

Sygn. akt IV U 99/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 maja 2021 roku w Sieradzu

odwołania P. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 13 stycznia 2021 r. Nr (...)

w sprawie P. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanego (...) Spółka z o.o. sp. k.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 99/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 13.01.2021r. wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, , art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i 2, art. 14 ust. 1, art. 36 ust. 1 i 2 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020r., poz. 266 ze zm.) ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017r. poz. 1778 ze zm.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że P. M. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek (...) Sp. z.o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu od 3.03.2020 do 6.03.2020r.

Jednocześnie na podstawie art. 18 ust. 3, art. 81 ust. 2, ustawy z 27.08.2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2019r., poz. 1373 ze zm.), ZUS ustalił dla ubezpieczonej podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe ,wypadkowe i zdrowotne.

Od powyższej decyzji P. M. złożyła odwołanie wskazując, że wbrew twierdzeniom ZUS, w okresie objętym zaskarżoną decyzją była zatrudniona na podstawie umowy o pracę i w tym zakresie powołała się na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego .

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wnosił o oddalenie odwołania argumentując jak w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany (...) Sp. z.o.o. wniósł o oddalenie odwołania dzielając stanowisko ZUS.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. M. była zatrudniona na czas nieokreślony jako pracownik w firmie (...) od 1 lipca 2011 r. jako technolog , pracownik działu kontroli jakości. Po likwidacji tej firmy kontynuowała pracę w (...) Sp. z.o.o. sp. komandytowa od 1 stycznia 2012r. zawartej na czas określony do 29.02.2020r., nadal na w.w stanowisku, a od 12.10.2015 jako technolog produkcji. Przedmiotem działalności (...) Sp. z.o.o. sp. komandytowa jest produkcja kosmetyków oraz produktów paszowych dla zwierząt.

P. M. ukończyła wyższe studia chemiczne oraz studia podyplomowe - kosmetologia , produkcja kosmetyków.

Do obowiązków wnioskodawczyni jako technologa należało między innymi bieżąca kontrola podległych pracowników ,w szczególności co do jakości wykonania pracy , tj. kontrola procesu produkcji , kontrola procesu nastawu , co polegało na kontroli pracownika przy urządzeniu , czy masa wyszła dobrze , kontrola surowców ważonych na wadze, zatwierdzanie planów urlopowych – podpisywanie wniosków, zgłaszanie zapotrzebowania na nowego pracownika oraz podejmowanie decyzji o zwolnieniu pracownika , wnioskowanie o nagrody i podwyżki, udział w zebraniach i ocena 5 podległych pracowników działu, kierowanego przez wnioskodawczynię, udział w zebraniach produkcyjnych, nadzór nad prawidłowym wdrożeniem nowego pracownika , prowadzenie szkoleń stanowiskowych.

P. M. podjęła decyzję o zakończeniu pracy w w.w firmie z dniem 29 lutego 2020r. i nie była zainteresowana jej kontynuacją po tej dacie. Z kolei pracodawca był zainteresowany dalszą współpracą z wnioskodawczynią, z uwagi na jej wieloletnie doświadczenie zawodowe i wysokie kwalifikacje. Wnioskodawczyni zapytana przez pracodawcę o powody zakończenia pracy , podała, iż jej decyzja jest nieodwołalna. W związku z tym umowę rozwiązano na wniosek pracownika. Wnioskodawczyni została wyłączona z ubezpieczeń społecznych jako pracownik i otrzymała świadectwo pracy.

Na przełomie 2019 /2020 zmieniło się kierownictwo produkcji firmy i był to okres trudny dla firmy. Mając na uwadze duże doświadczenie w pracy i wykształcenie kierunkowe wnioskodawczyni, prezes zarządu S. G. zwrócił się do w.w z prośbą o przeprowadzenie w ramach umowy zlecenia szkolenia pracownika jej zespołu G. T. – asystenta technologa, który miał objąć stanowisko technologa po wnioskodawczyni, na co P. M. wyraziła zgodę. Nie chciała zostawić firmy z problemami i dezorganizować jej pracy. Strony zgodnie zawarły w dniu 2 marca 2020r. umowę zlecenia, zgodnie z którą w okresie od 2.03 – 6.03.2020 r. P. M. zobowiązała się przeprowadzić szkolenie G. T. w zakresie: sporządzanie zestawień, kontroli procesu produkcji nastawu i kontroli surowców. Prowadząc szkolenie wnioskodawczyni miała pozostawioną

„ wolną rękę”, pracodawca nie kontrolował i nie nadzorował jej pracy. Dodatkowo przedmiotem szkolenia, poza umową zlecenia wnioskodawczyni objęła także szkolenie G. T. w zakresie wprowadzania danych do systemu (...) oraz udział G. T. w naradzie produkcyjnej celem zapoznania ze specyfiką narady,w której wnioskodawczyni towarzyszyła mu. Wnioskodawczyni prowadziła szkolenie codziennie, przez 8 godzin każdego dnia, przy czym w zakresie objętym umową zlecenia w siedzibie zleceniodawcy, a poza zakresem szkolenia w miejscu prowadzenia działalności zleceniodawcy, tj. na ul. (...). Po zrealizowaniu zleconego szkolenia, wystawiła rachunek i otrzymała omówione wynagrodzenie na konto. Umowę zlecenia zgłoszono do ZUS.

