akt osobowych – koperta k 59)

Jeszcze przed zatrudnieniem u A. P. - w dniu 6 marca 2014 roku wnioskodawczyni została uznana za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty d/s marketingu. /zaświadczenie lekarskie k 3 części A akt osobowych – koperta k. 59/

Do zakresu obowiązków wnioskodawczyni jako specjalisty ds. marketingu należała m.in. koordynacja umów o współpracę z partnerami, koordynacja produkcji materiałów promocyjnych i informacyjnych, redagowanie i przygotowanie oprawy graficznej materiałów informacyjnych, promocyjnych i reklamowych, utrzymywanie kontaktu z agencjami reklamowymi w zakresie realizacji określonych projektów, realizowanie założonych celów marketingowych, koordynacja działań związana z organizacją obecności na targach, aktualizacja bazy danych. W zakresie ogólnych obowiązków pracowniczych do skarżącej należało: kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy, poszukiwanie i ocena potencjalnych szans rynkowych dla sprzedaży towarów, prowadzenie analiz i badań rynku, promowanie produktów i usług z oferty firmy, stałe utrzymywanie w sprawności i gotowości powierzonego sprzętu i urządzeń, współpraca z pracownikami firmy odpowiedzialnymi za sprzedaż i obsługę klienta. /zakres obowiązków k 3 części B akt osobowych - koperta k.59/

W związku z zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym stan ciąży wnioskodawczyni i niemożliwość przeniesienia jej na inne stanowisko pracy, w dniu 3 kwietnia 2014 roku Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. obniżyło wymiar czasu pracy skarżącej do 4 godzin na dobę. W miesiącu kwietniu 2014 roku wnioskodawczyni świadczyła w tej firmie pracę w godzinach 8.00 – 12.00, od dnia 21.04.2014 r do dnia 25.04.2014 r oraz od 28.04.2014 r do 30.04.2014 r w godzinach od 12.00 – 16. 00. W miesiącu maju 2014 roku - od dnia 05.05.2014 r do dnia 09.05.2014 r od dnia 19.05.2014 r do dnia 23.05.2014 r pracowała w godzinach 12.00 – 16.00, od dnia 12.05.2014 r do dnia 16.05.2014 r oraz od dnia 26.05.2014 r do dnia 30.05.2014 w godzinach 8.00 – 12.00. W miesiącu czerwcu 2014 r wnioskodawczyni pracowała w godzinach od 8.00 – 12.00. /

pismo k 27 części B akt osobowych – koperta k 53, przesłuchanie wnioskodawczynie e – protokół rozprawy z dnia 16 lutego 2016 r 00:03:38 – 00:07:15 – płyta CD k.63 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 00:03:20 – 00:21:27 – płyta CD k.39/.

W okresie zatrudnienia u A. P. od 10 marca 2014 r wnioskodawczynie świadczyła pracę w ramach zadaniowego systemu pracy. Początkowo - w marcu pracowała w domu. Przychodziła do firmy w różnych godzinach, trzy, cztery razy w tygodniu. Do wykonywania pracy w domu pracodawca przekazał wnioskodawczynie telefon służbowy oraz laptop. Wnioskodawczynie świadcząc pracę w domu przygotowywała foldery reklamowe, cenniki dla klientów.

W kwietniu 2014 r. przychodziła codziennie do biura firmy i pracowała po cztery godziny. Zajmowała się bezpośrednio, telefoniczną i mailową obsługą klientów. Uczyła się tego pod nadzorem E. G.. Ustalała z innymi firmami terminy dostarczenia pustaków, zakup materiałów. Współpracowała z firmami w zakresie zamówień materiałów, dostaw, marketingu, produkcji i sprzedaży materiałów budowlanych. Dostarczała do biura rachunkowego dokumenty firmy do zaksięgowania. Była upoważniona do podpisywania dokumentów firmy (...), Wystawiała faktury, wdrażała internetowe kampanie reklamowe z firmą – Agencją (...).

Równocześnie pracowała w firmie (...). Od kwietnia 2014 roku świadczyła tam pracę przez 4 godziny dziennie. Firma (...) należąca do wnioskodawcy znajduje się w niewielkiej odległości od firmy (...).

