

Sygn. akt VII U 1580/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: protokolant sądowy Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2018 r. w Warszawie

sprawy M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem zainteresowanego płatnika składek P. M.

na skutek odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

z dnia 18 sierpnia 2017 r. znak: (...)

1. oddala odwołanie,

2. zasądza od odwołującej się M. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 1580/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 sierpnia 2017 r., nr: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1 i art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 106 z późn. zm.) w związku z art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 398) oraz w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) stwierdził, że M. K., jako pracownik u płatnika składek P. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2017 r. (decyzja z dnia 18 sierpnia 2017 r., nr: (...), k. 73-81 a.r.).

W dniu 2 października 2017 r. **M. K.**, działając za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika, wniosła odwołanie od powyższej decyzji podnosząc, że w spornym okresie czasu faktycznie wykonywała pracę na rzecz P. M. na stanowisku managera. Zaskarżonej decyzji ubezpieczona zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 68 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez bezpodstawne oraz sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym oraz z zasadami doświadczenia życiowego ustalenie, że nie realizowała ona swoich obowiązków w ramach umowy o pracę na rzecz płatnika składek, w sytuacji, gdy

pracując, jako manager, jej obowiązki miały charakter specyficzny, a praca była wykonywana w sposób ciągły, a także naruszenie art. 83 § 1 k.c. poprzez bezpodstawne uznanie, że umowa o pracę miała charakter pozorny, podczas gdy strony wykazywały wolę nawiązania i utrzymania stosunku pracy. W uzasadnieniu swego stanowiska ubezpieczona wskazała, że od momentu zatrudnienia jej w firmie P. M., do chwili przejścia na zwolnienie lekarskie normalnie wykonywała wszystkie powierzone jej obowiązki zawodowe. Czynności te realizowała pod kierownictwem swojego pracodawcy P. M., który podejmował decyzje odnośnie formy i sposobu wykonywania przez nią poszczególnych zadań. Zaznaczyła jednak, że z uwagi na dość specyficzny charakter wykonywanej pracy, nie była związana ani miejscem ani czasem pracy, co oznacza, że rozpoczynała i kończyła pracę o różnych godzinach. W ramach ustalonego planu pracy była także zobowiązana do pozostawiania w domu pod telefonem, a w razie zaistnienia takiej konieczności miała obowiązek stawić się w miejscu pracy na polecenie pracodawcy. Ubezpieczona zaznaczyła, że w firmie płatnika składek zajmowała się bezpośrednią organizacją okołosportowych aspektów życia P. M.. Do jej obowiązków należała m.in. obsługa systemu (...), który polegał na wypełnianiu tzw. „(...)”, czyli informacji na temat miejsca pobytu sportowca celem przeprowadzenia kontroli antydopingowej, jak również zajmowała się prowadzeniem aktywnej działalności marketingowej związanej z wydarzeniami sportowymi, czego dowodem jest faktura VAT wystawiona w dniu 7 stycznia 2017 r. Ubezpieczona wskazała także, że w ramach powierzonych zadań kontaktowała się z organizatorami imprez sportowych w tym m.in. z M. R., z którym negocjowała udział zainteresowanego w zawodach (...), które odbywały się w B., C., C. oraz w W.. Odnosząc się natomiast do kwestii formalnych związanych z nawiązaniem powyższego stosunku pracy, ubezpieczona stwierdziła, że odbyła szkolenie wstępne z zakresu bhp w dniu 1 stycznia 2017 r. wskazując, że osoby przeprowadzające to szkolenie dysponują elastycznym czasem pracy i są w stanie umawiać się z pracownikami w każdy dostępny dla nich dzień. Tym samym – w ocenie ubezpieczonej – niezasadne jest twierdzenie organu rentowego, że zawarta przez strony umowa o pracę była pozorna, gdyż żadna ze stron nie miała zamiaru wykonywać swoich obowiązków wynikających z treści tej umowy. Przeciwnie stwierdziła, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta w celu rzeczywistego świadczenia pracy i faktycznie przez sporny okres czasu była realizowana. Zdaniem ubezpieczonej o fakcie wykonywania przez nią obowiązków służbowych świadczy przedstawiona w toku postępowania wyjaśniającego dokumentacja, jak również zeznania świadków. Z kolei, co do oświadczenia złożonego przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy - R. K., który nie miał wiedzy na temat jej zatrudnienia na stanowisku managera, ubezpieczona wskazała, że po pierwsze nigdy nie było potrzeby aby kontaktowała się z ww. pracownikiem, a po drugie na swoim stanowisku został on zatrudniony od kwietnia 2017 r., a więc już w trakcie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim. Na tej podstawie ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2017 r. (odwołanie z dnia 2 października 2017 r. k. 2-6 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. w odpowiedzi na odwołanie z dnia 31 października 2017 r. wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od odwołującej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Organ rentowy wniósł także o przekazanie niniejszej sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa – Praga w Warszawie, jako Sądowi miejscowo właściwemu w niniejszej sprawie z uwagi na miejsce zamieszkania odwołującej. W uzasadnieniu swego stanowiska pełnomocnik organu rentowego wskazał, że jak wynika z dokumentów ubezpieczeniowych zewidencjonowanych w bazie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, P. M., jako płatnik składek zgłosił odwołującą M. K. do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 stycznia 2017 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W okresie od stycznia do kwietnia 2017 r. wykazał za odwołującą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 7.100,00 zł miesięcznie. Od dnia 18 kwietnia 2017 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w czasie ciąży. W ocenie organu rentowego, zgłoszenie przez odwołującą M. K. roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego w bardzo krótkim okresie czasu od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych wzbudziło wątpliwości odnośnie tego, czy strony faktycznie nawiązały stosunek pracy, czy też zgłoszenia dokonano jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że oceniając całokształt zebranych w sprawie materiałów, w tym biorąc pod uwagę kilka elementów takich jak: brak dowodów na świadczenie pracy przez M. K., brak świadków jej zatrudnienia, brak otrzymania przez odwołującą zakresu czynności, brak doświadczenia na podobnym stanowisku pracy, niewykazanie przez P. M. potrzeby zatrudnienia managera, brak zatrudnienia osoby na zastępstwo,