Po kilku miesiącach od zrealizowanej umowy zlecenia , wnioskodawczyni zgłosiła się do kadrowej (...) Sp. z.o.o. sp. komandytowa informując o problemach zdrowotnych, z powodu których otrzymywała zasiłek chorobowy , którego wysokość nie satysfakcjonowała wnioskodawczyni . W związku z tym zwróciła się z prośbą o zmianę umowy zlecenia, na umowę o pracę , na co nie wyrażono zgody z powodu braku podstaw prawnych. Wg. wnioskodawczyni argumentem przemawiającym za przyjęciem łączącej jej umowy o pracę od 2 marca 2020r. do 6 marca 2020r. było to , że siedziała nadal w tym samym miejscu , więc nikt nie przypuszczał , że pracuje na umowie zlecenia oraz podpisywała się na liście obecności.

Powyższy niesporny stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego przez organem rentowym oraz na podstawie zeznań stron, których prawdziwości żadna z nich nie kwestionowała.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie jako niezasadne.

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, czy szkolenie pracownika przeprowadzone przez odwołującą się po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, tj. w okresie od 2 marca 2020 do 6 marca 2020r., na zlecenie pracodawcy, w jego siedzibie, nosiło cechy stosunku pracy, czy też zlecenia.

Charakter zatrudnienia w ramach umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak między innymi świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy, z mocy przepisów prawa pracy przysługują bowiem tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Zgodnie z art. 22 kp, umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień (post. SN z 22.11.1979r., III PZ 7/79).

Ocena, czy praca jest wykonywana na podstawie łączącego strony stosunku pracy, zależy przy tym od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2019r.. II UK 202/18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09 i z 6 października 2006 r., I UK 120/06).

Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24. poz. 775, z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94). Przy czym dokonując kwalifikacji stosunku prawnego należy uwzględniać zarówno zgodny zamiar stron i cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14. poz. 449).

Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 4 oraz art.12 ust.1 ustawy z dnia 13.10. 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych – Dz.U. Nr 137, poz.887 ze zm. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwane dalej "zleceniobiorcami".

Natomiast zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

§ 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa.

Wykładnia cyt. przepisu prowadzi do wniosku, że elementami przedmiotowo wyróżniającymi umowę zlecenia gdy chodzi o czynności prawne, są starania celem wykonania umówionej czynności.

Przechodząc na grunt rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu okoliczności faktyczne w pełni uzasadniają wnioskowanie o łączącej strony umowie zlecenia, a nie umowy o pracę . W tej ocenie nie można pominąć faktów poprzedzających zawarcie przez strony przedmiotowej umowy. Wnioskodawczyni w przeciwieństwie do pracodawcy nie była

zainteresowana dalszą pracą w spółce (...) po 29 lutym 2020r. i ta decyzja wnioskodawczynie - jak wynika ze zgodnych zeznań stron - była definitywna. W związku z tym rozwiązanie z wnioskodawczynią stosunku pracy nastąpiło 29 lutego 2020r. Decyzja wnioskodawczynie wymusiła z kolei na pracodawcy decyzję o zatrudnieniu na stanowisku przez nią zajmowanym innego pracownika, z odpowiednim przygotowaniem do wykonywania obowiązków technologa w dziale produkcji, co wymagało przeprowadzenia specjalistycznego szkolenia przyszłego kandydata, przez wyspecjalizowaną osobę, a taką niewątpliwie była wnioskodawczynie. Jest niesporne, że strony zgodnie ustaliły, iż wobec rozwiązania stosunku pracy, przedmiotowe szkolenie wnioskodawczynie przeprowadzi w ramach umowy zlecenia. Jak zeznała wnioskodawczynie nie chciała zostawić firmy bez pomocy, nie chciała dezorganizować jej pracy, dlatego podjęła się przeszkolenia pracownika mającego zająć jej miejsce. Fakt prowadzenia szkolenia codziennie od 2 marca do 6 marca 2020r. w siedzibie zleceniodawcy oraz podpisywanie się przez odwołującą na liście obecności, nie świadczy o nawiązaniu stosunku pracowniczego. Tej argumentacji przeczy fakt braku kontroli, nadzoru ze strony byłego pracodawcy nad pracą wnioskodawczynie co do sposobu, formy prowadzonego szkolenia. Jak wynika z zeznań wnioskodawczynie miała pozostawioną „wolną rękę, pracodawca tego nie kontrolował”. Co więcej, wnioskodawczynie objęła zakresem szkolenia także wprowadzanie danych do systemu (...), skierowała G. T. na naradę produkcyjną by zapoznać go z jej specyfiką, a w której uczestnictwo technologa jest obowiązkowe. Powyższe fakty dowodzą, że łącząca strony umowa wypełnia cechy charakterystyczne dla umowy zlecenia,

o jakiej mowa w cyt. wyżej art. 734§ 1 k.c., którą strony zgodnie i w sposób przemyślany zawarły. Zleceniodawca określił zakres szkolenia i jego czasookres, a wnioskodawczynie zobowiązała się wykonać zlecone szkolenie z dołożeniem należytej staranności, za umówionym wynagrodzeniem. W przypadku stosunku pracowniczego istotnym jego elementem jest podporządkowanie pracownika pracodawcy i jego nadzór nad pracą pracownika. W tej sprawie taka sytuacja nie zachodzi.

Z przyczyn wyżej podniesionych odwołanie jako bezzasadne podlegało oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴§1 kpc.