

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 sierpnia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że K. M. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) M. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 6 grudnia 2014 roku. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że charakter, miejsce pracy wykonywanej przez K. M. (1) oraz sposób ustalenia wynagrodzenia wykazują cechy pracy w warunkach umowy o świadczenie usług, zaś stanowisko managera działu szkoleń jest nowym stanowiskiem, które utworzono jedynie w celu jej zatrudnienia, przez co umowa o pracę zawarta na krótki czas przed zajściem zdarzenia tworzącego uprawnienie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych zawarta została nie dla wykonania pracy, ale z zamiarem uzyskiwania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa przysługujących osobie o statusie pracownika. /decyzja w aktach ZUS/.

W dniu 28 września 2015 roku K. M. (1) wniosła odwołanie od powyższej decyzji, żądając jej zmiany poprzez uznanie, iż w kwestionowanym przez organ rentowy okresie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik M. K.. W uzasadnieniu podniosła, że do zawarcia umowy o pracę z płatnikiem doszło z powodu konieczności natychmiastowego objęcia przez płatnika obowiązków niezwiązanych z prowadzoną działalnością, co wobec faktu wcześniejszej dobrej współpracy na podstawie umów o dzieło, skłoniło płatnika do jej zatrudnienia. /odwołanie k. 2-3/

Odpowiadając na powyższe odwołanie pismem z dnia 13 października 2015 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie k. 4-5/

W dniu 2 października 2015 roku od opisanej decyzji z dnia 28 sierpnia 2015 roku odwołała się także M. K., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że K. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako jej pracownik począwszy od dnia 6 grudnia 2014 roku. W uzasadnieniu podniosła, że K. M. (1) wykonywała pracę osobiście, w sposób podporządkowany, wykonując bezpośrednie bieżące polecenia pracodawcy, wynikające z jego indywidualnych potrzeb, zaś zatrudnienie w zadaniowym systemie czasu pracy nie przeczy pracowniczemu charakterowi tego zatrudnienia. Wskazała, że K. M. (1) pracowała na przekazanym jej przez płatnika komputerze firmowym i jeździła wziętym w leasing samochodem firmowym. /odwołanie k 2-8 akt sprawy VIII U 2632/15 połączonej ze sprawą VIII U 2631/15/

Odpowiadając na powyższe odwołanie pismem z dnia 13 października 2015 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie k. 10-11 / akt sprawy VIII U 2632/15 połączonej ze sprawą VIII U 2631/15/

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 15 grudnia 2015 roku Sąd połączył sprawy obu odwołań od spornej decyzji do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. /protokół rozprawy k 18 akt sprawy VIII U 2632/15 połączonej ze sprawą VIII U 2631/15/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. jest zarejestrowana w ewidencji działalności gospodarczej jako osoba prowadząca działalność pod nazwą (...). Głównym przedmiotem jej działalności jest prowadzenie szkoleń dla instytucji publicznych, korporacji i szkół oraz realizacja projektów szkoleniowych finansowanych z funduszy europejskich. /niesporne/

K. M. (1) jest bratową M. K.. /niesporne/

Jeszcze przed wakacjami 2014 roku M. K. zaczęła myśleć o zatrudnieniu K. M. (1), bo sama chciała przygotować się do habilitacji. Przewidując powrót od października 2014 roku do pracy ze studentami na uczelni oraz wyznaczony na luty 2015 roku przez amerykańskie wydawnictwo termin na złożenie książki przyjętej do druku, która wymagała jeszcze dokończenia i przetłumaczenia, zaproponowała M. M. (1) – jako osobie, na której mogła polegać – podjęcie zatrudnienia. /przesłuchanie M. M. – K. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:49:32 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:12:43/

K. M. (1) i M. K. zawarły dwie umowy o dzieło na okresy: od 1 do 29 września 2014 roku i od 1 października do 28 listopada 2014 roku. Przedmiotem tych umów było opracowanie i przygotowanie materiałów szkoleniowych w formie prezentacji P. (...). Wynagrodzenie z tytułu ich wykonania wyniosły odpowiednio: 10.000 złotych i 8.500 złotych. / umowy o dzieło w aktach ZUS, przesłuchanie K. M. – e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:45:13 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:03:16/

K. M. (1) wykonała powierzone jej zadania, za co otrzymała wynagrodzenie. /niespore/

W dniu 5 grudnia 2014 roku K. M. (1) i M. K. zawarły umowę o pracę na okres próbny od dnia 6 do dnia 31 grudnia 2014 roku, na mocy której M. M. (1) została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zadaniowego czasu pracy na stanowisku managera działu szkoleń za wynagrodzeniem 10.500 złotych miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano miejsce zamieszkania płatnika składek - Ł., ul. (...) oraz miejsce zamieszkania pracownicy – Ł., ul.(...). /umowa – w aktach ZUS/

Zakres obowiązków wnioskodawczyni od tego momentu obejmował następujące zadania:

- poszukiwanie przetargów oraz zapytań ofertowych,
- przygotowanie ofert oraz przetargów wg wymagań klientów (do zatwierdzenia przez właściciela firmy),
- analizowanie oraz kalkulacja oferty pod kątem zyskowności,
- przygotowywanie faktur dla klienta (do zatwierdzenia przez właściciela firmy),
- planowanie realizacji szkoleń,
- zarządzanie zasobami szkoleniowymi: trenerzy, sprzęt, sale szkoleniowe,
- analiza budżetu szkolenia oraz optymalizacja kosztów,
- pozyskiwanie trenerów do nowych tematów szkoleń,
- pozyskiwanie sal/hoteli do przeprowadzania szkoleń,
- przygotowywanie dokumentacji szkoleniowej,
- prowadzenie teczek projektów.

