

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marcin Graczyk
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 marca 2019 r. w Warszawie

sprawy P. I. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

z udziałem M. L.

na skutek odwołania P. I. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W.

z dnia 21 sierpnia 2018 r., nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że P. I. (1) jako pracownik u płatnika składek M. L. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 grudnia 2017 r.

UZASADNIENIE

P. I. (1) w dniu 20 września 2018 r. złożyła odwołanie za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie od decyzji w/w organu rentowego z dnia 21 sierpnia 2018 r., nr: (...). Odwołująca wskazała, że złożone przez nią wyjaśnienia oraz przedstawione dokumenty za pośrednictwem jej pracodawcy M. L. potwierdzają fakt wykonywania pracy na rzecz płatnika składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Ubezpieczona stwierdziła, że spóźnienie dotyczące zgłoszenia jej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego nie było umyślne i wynikało jedynie z niedopatrzania i nieporozumienia w księgowości oraz dużej ilości pracy wraz z końcem roku (k. 3-5 a. s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie z dnia 22 października 2018 r. wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i wyceny przedsiębiorstw celem ustalenia sytuacji majątkowej płatnika składek i czy ona uzasadniała zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem 2.500,00 złotych miesięcznie oraz dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa celem ustalenia, czy odwołująca była zdolna do wykonywania pracy w

wymiarze pełnego etatu od dnia 1 grudnia 2017 r. do dnia porodu. Organ rentowy uznał, że nie uzyskał dowodów świadczących

o wykonywaniu pracy przez odwołującą na rzecz płatnika składek. W jego ocenie strony stosunku pracy nie nadesłały dokumentów i wyjaśnień, a nadto odwołująca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego po terminie.

W związku z powyższym Oddział decyzją z dnia 21 sierpnia 2018 r. stwierdził, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek M. L. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu

od dnia 1 grudnia 2017 r. (k. 36-37 a. s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. I. (1) w dniu 4 września 2016 r. uzyskała certyfikat potwierdzający ukończenie przez nią kursu marketingu internetowego w ramach programu Internetowe Rewolucje (k. 18 a. s.).

Zgodnie z Centralną Ewidencją i Informacją o Działalności Gospodarczej M. L. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą M. M.

z siedzibą w W. od dnia 1 października 2016 r. (akta ZUS).

M. L. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą M. M. z siedzibą w W. zawarła z P. I. (2) umowę o pracę w dniu 1 grudnia 2017 r. na czas określony od dnia 1 grudnia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. na stanowisku starszego specjalisty ds. promocji i social media w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 złotych miesięcznie. Siedziba firmy została ustalona jako miejsce wykonywania pracy przez ubezpieczoną (akta osobowe część B i k. 16 a. s.).

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim z dnia 10 listopada 2017 r. odwołująca została uznana za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. promocji i social media (akta osobowe część B i k. 17 a. s.).

Zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych na dokumencie (...)

od dnia 1 grudnia 2017 r. wpłynęło do organu rentowego w dniu 15 grudnia 2017 r. (akta ZUS i akta osobowe część B).

Odwołująca podpisywała się na liście obecności w okresach wykonywania pracy od dnia 1 grudnia 2017 r. do dnia 29 stycznia 2018 r. oraz od dnia 6 lutego 2018 r. do dnia 4 kwietnia 2018 r. (k. 6-10 a. s.).

Odwołująca widniała na szczegółowej liście płac firmy obejmującej okres od dnia 1 grudnia 2017 r. do dnia 31 maja 2018 r. Składki na ubezpieczenia społeczne były naliczane do dnia 30 kwietnia 2018 r. (k. 11-15 a. s.).

Odwołująca otrzymała wynagrodzenie od zainteresowanej gotówką, które było odnotowane w dniach 31 stycznia 2018 r., 28 lutego 2018 r., 31 marca 2018 r. oraz 30 kwietnia 2018 r. (akta osobowe część C).