wygórowane wynagrodzenie w porównaniu do reszty osób zatrudnionych w firmie P. M. oraz okoliczność, iż w okresie poprzedzającym zatrudnienie przez P. M., odwołująca podlegała wyłącznie ubezpieczeniu emerytalnemu oraz ubezpieczeniom rentowym, jako osoba sprawująca opiekę nad dzieckiem, należy przyjąć, że podpisanie umowy o pracę z odwołującą i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych, w istocie nie miało na celu realizacji interesów płatnika z jednej strony i świadczenia pracy za wynagrodzeniem z drugiej, a jedynie uzyskanie wyższych świadczeń przez M. K.. W konkluzji organ rentowy stwierdził, że zgłoszenie M. K. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie P. M. było pozorną czynnością prawną, o jakiej mowa w art. 83 § 1 k.c., mającą umożliwić odwołującej uzyskanie dodatkowych korzyści materialnych w postaci wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym zdaniem organu rentowego należało uznać, że zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., umowa o pracę zawarta pomiędzy zainteresowanym, a odwołującą, jako zawarta dla pozorów, jest nieważna. Mając na uwadze powyższe okoliczności organ rentowy stwierdził, że zaskarżona decyzja jest prawnie oraz faktycznie uzasadniona (odpowiedź na odwołanie z dnia 31 października 2017 r. k. 18-20 a.s.).

Postanowieniem z dnia 3 listopada 2017 r. Sąd Okręgowy w Płocku stwierdził swą niewłaściwość miejscową i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (postanowienie z dnia 3 listopada 2017 r. k. 22-23 a.s.).

Postanowieniem z dnia 12 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie na podstawie art. 477¹¹ § 2 k.p.c. zawiadomił zainteresowanego płatnika składek P. M. o toczącym się postępowaniu, wskazując, że w terminie 14 dni od dnia doręczenia ww. zawiadomienia może on przystąpić do sprawy. Na rozprawie w dniu 15 stycznia 2018 r. zainteresowany P. M. przyłączył się do stanowiska odwołującej (postanowienie z dnia 12 grudnia 2017 r. k. 34, protokół rozprawy z dnia 15 stycznia 2018 r. k. 66-72 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. ma 31 lat, urodziła się w dniu (...), jest matką dwójki dzieci. Ubezpieczona była niegdyś sportowcem, posiada tytuł mgr Akademii Wychowania Fizycznego, ukończyła też wiele kursów i studia podyplomowe oraz zna biegle język angielski. Przed podjęciem zatrudnienia u P. M., ubezpieczona M. K. prowadziła własną działalność gospodarczą w okresie od 2011 r. do sierpnia 2014 r. Wcześniej przez okres 3-4 lat była zatrudniona na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. W dniu 12 sierpnia 2014 r. ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko (zeznania odwołującej k. 67-69, k. 71-72 a.s.).