/zeznania świadka E. G. e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 01:37:50 – 01:52:46 - płyta CD –k.39, zeznania świadka B. J. e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 01:54:25 – 01 :58:44 – płyta CD k. 39, zeznania świadka Z. P. (2) e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 02:01:27 – 02 :05:49 – płyta CD k. 39, zeznania świadka R. P. e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 02:06:53– 02 :10:23 – płyta CD k. 39, zeznania świadka M. R. e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 02:11:15– 02 :14:09 – płyta CD k. 39, karty ewidencji czasu pracy w firmie (...) k. 56 – 58, lista obecności w firmie (...) - akta ZUS, protokół przekazania sprzętu firmowego - k. 5, zaświadczenia – k.20, 22, 23, 24, 25, upoważnienie k. 4 akt osobowych – koperta k. 53, przesłuchanie wnioskodawczynie e – protokół rozprawy z dnia 16 lutego 2016 r 00:03:38 – 00:07:15 – płyta CD k.63 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 00:08:52 – 00:21:27 – płyta CD k.39 /.

Zatrudniając wnioskodawczynię (synową) A. P. wiedział o tym, że jest ona w niezagrożonej ciąży i że w związku z tym może świadczyć pracę. Zatrudnił ją, bo długoletni pracownik firmy - E. G., która zajmowała się w firmie obsługą klientów, opisywaniem rachunków, kasą fiskalną oraz wystawianiem faktur miała problemy zdrowotne. W związku z planowanym zabiegiem usunięcia guza piersi wnioskodawca przewidywał jej nieobecność. Zatrudnienie Z. P. (1) spowodowane było także tym, że wnioskodawca, który jest emerytem, ma problemy zdrowotne o podłożu ortopedycznym - w 2013 roku przeszedł nieskuteczne leczenie zabiegowe i w związku z tym na początku 2014 roku podjął decyzję o konieczności poddania się kolejnemu zabiegowi. Początkowo termin tego zabiegu był wyznaczony na miesiąc maj 2014 roku w placówce medycznej w K. w W. - prywatnie. Kilka dni przed tym terminem A. P. otrzymał informację o możliwości wykonania zabiegu w Ł. w ramach ubezpieczenia NFZ. W rezultacie termin operacji w Ł. został przełożony na czerwiec 2014 roku. E. G. poddała się operacji w połowie czerwca 2014 r., a od czerwca 2014 roku była niezdolna do pracy z powodu choroby. Zwolnienie to trwało do końca lipca 2014 roku. /przesłuchanie wnioskodawcy e-protokół rozprawy z dnia 16 lutego 2016 r 00:07:15 - 00:15:01 – płyta CD k. 63 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e - protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 00:33:40 – 01:28:12 – płyta CD k. 39/

Od 10 czerwca 2014 roku wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w związku z ciążą. / niesporne/.

W okresie tym aż do końca lipca 2014 roku nikt nie zajmował się obsługą klienta w firmie wnioskodawcy. W tym czasie syn wnioskodawcy – mąż wnioskodawczynie przejął obsługę w zakresie telefonów firmy, ponieważ jego firma (...) spółka z o.o. mieści się w tym samym miejscu co firma wnioskodawcy. W momencie kiedy klient przyjeżdżał po towar wydawał mu go zatrudniony w firmie pracownik - M. R.. Nie było odrębnej osoby do obsługi klientów.

Płatnik nie zatrudniał innej osoby na stanowisku wnioskodawczynie z uwagi na zbliżający się sezon zimowy i brak zleceń. Sezon rozpoczyna się ponownie w okolicach Ś. Wielkanocnych. Wnioskodawca uznał, że nie jest opłacalne zatrudnienie w tym okresie innej osoby na miejsce wnioskodawczynie, by następnie przez kilka miesięcy ją szkolić i zwolnić z uwagi na powrót do pracy wnioskodawczynie.

/zeznania świadka E. G. e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 01:37 :50 – 01:52:56 – płyta CD k. 39
przesłuchanie wnioskodawcy e-protokół rozprawy z dnia 16 lutego 2016 r 00:07:15 - 00:15:01 – płyta CD k. 63 w zw.
z informacyjnymi wyjaśnieniami e - protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 00:33:40 – 01:28:12 – płyta CD k. 39 /.