Odwołująca prowadziła korespondencję mailowo w kwestiach ustalania terminu szkolenia czy zamówienia cateringu z restauracji (k. 75-97 a. s.).

Wyrejestrowanie odwołującej z ubezpieczeń społecznych nastąpiło w dniu 1 stycznia 2019 r. (akta osobowe część C).

Zgodnie ze świadectwem pracy z dnia 31 grudnia 2018 r. odwołująca była zatrudniona w M. M. z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 grudnia 2017 r.

do dnia 31 grudnia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. promocji i social media. Ubezpieczona korzystała ze zwolnień chorobowych

w okresach od dnia 30 stycznia 2018 r. do dnia 5 lutego 2018 r. oraz od dnia 5 kwietnia

2018 r. do dnia 23 maja 2018 r. (akta osobowe część C).

P. I. (1) podczas wykonywania pracy związanej z kontrolą jakości badań w ramach zatrudnienia w Instytucie (...) poznała M. L., która zajmowała się realizacją badań. Zainteresowana oprócz współpracy z Instytutem (...) rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej, która oferuje warsztaty i szkolenia dla osób chcących rozwijać się muzycznie, duchowo czy fizycznie. Zainteresowana wynajmuje powierzchnię dla firmy prowadzonej przez A. M., w której siedzibę ma również M.. Ubezpieczona podczas pomocy zainteresowanej przy remoncie M. dostała propozycję pracy. Odwołująca chciała zakończyć wówczas pracę w Stowarzyszeniu (...) ze względu na nieobliczalność osób, z którymi spotykała się. Ubezpieczona nie miała doświadczenia w branży marketingu i promocji, ale ukończyła szkolenie internetowe. Odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez P. Ć. w momencie przesłania dokumentów przez zainteresowaną. Odwołująca wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu zarówno w siedzibie firmy, jak i w terenie. W dniu rozpoczęcia pracy była w czwartym miesiącu ciąży. Do jej obowiązków pracowniczych należało stworzenie reklamy M. poprzez F. i stronę internetową, przygotowanie plakatów i ulotek, które następnie roznosiła, kontaktowanie się z osobami prowadzącymi warsztaty, zamawianie cateringu z restauracji, przygotowanie sali przed i po warsztatach, robienie drobnych zakupów oraz kontaktowanie się z biurem rachunkowym. Jeśli szkolenia trwały dłużej niż jeden dzień, należało przynieść na salę materiały w postaci projektora, długopisów czy kartek. Ubezpieczona również przychodziła do administracji w celu rozliczenia płatności za lokal. Te obowiązki były wykonywane przez ubezpieczoną w różnych godzinach w ciągu dnia w zależności od aktualnych potrzeb oraz świadczenia pracy na rzecz Ośrodka Pomocy (...) i Stowarzyszenia (...). Natomiast zainteresowana zajmowała się tylko kwestiami dotyczącymi finansów, ponieważ oprócz prowadzenia działalności gospodarczej była również zatrudniona w ramach umowy o pracę, którą wykonywała na rzecz innego podmiotu. Strony stosunku pracy codziennie kontaktowały się ze sobą telefonicznie oraz w odstępie dwóch lub trzech dni osobiście. W dacie zatrudnienia odwołującej przychody firmy nie zwiększyły się, ponieważ zainteresowana musiała zapłacić wynagrodzenie oraz składki dla organu rentowego i podatki do Urzędu Skarbowego za pracownika. Możliwość wykonywania pracy w Instytucie (...) i otrzymanie w krótkim czasie wynagrodzenia, zwiększyły przychody zainteresowanej (zeznania świadków P. Ć., A. M., K. S. i M. S. oraz odwołującej i zainteresowanej, k. 107-110 i 112-115 a. s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. wydał zaskarżoną decyzję z dnia 21 sierpnia 2018 r., nr: (...) na podstawie art. 83 ust. 1 i 2, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c. oraz art. 22 § 1 i art. 300 k.p. Oddział stwierdził, że P. I. (1) jako pracownik u płatnika składek M. L. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2017 r. W jego ocenie w toku postępowania nie uzyskano pisemnych wyjaśnień od ubezpieczonej i płatnika składek oraz nie przedstawiono dokumentów, do których złożenia zainteresowana była wzywana. Organ rentowy wskazał, że nie uzyskał dowodów świadczących o wykonywaniu pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek. Ponadto jego zdaniem odwołująca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez zainteresowaną znacząco po obowiązującym terminie. W związku z tym organ rentowy podniósł, że P. I. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych wyłącznie w celu uzyskania świadczeń (akta ZUS).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy w aktach sprawy, w tym aktach rentowych i aktach osobowych oraz o treść zeznań w charakterze świadków P. Ć., A. M., K. S. i M. S. oraz odwołującej i zainteresowanej.