O potrzebie zatrudnienia na stanowisku menedżera w firmie P. M., ubezpieczona dowiedziała się od wspólnych znajomych. Po raz pierwszy kontakt stron odbył się na Gali (...) w listopadzie 2016 r. P. M. był w tamtym czasie laureatem nagrody. Wtedy też ubezpieczonej została złożona oferta pracy na stanowisku menedżera. Z uwagi na fakt, że starszy syn M. K. zaczął chodzić do przedszkola, postanowiła ona przyjąć ofertę pracy, złożoną jej przez P. M.. Przy wyborze kandydatury ubezpieczonej do zatrudnienia, P. M. kierował się nie tylko faktem wcześniejszej znajomości ubezpieczonej, ale również i tym, że niegdyś podobnie jak i on była ona sportowcem. Wobec powyższego, profil działalności przyszłego pracodawcy był M. K. znany, a więc ubezpieczona miała świadomość charakteru pracy, którą zamierzała podjąć. P. M. oczekiwał od swojego przyszłego pracownika m.in. obsługi systemu (...) tj. systemu stworzonego przez Światową Organizację Walki z Doppingiem, który stanowi swoistą kontrolę nad zawodnikami, którzy obligatoryjnie zgłaszają raport dotyczący miejsca ich pobytu w celu umożliwienia przeprowadzenia kontroli anty-dopingowej na trzy miesiące naprzód. W systemie konieczne jest dokonywanie na bieżąco zmian dotyczących miejsca pobytu zawodnika. W razie braku podania wskazanych informacji zawodnik może otrzymać ostrzeżenie. Dwukrotne ostrzeżenie powoduje dyskwalifikację zawodnika. P. M., jako sportowiec jest jedną z osób wytypowanych do kontroli. Obowiązek wprowadzania zmian do powyższego systemu miał stanowić podstawowy obowiązek pracowniczy ubezpieczonej. Dodatkowymi obowiązkami M. K. miała być natomiast obsługa fanpage-a P. M. na(...)oraz odpisywanie na zamieszczane tam komentarze. Z uwagi na fakt, że ubezpieczona biegle posługuje się językiem angielskim, miała ona także podtrzymywać kontakty z mediami zagranicznymi w zakresie organizowanych wyjazdów sportowych, w których uczestniczył zainteresowany. Strony wstępnie ustaliły, że umowa o pracę zostanie zawarta od dnia 1 stycznia 2017 r. Wynagrodzenie miało opiewać na kwotę w wysokości 7.100,00 zł brutto i miało być płatne

przelewem z dołu według dyspozycji odwołującej. Praca miała być wykonywana w domu. W ramach ustalonego planu pracy ubezpieczona była zobowiązana do pozostawania w domu pod telefonem, a w razie zaistnienia takiej konieczności miała obowiązek stawić się w miejscu pracy na polecenie pracodawcy. M. K. nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Nikt przed nią nie był także zatrudniony w firmie P. M. na stanowisku managera. Obecnie w firmie zainteresowanego zatrudnione są cztery osoby – dwie pracownice na stanowiskach manicurzystek, jeden pracownik na stanowisku kierowcy oraz księgowa. Żadna z ww. osób nie była świadkiem faktycznego wykonywania pracy przez odwołującą. Wynagrodzeniem tych osób zajmuje się księgowa zainteresowanego. Za ww. pracowników zainteresowany opłaca składki od podstawy wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na duży natłok obowiązków zawodowych, zainteresowany postanowił zatrudnić w swojej firmie dodatkową osobę do pomocy właśnie na stanowisku managera, która miałaby go wspomóc w kompleksowej organizacji jego funkcjonowania w ramach aktywności sportowej podejmowanej głównie poza granicami kraju. Wcześniej zainteresowany zatrudniał w swojej firmie K. E., która choć formalnie zajmowała stanowisko managera, to jednak jej wyłącznym zadaniem było pozyskanie sponsora zawodów sportowych. Jej wynagrodzenie kształtowało się na poziomie około 11.000,00 zł brutto (zeznania odwołującej k. 67-69, k. 71-72, zeznania zainteresowanego k. 69-70, k. 72 a.s.).