W 2014 roku firma wnioskodawcy przynosiła niewielkie zyski. W tym czasie wnioskodawca sprzedał kilka działek budowlanych by móc prowadzić działalność

W dniu 4 października 2014 roku wnioskodawczynie urodziła dziecko. /zaświadczenie –k.78, zaświadczenie lekarskie - akta osobowe wnioskodawczynie k. 26 – koperta k. 59 /.

W okresie od 4 października 2014 roku do dnia 20 lutego 2015 roku wnioskodawczynie korzystała z urlopu macierzyńskiego, od 21 lutego 2015 roku do 3 kwietnia 2015 roku - z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a od dnia 4 kwietnia 2015 roku do 3 sierpnia 2015 roku - ze skróconego urlopu wychowawczego. /akta osobowe wnioskodawczynie – koperta k. 59/.

Od września 2015 roku wnioskodawczynie powróciła do pracy w firmie (...). /przesłuchanie wnioskodawczynie e – protokół rozprawy z dnia 16 lutego 2016 r 00:03:38 – 00:07:15 – płyta CD k.63 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e – protokół rozprawy z dnia 9 października 2015 r 02:15:54 – 02:18:07 – płyta CD k.39/

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie zgromadzonych w aktach dokumentów, w tym: akt osobowych wnioskodawczynie z firmy (...) i (...), dokumentacji finansowej płatnika składek ze spornego okresu oraz dokumentacji medycznej wnioskodawczynie, jak również na podstawie zeznań świadków: E. G., B. J., Z. P. (2), R. P., M. R.. Dowody te korespondują z przesłuchaniem wnioskodawców.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę. Pomiął jednak zeznania świadka H. S. w zakresie w jakim stwierdził, że nie kojarzy wnioskodawczynie i nie miał z nią żadnego kontaktu. Sam bowiem fakt, że świadek nie kojarzy wnioskodawczynie nie świadczy o tym, że Z. P. (1) pracy nie wykonywała. Kwestia zaprzeczenia złożeniu oświadczenia potwierdzającego fakt pracy wnioskodawczynie w firmie (...) pozostaje – w świetle spójnych zeznań pozostałych świadków – bez znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania są zasadne.

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 (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełni aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 roku (sygn. akt III UK 89/05, publ. OSNP 2006/11-12/192), zgodnie z którym samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie uprawnień do zasiłku macierzyńskiego, nie jest ani naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Rzecz jednak w tym, 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. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta jest w art.22 k.p. i zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 6 lutego 2013 roku, sygn. akt III AUa 804/12, LEX 1312046)

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą więc 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 (...))

W orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art. 83 § 1 kc. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r. sygn. II UK 148/07, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. sygn. II UK 321/04, opubl: Orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 11-12, poz. 190, str. 503; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r. sygn. II UKN 244/00, opubl: Orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2002, Nr 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. II UK 204/09, LEX nr 590241).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności.

Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu czynnością 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.).

Stosownie do treści art.58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235, w którym stwierdza się, 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.).

Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Istota niniejszego sporu sprowadzała się do ustalenia, czy wnioskodawczyni faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika w okresie od 10 marca 2014 roku, czy też, jak twierdził organ rentowy, umowa o pracę była pozorna i została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych związanych z ciążą.

Rację mają odwołujący, bowiem postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, że Z. P. (1) faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika A. P..