/zakres obowiązków pracownika – w aktach ZUS, przesłuchanie K. M. – e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:45:13 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:03:16, przesłuchanie M. M. – K. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:49:32 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:12:43/

W dniu 6 grudnia 2015 roku K. M. (1) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. / (...) P (...) w aktach ZUS/

W dniu 8 grudnia 2014 roku M. K. udzieliła K. M. (1) pełnomocnictwa do reprezentowania firmy (...) przy składaniu ofert oraz przetargów na usługi szkoleniowe. /pełnomocnictwo – w aktach ZUS/

W dniu 31 grudnia 2014 roku strony tej umowy zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2015 roku na tych samych warunkach, poza wynagrodzeniem, które określono na kwotę 8.000 złotych miesięcznie. /umowa – w aktach ZUS/

W dniu 5 stycznia 2015 roku K. M. (1) została poddana profilaktycznym badaniom lekarskim i szkoleniu wstępnemu w zakresie BHP. /zaświadczenia – w aktach ZUS/

W tym samym dniu K. M. (1) otrzymała od M. K. pisemny zakres zadań na miesiąc grudzień 2014 roku, w dniu 31 grudnia 2014 roku – na miesiąc styczeń, a w dniu 30 stycznia 2015 roku – na miesiąc luty 2015 roku. /zlecenia – w aktach ZUS/

K. M. (1) wykonywała powierzone jej zadania w miejscu zamieszkania M. K., która w tamtym czasie była na etapie poszukiwania odpowiedniego biura. Miała do dyspozycji firmowego laptopa, urządzenie wielofunkcyjne, dostęp do szafki z dokumentami biurowymi. Korzystała z telefonu, który otrzymała od pracodawcy oraz – w razie potrzeby - z samochodu służbowego. przesłuchanie K. M. – e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:45:13

W ramach powierzonych obowiązków K. M. (1), jako osoba wyznaczona przez M. K. - kontaktowała się w sprawie organizacji szkoleń. /zeznania świadka A. K. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:25:05, zeznania świadka A. S. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:37:54, 00:40:45/

M. K. sprawdzała projekty przygotowane przez K. M. (1), przeglądała dokumenty związane z danym projektem po to, by go zatwierdzić. W ten sposób weryfikowała pracę wnioskodawczyni. / przesłuchanie K. M. – e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:45:13, przesłuchanie M. M. – K. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:49:32 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:12:43/

Płatnik wypłacił skarżącej następujące wynagrodzenia za pracę:

- za grudzień 2014 roku – 5.593,91 złotych netto

- za styczeń 2015 roku - 5.593,91 złotych netto

- za luty 2015 roku – 5.593,91 złotych netto

- za marzec 2015 roku – 2.435,20 złotych netto.

/listy wypłat, wyciągi z rachunku bankowego płatnika – w aktach ZUS/

K. M. (1) była obecna w pracy od 6 grudnia 2014 roku do 8 lutego 2015 roku. /ewidencja czasu pracy k. 119 akt ZUS/.

Od dnia 9 lutego 2015 roku ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Do dnia porodu (24 lipca 2015 roku) nie powróciła do pracy ze zwolnienia lekarskiego. / przesłuchanie K. M. – e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:45:13 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:03:16/

O ciąży dowiedziała się przed świętami Bożego Narodzenia 2014 roku. W chwili zawierania umowy nie wiedziała, że jest w ciąży. /przesłuchanie K. M. – e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:45:13 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:03:16/

Na miejsce K. M. (1) została zatrudniona K. R. (1). /przesłuchanie M. M. – K. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:49:32 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – zapis nagrania 00:12:43/

Osoba ta przejęła zadania K. M. (1). Kontaktowała się na polecenie M. K. z nieobecną w pracy wnioskodawczynią w celu wyjaśnienia niejasności w sprawie szkoleń. /zeznania świadka K. R. - e-protokół rozprawy z 17 maja 2016 roku – zapis nagrania 00:29:53, 00:34:31/

W miesiącu sierpniu 2014 roku płatnik uzyskał 89.196,07 złotych przychodu przy wydatkach równych 5.867,54 złotych, we wrześniu 2014 roku - 109.872,05 złotych przychodu przy wydatkach równych 57.295,46 złotych, w październiku 2014 roku – 59.900,10 złotych przychodu przy wydatkach równych 55.445,26 złotych, w listopadzie 2014

roku – 28.000,19 złotych przy wydatkach równych 28.246,63 złotych, w grudniu 2014 roku – 16.800,08 złotych przy wydatkach równych 14.289,06 złotych, w styczniu 2015 roku – 16.900 złotych przychodu przy wydatkach równych 15.600,80 złotych, w lutym 2015 roku – 16.200 złotych przychodu przy wydatkach równych 14.346,68 złotych. /podatkowa księga przychodów i rozchodów, zestawienie przychodów i rozchodów – w aktach ZUS/.