W dniu 1 stycznia 2017 r. M. K. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych u płatnika składek P. M. z tytułu zawartej umowy o pracę. Płatnik składek ustalił w stosunku do odwołującej pełny wymiar czasu pracy i miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w następujących wysokościach: za styczeń 2017 r. – 0,00 zł, od lutego do kwietnia 2017 r. – 7.000,00 zł oraz za maj 2017 r. – 4.023,33 zł (zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych ZUS ZFA – dokumentacja zgromadzona w aktach rentowych odwołującej).

Strony podpisały umowę o pracę w dniu 2 stycznia 2017 r. W momencie podpisywania umowy ubezpieczona znajdowała się w początkowej fazie drugiej ciąży. W dniu 29 grudnia 2016 r. ubezpieczona uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku managera. Z kolei w dniu 1 stycznia 2017 r. ubezpieczona przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. instruktaż ogólny, jak i stanowiskowy. Początkowo strony podpisały umowę na 3-miesięczny okres próbny, po którego upływie, umowa ta od dnia 1 kwietnia 2017 r. została przedłużona na czas nieokreślony. Pierwszym zadaniem odwołującej w nowej pracy było odbycie spotkania z M. R., będącym organizatorem spotkań przygotowywanych przez Fundację (...), które dotyczyło udziału P. M. w zawodach (...). Spotkania te miały odbyć się w dniach 4 i 8 stycznia 2017 r. Ubezpieczona nie brała jednak udziału w żadnym z czterech spotkań organizowanych w ramach zawodów sportowych (...). Kolejnym zadaniem ubezpieczonej w ramach podpisanej umowy o pracę był zakup biletów na event (...) na Galę(...), która odbyła się w dniu 7 stycznia 2017 r. Do obowiązków M. K. w tym zakresie należało prowadzenie korespondencji z kibicami zainteresowanego zarówno elektronicznej na (...), jak również listownej. Ubezpieczona w szczególności adresowała i wysyłała karty z autografem P. M.. Ubezpieczona zajmowała się także kwestiami formalnymi związanymi z prowadzoną przez zainteresowanego działalnością charytatywną. To za jej pośrednictwem zainteresowany miał przekazać na (...) album pamiątkowy z fotografiami z igrzysk, które odbyły się w 2016 r. Ubezpieczonej zostało również zlecone odszukanie miejsca na zgrupowanie, które odbyło się na Teneryfie w miejscowości L. w hotelu „(...)”, który to ona zaproponowała. Ubezpieczona telefonowała też do wyżej wymienionego hotelu w celu potwierdzenia warunków zakwaterowania. Ponadto w ramach swoich obowiązków ustalała także terminy spotkań P. M. z młodzieżą. Nie uczestniczyła jednak osobiście w tych spotkaniach. Miała być ona również osobą odpowiedzialną za kontakt z Telewizją (...), która po Igrzyskach Olimpijskich w 2016 r., postanowiła nakręcić krótki reportaż na temat P. M.. Wszelkie instrukcje oraz wskazówki dotyczące pracy były przekazywane ubezpieczonej telefonicznie, gdyż od siedziby pracodawcy, położonej w B. dzieliła ją odległość 140 km. Lista obecności w pracy była podpisywana w miejscu, w którym w danym dniu odwołująca wykonywała powierzone jej czynności. Z zakresem wszystkich obowiązków pracowniczych odwołująca została zaznajomiona ustnie. W dniu 18 stycznia 2017 r. ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży, o którym to fakcie poinformowała zainteresowanego tego samego dnia. W 2016 r. zainteresowany osiągnął dochód z prowadzonej działalności w wysokości 499.411,72 zł. Z kolei w 2017 r. za okres od stycznia do czerwca, zainteresowany osiągnął dochód w wysokości 110.935,46 zł (zeznania odwołującej k. 67-69, k. 71-72, zeznania zainteresowanego k. 69-70, k. 72, zeznania świadka M. R. k. 70, zeznania świadka A. K. k.