Dokumenty zebrane w toku postępowania sądowego były wiarygodne. Przedstawiona umowa o pracę, a także orzeczenie lekarskie dopuszczające odwołującą do pracy, zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych, listy obecności i płac oraz świadectwo pracy wskazują, że strony zawarły ze sobą stosunek pracy. Za pomocą korespondencji mailowej wykazano zaś, że ubezpieczona kontaktowała się w celu ustalenia terminów poszczególnych szkoleń

z osobami prowadzącymi oraz zamawiała catering z restauracji. Te okoliczności zostały potwierdzone przez świadków A. M. i M. S., które wynajmują oddzielne lokale przy tej samej ulicy, gdzie mieści się M.. W związku z tym wielokrotnie widziały one, jak ubezpieczona wykonuje różne czynności pracownicze. A. M. była świadkiem, gdy odwołująca siedziała przy komputerze w siedzibie firmy wykonując obowiązki. M. S. zaobserwowała ubezpieczoną, która przygotowywała salę do zajęć w M. lub wchodziła do firmy ze zrobionymi zakupami. Dodatkowo świadek K. S. poświadczył, że ubezpieczona przychodziła do administracji w celu rozliczenia płatności za lokal. Zeznania tych świadków Sąd uznał za wiarygodne, gdyż były logiczne oraz korelowały wzajemnie ze sobą, jak również z przesłuchaniem w charakterze stron odwołującej i zainteresowanej.

Sąd przy tym uznał za niezasadne wnioski organu rentowego o dopuszczenie dowodów z opinii biegłych sądowych z zakresu ginekologii oraz rachunkowości. Sąd uznał za wiarygodne zaświadczenie lekarskie dopuszczające odwołującą do pracy w dniu 1 grudnia 2017 r. Należy mieć na uwadze, że praca ubezpieczonej nie była ciężka, gdyż jej charakter uwzględniał głównie czynności biurowo-administracyjne. Robienie drobnych zakupów na potrzeby warsztatów organizowanych przez M. również nie należało do uciążliwych prac. Ponadto Sąd wskazuje, że odwołująca również pracowała w Ośrodku Pomocy (...) i Stowarzyszeniu (...). Na długotrwałe zwolnienie lekarskie przeszła dopiero w dniu 5 kwietnia 2018 r., a więc po czterech miesiącach pracy, kiedy była w ósmym miesiącu ciąży. Zatem w ocenie Sądu materiał dowodowy w sprawie dał podstawę do uznania, że w dacie rozpoczęcia pracy ubezpieczona była w stanie wykonywać czynności, do których została zobowiązana zawartą umową. Sąd odstępując od powołania biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, w głównej mierze oparł się na zeznaniach zainteresowanej. M. L. logicznie przyjęła, że w spornym okresie czasu nie miała możliwości wykonywać obowiązków w prowadzonej działalności gospodarczej z uwagi na świadczenie pracy w Instytucie (...). W związku z tym jedyną jej możliwością było zatrudnienie pracownika, który mógłby zająć się sferą administracyjno-biurową. Wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 2.500,00 złotych nie było rażąco wysokie a zainteresowana mogła je pokryć ze swoich prywatnych środków, które zwiększyły się z uwagi na możliwość dodatkowego zatrudnienia. Istotnym jest również fakt, że zainteresowana opłacała należne składki za odwołującą i nie miała żadnych zaległości względem organu rentowego czy urzędu skarbowego. Ponadto w ocenie Sądu ustalenie, czy zatrudnienie odwołującej było ekonomicznie uzasadnione nie ma wpływu na rozważenie zasadności wyłączenia jej przez organ rentowy z ubezpieczeń społecznych. Sąd w sprawie o podleganie ubezpieczeniom społecznym jest zobowiązany zgodnie z przepisami prawa do ustalenia, czy odwołująca wykonywała pracę w miejscu i w czasie wyznaczonym, za wynagrodzeniem oraz, czy był sprawowany nad nią nadzór. Pozostałe poboczne kwestie nie wpływają na rozstrzygnięcie w sprawie, dlatego przedmiotowy wniosek nie został uwzględniony.