Zeznania świadków, zwłaszcza osób pracujących w spornym okresie u płatnika – E. G. i M. R., z których wprost i jednoznacznie wynika, że wnioskodawczyni wykonywała na rzecz płatnika czynności na terenie jego firmy. Świadek E. G., która w spornym okresie miała bezpośredni kontakt z Z. P. (1) precyzyjnie wskazała, że w marcu 2014 roku wnioskodawczyni pracowała na rzecz płatnika głównie w domu, sporadycznie pojawiając się w siedzibie firmy – w różnych godzinach, nie codziennie, zaś od kwietnia 2014 roku – wykonywała swe obowiązki w siedzibie firmy, obsługując klientów. Świadek M. R. zeznał co prawda, co miałyby - w ocenie organu rentowego - świadczyć o nieprawdziwości jego zeznań, że widywał wnioskodawczynię w biurze firmy codziennie. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że świadek ten nie pracował w biurze, rzadko tam bywał i jako kierowca wyjeżdżał w teren, tak sformułowane zeznania, przy potwierdzonym przez świadka E. G. fakcie przebywania wnioskodawczyni na terenie firmy także w miesiącu marcu 2014 roku, nie podważa zeznań obu tych świadków. Obecność wnioskodawczyni w siedzibie firmy płatnika potwierdzili także pozostali świadkowie – osoby bywające tam niecodziennie bądź kontaktujące się telefonicznie z wnioskodawczynią obecną w danym momencie w siedzibie tej firmy.

Wersję świadków potwierdza także przesłuchanie skarżących i powołane w sprawie dokumenty - wzajemnie spójne, wykazujące w sposób bezsprzeczny fakt pracy wnioskodawczyni na rzecz płatnika.

Fakt niewystarczającej wiedzy wnioskodawczynie w materii budowlanej, w świetle zeznań świadków, pozostaje bez wpływu na ocenę tezy o faktycznym wykonywaniu przez nią pracy na rzecz płatnika.

Przesłuchanie wnioskodawcy, korelujące z zeznaniami świadka E. G. potwierdza także, że wnioskodawca miał rzeczywistą potrzebę zatrudnienia pracownika z uwagi na planowane zabiegi operacyjne – swój własny oraz pracownicy obsługującej klientów – E. G..

Ustalenia Sądu dowiodły, że Z. P. (1) faktycznie wdrażała się od kwietnia 2014 roku do pracy przy obsłudze klientów, zaś w marcu 2014, ze względu na równoległe pozostawanie w zatrudnieniu w firmie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy i zadaniowy system czasu pracy u wnioskodawcy wykonywała powierzone jej przez pracodawcę obowiązki w domu, pozostając jednak pod nadzorem płatnika.

Faktem jest, że od 10 do 31 marca 2014 roku wnioskodawczynie świadczyła pracę w dwóch firmach – w firmie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w firmie (...) – w wymiarze ½ etatu. Obciążenie to, biorąc pod uwagę wykonywanie przez Z. P. (1) pracy koncepcyjnej, w ramach zadaniowego czasu pracy, w miejscu jej zamieszkania nie przekreśla tezy o faktycznym zatrudnieniu wnioskodawczynie od daty wskazanej w umowie o pracę zawartej przez skarżących. Rozliczenie tej pracy pozostaje poza gestią Sądu.

W sprawie bezsporne jest, że pracę na rzecz płatnika składek wnioskodawczynie wykonywała osobiście. Dowodzą tego, oprócz zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę przekazywane pracodawcy dokumenty sporządzane w wykonaniu umowy, pod którymi składała swój podpis (koperta k 52).

Nie można również twierdzić, aby w stosunku prawnym pomiędzy wnioskodawcami nie występowały cechy podporządkowania pracowniczego.

Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być lub jest wykonywana przez danego pracownika, oraz wymiar i miejsce pracy. Tym samym rodzaj i stopień (zakres) podporządkowania będzie różny w zależności od zajmowanego przez pracownika stanowiska. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., ponieważ są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 października 2007 roku, III UK 70/07, OSNP 2008, z. 23-24, poz. 366).

Tym samym inaczej będzie się przedstawiał zakres podporządkowania przy stanowiskach szeregowych, a inaczej na stanowiskach samodzielnych, specjalistycznych czy menedżerskich. Dla kategorii pracowników, których praca wyróżnia się znaczną samodzielnością lub twórczym wkładem, Sąd Najwyższy określił podporządkowanie jako autonomiczne. Zgodnie z poglądem tego Sądu zawartym w wyroku z dnia 7 września 1999 roku (I PKN 277/99, OSNP 2001, z. 1, poz. 18) podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody.

Z. P. (1), z uwagi na zatrudnienie na stanowisku specjalisty ds. marketingu i samodzielność tej funkcji, pracowała w podporządkowaniu autonomicznym, a ponadto w zadaniowym czasie pracy.