70-71 a.s., karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy k. 39-40, orzeczenie lekarskie z dnia 29 grudnia 2016 r. k. 41-42, umowa o pracę z dnia 4 kwietnia 2017 r. k. 43-44, umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. k. 45-46, oświadczenie k. 47-48, zeznania o wysokości osiągniętego dochodu k. 59-64, podatkowa księga przychodów i rozchodów k. 65-66 a.r.).

W dniu 18 kwietnia 2017 r. M. K. stała się niezdolna do pracy z powodu problemów zdrowotnych, które wystąpiły u niej w czasie ciąży wobec, czego zmuszona była udać się na zwolnienie lekarskie. W okresie, gdy odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim, nie świadczyła pracy na rzecz zainteresowanego. W tym czasie zainteresowany sam obsługiwał system (...) lub prosił o to swojego przyjaciela T. M.. Z uwagi na zaistniałe okoliczności, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez M. K. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. M.. W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz w świetle zgromadzonych dowodów, organ rentowy uznał, że umowa o pracę na podstawie, której odwołująca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek została zawarta w celu obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, płatnik składek nie przedstawił wymiernych dowodów potwierdzających faktyczne zatrudnienie M. K.. Natomiast analiza faktyczna i prawna zgromadzonego w toku postępowania wyjaśniającego materiału, uzasadnia stwierdzenie, że ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u wyżej wymienionego pracodawcy, albowiem zawarta w dniu 2 stycznia 2017 r. umowa o pracę, jako czynność zmierzająca do obejścia prawa jest nieważna (zeznania odwołującej k. 67-69, zeznania zainteresowanego k. 69-70 a.s., zawiadomienie o wszczęciu postępowania z urzędu k. 9-15, zawiadomienie o zakończeniu postępowania k.69-71 a.r.).

W oparciu o powyższe ustalenia, decyzją z dnia 18 sierpnia 2017 r., nr: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1 i art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 106 z późn. zm.) w związku z art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 398) oraz w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) stwierdził, że M. K., jako pracownik u płatnika składek P. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2017 r. (decyzja z dnia 18 sierpnia 2017 r., nr: (...), k. 73-81 a.r.).

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego, M. K. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie z dnia 2 października 2017 r. k. 2-6 a.s.).

Powyższy stan faktyczny, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych M. K. oraz w oparciu o zeznania świadków: M. R. (k. 70 a.s.) i A. K. (k. 70-71 a.s.) oraz stron postępowania – odwołującej M. K. (k. 67-69 a.s.) i zainteresowanego P. M. (k. 69-70 a.s.).

Powołane przez Sąd Okręgowy dowody z dokumentów, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z treści tych dokumentów, należało uznać za mające wysoki walor dowodowy, a przez to mogące stanowić podstawę do czynienia ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznaniami zainteresowanego P. M. (k. 69-70 a.s.) oraz odwołującej M. K. (k. 71-72 a.s.) Sąd dał wiarę jedynie częściowo, tj. w zakresie faktu zawarcia umowy o pracę oraz dopełnienia wszelkich formalności związanych ze zgłoszeniem pracownika do ubezpieczeń społecznych, albowiem zeznania w tej części są wewnętrznie spójne, jak również korespondują ze sobą oraz dokumentacją zgromadzoną zarówno w aktach sprawy, jak i aktach rentowych. Sąd nie podzielił jednak zeznań – zarówno zainteresowanego, jak i odwołującej – w zakresie realizacji stosunku pracy po zawarciu umowy o pracę, aż do chwili przejścia przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie. W tym zakresie zarówno zainteresowany, jak i odwołująca nie przedłożyli wystarczających dowodów, tak rzeczowych, jak i osobowych na poparcie swoich twierdzeń. W aktach sprawy nie ma bowiem żadnych dowodów świadczących o rzeczywistym wykonywaniu pracy przez M. K. w rozumieniu art. 22 k.p. oprócz przedstawionych list przelewów za wynagrodzenie. Z kolei sam fakt sporządzenia dokumentów