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 (Dz. U. Nr 137, poz. 887 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: Orzecznictwo 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: Orzecznictwo 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 6 grudnia 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 odwołujące, bowiem postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, że K. M. (1) faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika Moniki M. - K..

Zeznania świadków, przesłuchanie skarżących i powołane w sprawie dokumenty były ze sobą wzajemnie spójne, wykazując, że M. K. miała rzeczywistą potrzebę zatrudnienia pracownika na okres konieczny do sfinalizowania habilitacji, w tym wydania książki. Ustalenia Sądu dowiodły także, że K. M. (1) faktycznie w zadaniowym systemie czasu pracy (właściwemu stosunkowi pracy) wykonywała powierzone jej przez pracodawcę obowiązki, w sposób podporządkowany, pozostając pod nadzorem płatnika.

W sprawie bezsporne jest, że pracę na rzecz płatnika składek K. M. (1) wykonywała osobiście, a nadto takie również było oczekiwanie ze strony pracodawcy, ponieważ zatrudnił pracownika o wysokich kwalifikacjach zawodowych oraz sprawdzonego co do sumienności i rzetelności w toku wcześniejszego zatrudnienia. Dowodzą tego przekazywane pracodawcy dokumenty sporządzane w wykonaniu umowy, pod którymi swój podpis składała K. M. (1). Nie można również twierdzić, aby w stosunku prawnym pomiędzy K. M. (1) a M. K. 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.

K. M. (1) z uwagi na zatrudnienie na stanowisku managera działu szkoleń i samodzielność tej funkcji pracowała w podporządkowaniu autonomicznym, a ponadto w zadaniowym czasie pracy. Płatnik składek wyznaczał na każdy miesiąc pracownikowi zadania, następnie zaś rozliczał go z ich wykonania.

K. M. (1) wykonywała bezpośrednio bieżące polecenia pracodawcy, a wynikające z aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa płatnika składek. Czynności te nie były uwzględnione w wykazie zadań. Wśród nich wymienić można:

- 1) dowóz materiałów szkoleniowych na miejsce szkolenia,
- 2) dowóz materiałów, sprzętu potrzebnego na szkolenie konkretnym trenerom,
- 3) organizowanie sali szkoleniowej,
- 4) kontakt z przedstawicielami hoteli,
- 5) tworzenie bazy trenerów,
- 6) prowadzenie rozmów z klientami na temat szkoleń,
- 7) udział w konsultacjach dotyczących projektów unijnych,

8) zdobywanie wiedzy na temat możliwości współpracy ze szkołami i innymi instytucjami w ramach środków unijnych.

Wykonywanie przez K. M. (1) tych poleceń, nie mieszczących się w pisemnie ustalonym jej zakresie obowiązków dobitnie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu M. K..

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 Pani K. M. (1) 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. Florcka, 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 K. M. (1) 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.

Warto przy tym zauważyć, że z posiadanych przez organ dokumentów księgowych płatnika składek wprost wynika, że w majątku trwałym przedsiębiorstwa (...) od końca listopada 2014 roku figurowały dwa komputery, a nadto dwa samochody firmowe. Jak zeznała płatniczka składek jeden z komputerów został przekazany Pani K. M. (1), która również korzystała z drugiego, wziętego w leasing w listopadzie 2014 roku samochodu służbowego.

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

Podkreślenia wymaga wreszcie okoliczność, że skarżąca o ciąży dowiedziała się dopiero po zawarciu umowy o pracę (przed Świątami Bożego Narodzenia 2014 roku). Dlatego też nie podlega prawdziemu stwierdzeniu, by przyczyną zawarcia umowy o pracę w dniu 5 grudnia 2014 roku była ciąża. Ciąża nie była motywem jej zatrudnienia.

W świetle pozostałych faktów, a zwłaszcza wobec wykonywania obowiązków M. M. (1) po jej przejściu na zwolnienie lekarskie przez innego pracownika, słuszne pozostają twierdzenia odwołujących co do rzeczywistej potrzeby wykonywania obowiązków powierzonych K. M. (1) w ramach stosunku pracy.

Z tych względów Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że K. M. (1) jako pracownik M. K. podlega ubezpieczeniu społecznemu: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia zawarcia umowy o pracę – 6 grudnia 2014 roku.

Stosownie do wyników postępowania, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., Sąd obciążył organ rentowy kosztami zastępstwa procesowego M. K. w wysokości 180 złotych, ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika tej wnioskodawczynie na podstawie §12 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz.461).

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.