W związku z powyższym Sąd uznał zgromadzony materiał dowodowy za wystarczający do wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie P. I. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 21 sierpnia 2018 r., nr: (...) jako zasadne podlega uwzględnieniu.

Przedmiot sporu w niniejszej sprawie wyznaczało rozważenie, czy organ rentowy zasadnie wyłączył odwołującą z ubezpieczeń społecznych począwszy od dnia 1 grudnia 2017 r.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 z późn. zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, tj. pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak stanowi art. 2 k. p., pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę.

W świetle art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca
- do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W rozumieniu art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego

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

Organ rentowy w zaskarżonej decyzji uznał, że zgromadzony materiał dowodowy w sprawie jest niewystarczający do uznania, że odwołująca faktycznie pracowała na rzecz zainteresowanej. Sąd zauważa, że decyzja została wydana m.in. na mocy art. 58 § 2 i 83 § 1 k.c. Z podstawy prawnej błędnie wynika, że umowa zawarta pomiędzy odwołującą a zainteresowaną była jednocześnie pozorną w myśl art. 83 k.c. oraz nieważną w związku z art. 58 k.c. Taki pogląd jest nietrafny, gdyż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, czynność prawna nie może być równocześnie uznana za nieważną z powodu jej pozorności oraz z powodu dokonania jej z obejściem prawa, gdyż są to wady wzajemnie wykluczające się. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zdanie drugie k.c. czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa przez dokonanie czynności prawnej pozornej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2016 r., sygn. akt II UK 460/15).

Sąd analizując decyzję organu rentowego doszedł do przekonania, że z jej uzasadnienia wynika zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. Argument zgłoszenia do ubezpieczeń wyłącznie w celu uzyskania świadczeń, a nie faktycznego wykonywania zatrudnienia może świadczyć o pozorności zawartej umowy o pracę. Jak wynika z poglądów orzecznictwa, umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Pozorne zawarcie umowy o pracę nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane, bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę, bądź jest wyłącznie pozorowane. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2017 r., sygn. akt III UK 172/16) Oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi składać się z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych; jest to porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony

w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej, woli powołania do życia określonego stosunku prawnego. Nie powoduje natomiast pozorności wskazanie przez strony fałszywych pobudek, daty lub miejsca zawarcia umowy, powołanie się na nieprawdziwe fakty, wadliwe nazwanie umowy lub poszczególnych praw i obowiązków. Z kolei, w razie faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych,

typowych obowiązków, nie można uznać, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie chciały stworzyć u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt I UK 264/16)