takich jak umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, przelewów wynagrodzeń, czy też jednej faktury VAT nie potwierdza, że odwołująca faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. Za dowód taki również nie można uznać zeznań świadka M. R. (k. 70 a.s.), albowiem nie znał on osobiście odwołującej i nie widział jej nigdy wykonującej pracy. Wskazał także, że ubezpieczona nigdy nie uczestniczyła w spotkaniach związanych z organizacją zawodów sportowych. Zeznania męża odwołującej A. K. (k. 70-71 a.s.) także nie przedstawiają żadnych informacji, z których wynikałoby, czy odwołująca wykonywała pracę na rzecz zainteresowanego oraz jak dużo jej wykonywała, w jakim czasie i w jaki sposób pracodawca ją kontrolował i nadzorował. Dodatkowo w sprawie nie została wykazana konieczność zatrudnienia M. K. w firmie zainteresowanego P. M., co także wskazuje na nieprawdziwość twierdzeń strony odwołującej oraz płatnika składek w zakresie faktycznej realizacji stosunku pracy. Ponadto z akt sprawy wynika, że po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, właściciel firmy nie zatrudnił żadnego nowego pracownika na jej miejsce z takim samym bądź podobnym zakresem czynności. Z tych też względów w powyższym zakresie, Sąd Okręgowy odmówił zeznaniom odwołującej i zainteresowanego przymiotu wiarygodności.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział W. z dnia 18 sierpnia 2017 r., znak: (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Jedyną kwestią sporną w niniejszym postępowaniu było to, czy M. K. od dnia 1 stycznia 2017 r. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawartej umowy o pracę z płatnikiem składek P. M.. Aby kwestię tę rozstrzygnąć, należy dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 106 z późn. zm.).

Zgodnie z treścią przepisów art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym. Stosownie zaś do treści art. 13 pkt. 1 powołanej ustawy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych spoczywa na płatniku składek (art. 36 ust. 2 ustawy), którym jest pracodawca (art. 4 pkt. 2 lit. a ustawy).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest organ rentowy. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt III UK 200/04). Natomiast na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1 powołanej ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Osoba kwestionująca stanowisko organu rentowego zawarte w wydanej po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego decyzji zobowiązana jest nie tylko do podważania trafności poczynionych przez organ rentowy ustaleń, ale również – nie ograniczając się wyłącznie do polemiki z tymi ustaleniami – powinna, zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c., wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. Tymczasem analiza całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i to zarówno osobowego, jak i rzeczowego prowadzi do wniosku, że odwołująca, jak i zainteresowany zadaniu temu nie sprostali. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do treści art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym). Jeżeli zatem organ rentowy na podstawie materiałów zgromadzonych w postępowaniu administracyjnym zarzucił fikcję umowy o pracę i brak świadczenia pracy, to w postępowaniu sądowym odwołująca powinna była wykazać, że w spornym

okresie czasu faktycznie wykonywała pracę na rzecz zainteresowanego. W razie nie przedstawienia żadnych dowodów na potwierdzenie powyższej okoliczności, odwołująca ponosi negatywne tego konsekwencje – nie wykazuje bowiem faktów, z których wywodzi skutki prawne.