Wnioskodawczynie wykonywała bezpośrednie bieżące polecenia pracodawcy, a wynikające z aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa płatnika składek, m.in. obsługę klientów. Czynności te nie były uwzględnione w wykazie zadań. Wykonywanie tych poleceń, nie mieszczących się w pisemnie ustalonym jej zakresie obowiązków dobitnie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu płatnikowi.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 1997 roku (I PKN 89/97, OSNP 1998, z. 2, poz. 35) brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy.

Uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia wnioskodawczyni nie stoi na przeszkodzie zatrudnienie jej w zadaniowym systemie czasu pracy.

W razie bowiem zastosowania zadaniowego czasu pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i określonym czasie, a długość dnia i tygodnia pracy jest determinowana przez tempo wykonywania pracy. (G. O., Zadaniowy czas pracy po zmianach w KP - uwagi, M.P.Pr. 2004, nr 6, s. 160-161)

W świetle treści art. 140 k.p. przesłanką możliwości zastosowania tego systemu jest rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 24 września 2009 roku (II PK 72/09, (...) Prawnej LEX nr 558306) zadaniowy czas pracy w szczególności przeznaczony jest dla prac prowadzonych nierytmicznie, prac prowadzonych poza kolektywną pracę skooperowaną. Uzasadnienie dla stosowania zadaniowego czasu pracy istnieje również wówczas, gdy występują istotne zmiany w poziomie zapotrzebowania na pracę lub gdy przebieg procesu pracy zależy od okoliczności, których wystąpienie oraz wpływ na wykonywanie pracy są trudne do przewidzenia. Zadaniowy czas pracy może być wykorzystywany w szczególności wówczas, gdy pracownik nie uczestniczy bezpośrednio w pracy większego zespołu, a realizowane przez niego zadania mają charakter autonomiczny, wobec czego ich wykonanie jest w zasadniczy sposób niezależne od zaangażowania innych osób niż sam pracownik zatrudniony w systemie zadaniowym (tak Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 140 k.p., pod red. L. Florka, System Informacji Prawnej LEX).

Nie ma również wątpliwości co do tego, że w zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca może nakazać pracownikowi częściowe wykonanie zadań w miejscu przez niego wyznaczonym (w tym w zakładzie pracy).

Ustalone zasady pracy skarżącej potwierdzają tylko faktycznie zadaniowy charakter stosowanego wobec niej systemu czasu pracy.

Wreszcie, również określenie w umowie miejsca świadczenia pracy w sposób oczywisty przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Wskazanie miejsca pracy jest elementem koniecznym każdej umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), podczas gdy w przypadku umowy zlecenia zastrzeżenia takiego w ogóle się nie czyni, a to sam zleceniobiorca decyduje zarówno o czasie, jak i o miejscu wykonania usługi.

W ślad za poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 1 kwietnia 1985 roku (I PR 19/85, OSP 1986, z. 3, s. 46) należy odróżnić "miejsce pracy" pracownika od "siedziby zakładu pracy". Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określaniu miejsca pracy. Może być ono określone na stałe bądź jako miejsce zmienne, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. "Miejsce pracy" nie musi być wyposażone w zaplecze socjalne, kadrowe i techniczne.

Wyposażenie Z. P. (1) w przedmioty niezbędne do wykonania pracy jest kolejnym z elementów potwierdzających tylko pracowniczy charakter jej zatrudnienia.

W świetle pozostałych faktów, a zwłaszcza wobec faktycznego wykonywania przez skarżącą pracy na rzecz płatnika, słuszne pozostają twierdzenia odwołujących co do rzeczywistej potrzeby wykonywania obowiązków powierzonych Z. P. (1) w ramach stosunku pracy.

Tezę tę potwierdza wreszcie fakt powrotu wnioskodawczyni do pracy u płatnika po zakończonym urlopie rodzicielskim na dotychczasowych warunkach.

Z tych wszystkich względów Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że Z. P. (1) jako pracownik A. P. podlega ubezpieczeniu społecznemu: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia zawarcia umowy o pracę – 10 marca 2014 roku.