W ocenie Sądu przesłanki uznania umowy o pracę jako zawartej dla pozorów nie wystąpiły w niniejszej sprawie. Sąd dokonując rozważań prawnych, pochylił się nad kwestiami związanymi z przesłankami warunkującymi realizowanie umowy o pracę wynikającymi wprost z art. 22 § 1 k.p. Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił uznać, że ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki pracownicze w siedzibie firmy oraz poza nią zgodnie z postanowieniami umownymi. Do tych wniosków Sąd doszedł na podstawie korespondencji mailowej prowadzonej przez odwołującą z podmiotami zewnętrznymi oraz zeznań świadków. Świadkowie potwierdzili, że odwołująca wykonywała swoją pracę w wynajmowanej powierzchni, w której zainteresowana prowadziła swoją działalność gospodarczą. A. M. i M. S. w okresie pracy odwołującej wynajmowały oddzielne lokale przy tej samej ulicy. Zatem codziennie widywały ubezpieczoną w miejscu pracy, potwierdzając przy tym, że wykonywała najróżniejsze czynności. Do nich zaliczało się m.in. wykonywanie obowiązków związanych z pracą przy komputerze, przygotowywanie M. do tematycznych spotkań czy robienie zakupów.

Na podstawie zeznań świadka K. S. ustalono, że ubezpieczona również załatwiała sprawy administracyjne związane z uiszczaniem opłat za lokal w administracji. Czynności te były wykonywane przez odwołującą zarówno w godzinach porannych, jak

i wieczornych. Było to uzależnione od zakończenia przez nią pracy u innych pracodawców. Sąd zważył przy tym, że złożoność czynności, które ubezpieczona miała za zadanie wykonywać, daje podstawę do uznania, że pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strony stosunku pracy również spełniły inną przesłankę, która uzależnia uznanie osoby za pracownika. Zdaniem Sądu zainteresowana wypłacała odwołującej należne jej wynagrodzenie z tytułu obowiązującej umowy o pracę gotówką. Ubezpieczona widniała na listach płac sporządzanych przez firmę, a zainteresowana opłacała składki od ustalonego wynagrodzenia. Ponadto organ rentowy nie zakwestionował tej okoliczności ani w zaskarżonej decyzji ani w toku postępowania sądowego.

Sąd uznał, że nadzór pracowniczy był wykonywany nad pracą wykonywaną przez odwołującą. Jak wynika z zeznań stron, M. L. kontaktowała się codziennie telefonicznie z ubezpieczoną w celu skontrolowania postępów w jej pracy. Jednocześnie strony stosunku pracy widywały się osobiście co drugi lub trzeci dzień. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że kształt podporządkowania pracownika może być różny, m.in. w zależności od pełnionej funkcji lub zajmowanego stanowiska. Archetypem pracy podporządkowanej była prosta praca fizyczna. Współcześnie wobec rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki pojęcie podporządkowania w procesie pracy zmienia się. Przyjmuje postać prawną podporządkowania autonomicznego. Polega ono na zleceniu pracownikowi przez pracodawcę zadań do wykonania i upoważnieniu go do samodzielnego decydowania o sposobie ich wykonania. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca ma prawo oczekiwać od nich aktywności

w sprawach odnoszących się do wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie zmienia to jednak faktu, że również ci pracownicy są zatrudnieni w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związani regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., sygn. akt III UK 70/07). Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie "podporządkowanie autonomiczne" należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej

ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., sygn. akt II PK 81/15)

W niniejszej sprawie można uznać, że odwołująca z uwagi na zatrudnienie jej przełożonej w innej firmie, zarządzała zakładem pracy zajmując się sferą administracyjno-organizacyjną. Wobec tego należało uznać, że w ramach podlegania autonomicznego nadzór odbywał się głównie poprzez częsty kontakt telefoniczny.

Z uwagi na spełnienie wszystkich przesłanek wynikających z art. 22 § 1 k.p., Sąd zważył, że decyzja wydana przez organ rentowy była nieprawidłowa. W związku z tym Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji i objął odwołującą obowiązkowo ubezpieczeniami społecznymi emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2017 r.

Zarządzenie: (...)

MK