Wyniki przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego nie dają podstaw do przyjęcia, jakoby odwołująca faktycznie wykonywała pracę na rzecz zainteresowanego na podstawie umowy o pracę. W pierwszej kolejności, wskazać należy, że faktu wykonywania pracy przez odwołującą w ramach spornej umowy nie potwierdzają przedstawione w sprawie dokumenty. Dokumenty takie, jak karta szkolenia bhp z dnia 1 stycznia 2017 r., zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy z dnia 29 grudnia 2016 r., czy też same umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. i z dnia 4 kwietnia 2017 r. r. nie stanowią dowodu świadczenia pracy, lecz co najwyżej dowód nawiązania stosunku pracy, czego organ rentowy nie kwestionował. W niniejszej sprawie brak jest świadków, którzy potwierdziliby zatrudnienie odwołującej. Żaden z zatrudnionych przez zainteresowanego P. M. pracowników nie był świadkiem wykonywania przez M. K. pracy na jego rzecz. O ile pracownicy zatrudnione na stanowiskach manicurzystek miały jakikolwiek kontakt z odwołującą, to jednak był to jedynie kontakt w zakresie usług dla kobiet przez nie oferowanych. Kierowca zainteresowanego nigdy nie miał natomiast żadnej styczności z M. K.. Odwołująca nie otrzymała także zakresu czynności, które miała wykonywać w ramach umowy o pracę. Nie przedstawiono także dowodów na faktyczne wykonywanie jakichkolwiek obowiązków przez M. K.. Z zeznań świadków wynika również, że odwołująca nie uczestniczyła osobiście w żadnych spotkaniach ani też zawodach sportowych, które miała organizować w ramach swoich obowiązków. Znaczące w ocenie Sądu Okręgowego jest również to, że ani wcześniej ani później nie zatrudniano pracownika na stanowisku managera. Co więcej zainteresowany nie zatrudnił żadnego pracownika na miejsce odwołującej, a obowiązki, które wskazuje jako czynności wykonywane przez odwołującą, w szczególności dotyczące systemu (...) wykonuje osobiście lub za pośrednictwem przyjaciela. Powyższe zachowanie zainteresowanego przeczy zatem oświadczeniu z dnia 29 czerwca 2017 r., skierowanym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w którym jednoznacznie płatnik składek stwierdził, że w środowisku sportowym nie da się funkcjonować bez managera. W szczególności odwołującej nie udało się wykazać, aby ilość wykonywanej przez nią pracy na rzecz P. M. uzasadniała wynagrodzenie ustalone w wysokości 7.100,00 zł. Za niewystarczające Sąd Okręgowy uznał bowiem dowody mające świadczyć za wykonywaniem przez odwołującą pracy na rzecz firmy zainteresowanego w postaci jednej faktury VAT wystawionej w dniu 7 stycznia 2017 r., która w rzeczywistości nie została wystawiona i podpisana przez odwołującą z uwagi na brak posiadania przez nią upoważnienia do podpisywania jakichkolwiek dokumentów firmowych. Nie można też powiedzieć, aby czynność w postaci obsługi fanpage-a P. M. na (...) oraz odpisywania na zamieszczane tam komentarze była czynnością czasochłonną oraz wykonywaną przez odwołującą systematycznie. Ponadto w tym zakresie odwołująca również nie przedstawiła żadnych dowodów, potwierdzających fakt realizacji opisanych powyżej czynności. Należy również podkreślić, że w niniejszej sprawie brak jest także jakiegokolwiek dokumentacji sporządzonej przez strony postępowania w obecności osób trzecich, które potwierdzałyby fakt pracy odwołującej. Zwraca też uwagę, że strony nie przedstawiły żadnej umowy, jaka została zawarta pomiędzy firmą zainteresowanego, a konkretnymi podmiotami, z których wynikałby rodzaj wynegocjowanego przez odwołującą przedsięwzięcia, w którym zainteresowany miałby wziąć udział w ramach aktywności sportowej. Po drugie, jak już zostało wskazane faktu pracy odwołującej w ramach umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2017 r. nie potwierdzają także zeznania przesłuchanego w sprawie świadka w osobie M. R., albowiem nie znał on osobiście odwołującej i nie widział jej nigdy wykonującej pracy. Odwołująca M. K. nie zaoferowała zatem żadnych wiarygodnych dowodów, stanowiących potwierdzenie okoliczności związanych z jej zatrudnieniem w firmie zainteresowanego P. M..

W niniejszej sprawie zarówno odwołująca, jak i zainteresowany nie wykazali także, aby po stronie pracodawcy istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej na stanowisku managera. Nie ulega przy tym wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci ekonomiczno-organizacyjnej konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac zakreślonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności

umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2002 r., II UKN 359/99 oraz z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97). Często zaś bywa tak, że w sprawach o objęcie ubezpieczeniem społecznym strony pozorują pewne czynności, właśnie na wypadek kontroli organu rentowego i tak należy ocenić przedmiotową sytuację, z uwagi na brak faktycznej potrzeby zatrudnienia odwołującej w firmie zainteresowanego. W tym miejscu podkreślenia wymaga krótkotrwałość zatrudnienia M. K. na stanowisku managera, jak i charakter rzekomo powierzonej pracy na tym stanowisku. Istotnym jest także, że po okresie, w którym ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, choćby na czas zastępstwa, przejmując z powrotem dotychczas powierzone jej obowiązki służbowe. W ocenie Sądu nie sposób również pominąć, że M. K. nie miała specjalnych kwalifikacji do pracy w firmie zainteresowanego. Odwołująca, co prawda posiada wykształcenie sportowe i posługuje się językiem angielskim, jednak nigdy wcześniej nie pracowała na stanowisku związanym z zarządzaniem i marketingiem oraz nie wykonywała czynności stricte biurowych. Odwołująca nigdy wcześniej nie pracowała także w firmie o podobnym profilu działalności. W tym zakresie wątpliwym zatem wydaje się ustalenie wynagrodzenia odwołującej na poziomie 7.100,00 zł brutto, które po pierwsze nie było adekwatne do umiejętności i kwalifikacji ubezpieczonej oraz zakresu powierzonych jej obowiązków, a po drugie również do wynagrodzeń otrzymywanych przez innych pracowników firmy zainteresowanego, które kształtowały się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy uznał także, że strony zawarły umowę o pracę w sytuacji, kiedy konstytutywne cechy stosunku pracy nie występowały. Do tych konstytutywnych cech, określonych przez przepisy Kodeksu pracy, odróżniających stosunek pracy od innych stosunków prawnych, należą: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. W realiach rozpoznawanej sprawy wskazać należy, że czynności wykonywane przez M. K. w ramach łączącej ją z zainteresowanym P. M., umowy o pracę ze swej istoty nie wymagały ścisłego podporządkowania pracodawcy i pozostawiały jej stosunkowo dużą dozę swobody. Odwołująca nie miała ściśle wyznaczonych godzin pracy, nie musiała codziennie pracować co najmniej 8 godzin, które były adekwatne do jej wymiaru czasu pracy, mogła także wykonywać pracę w domu, gdzie sama decydowała o czasie wykonywanych przez siebie zadań. Odwołująca nie dojeżdżała także do siedziby firmy zainteresowanego, albowiem znajdowała się ona w miejscowości oddalonej od jej miejsca zamieszkania o 140 km. Nie wypełniała przy tym pełnego wymiaru czasu pracy. Trudno bowiem przyjąć, aby obsługa fanpage-a P. M. na (...) oraz odpisanie na kilka komentarzy, bądź wyszukanie hotelu i zarezerwowanie pobytu w nim, zajmowały jej aż tak dużą ilość czasu. Podnieść także należy, że wykonywanie przez odwołującą pracy charakteryzowało się dużą swobodą, zarówno co do czasu, jak i miejsca pracy oraz sposobu wykonywania powierzonych obowiązków, brak było też ścisłego nadzoru ze strony pracodawcy nad realizacją wykonywanych zadań. Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy nie wynika bowiem, aby zainteresowany udzielał odwołującej jakichkolwiek wskazówek, czy też wytycznych odnośnie wykonywanych przez nią obowiązków. Pracownik nie był także zobowiązany do raportowania sposobu, jak i ilości wykonanych czynności w zakresie prowadzenia aktywnej działalności marketingowej. Ponadto, nawet gdyby przyjąć, że odwołująca rzeczywiście wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy powierzone jej obowiązki, to wskazać należy, że zainteresowanego interesował tak naprawdę efekt jej pracy, który jednak sam w sobie nie może stanowić o istnieniu stosunku pracowniczego, gdyż wskazuje raczej na rodzaj stosunku o charakterze cywilno-prawnym, tj. umowy zlecenia, czy też umowy o dzieło. Co prawda, P. M. powoływał się w toku postępowania sądowego na fakt wcześniejszej znajomości z M. K. z tytułu przynależności do środowiska sportowego, co mogło rodzić u niego poczucie zaufania do jej osoby, to jednak okoliczność ta nie może ustępować miejsca tym elementom, jakie obligatoryjnie muszą zaistnieć w stosunku pracowniczym.

Mając na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że zgłoszenie odwołującej M. K. do ubezpieczeń społecznych miało charakter fikcyjny, albowiem zawarcie umowy o pracę nie było związane z rzeczywistym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Pozorna umowa o pracę, nie stanowi natomiast uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Sąd uznał, że w momencie zawarcia umowy o pracę faktycznym zamiarem ubezpieczonej było uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co wyklucza objęcie jej w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz.1804) zasądzając od M. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zarządzenie: (...)

(...)