

Sygn. akt VU 845/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Nowakowska

Protokolant st. sekr. sądowy Alina Kędzia

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2017 r. w Kaliszu

odwołania P. J. i M. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 20 maja 2016 r. Nr (...)

w sprawie P. J. i M. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia dot. M. P.

oddala odwołania

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20.05.2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w O. stwierdził, że M. P. nie podlega od 09.11.2015 r. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek P. J., bo umowę o pracę z dnia 09.11.2015 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży z wynagrodzeniem 4000 zł brutto uznano za nieważną - zawarto ją w 7 tygodniu ciąży dla pozoru, w celu umożliwienia jej ochrony w związku z macierzyństwem, gdyż już od 1.02.2016 r. korzystała ze zwolnień lekarskich. Wcześniej te same obowiązki wykonywał sam P. J. i na jej miejsce nie zatrudnił innej osoby, co wskazuje na brak potrzeby zatrudnienia pracownika

Odwołanie od tej decyzji wniosła do Sądu zarówno M. P. jak i P. J. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowników zgodnie z umową o pracę, podnosząc, że obowiązki pracownicze realizowała, zatem zarzut pozorności umowy jest błędny.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

M. P., urodzona w (...)r., ukończyła szkołę zawodową w 2012 r. Z zawodu jest fryzjerką. W latach 2009-2012 odbywała praktykę zawodową, od 17.06.2013 r. do 21.12.2013 r. pracowała w salonach fryzjerskich, a od 7.10.2014r. Prowadziła własną działalność gospodarczą w tej branży pod firmą (...)na dojazd. Prowadzenie tej działalności zawiesiła z dniem 1.12.2015 r. Do tego czasu korzystała z preferencyjnych składek 30% najniższego wynagrodzenia i nie podlegała ubezpieczeniu dobrowolnemu chorobowemu.(informacja ZUS k 13)

W swoim CV oprócz tych umiejętności wskazała jeszcze prawo jazdy kat.B oraz umiejętność obsługi kasy fiskalnej. (k 21 akt ZUS)

Z urzędu, z racji dostępu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej znane jest Sądowi, że P. J. prowadzi działalność gospodarczą od 09.10.2015 r. Jako przeważająca działalność podana jest działalność agentów zajmujących się sprzedażą towarów różnego rodzaju.

W 2015 r. osiągnął przychód w kwocie 12.466,82zł, ale wykazał stratę w kwocie 2443,32 zł.(informacja z Urzędu Skarbowego z 06.07.2016 r. k 15)

P. J. sam zgłoszony jest do ubezpieczeń społecznych od najniższej podstawy wymiaru składek. Opłaca je systematycznie, bez zaległości wobec organu rentowego. (informacja ZUS z 01.07.2016 r. k 13)

P. J. formalnie prowadzący własną działalność gospodarczą pośredniczy w sprzedaży produktów takich jak kredyty i ubezpieczenia rozmaitych podmiotów, w rzeczywistości działa jako agent ubezpieczeniowy w ramach niemieckiej firmy ubezpieczeniowej (...). Jest to firma strukturalna, co wiąże się z tym, że odwołujący się jest jednym z wielu agentów sieci, ma swego przełożonego w osobie świadka M. K. (1), (a ten ma własnego) i uzyskana prowizja ze sprzedaży usług jest dzielona w ramach sieci. W efekcie agent uzyskuje tylko część wypracowanej prowizji. Każdy z agentów musi sam stworzyć swoją bazę klientów, w czym pomaga zdobycie jak największej liczby kontaktów.

(Dowód- zeznania świadka M. K. (1) od 31 do 39 minuty nagrania rozprawy w dniu 24.05. 2017r. - protokół k 65)

W dniu 09.11.2015 r. odwołujący się P. J. zawarł z M. P. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży, z miejscem wykonywania pracy teren całej Polski, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 4000zł brutto.

(dowód- kserokopia umowy k 23 akt ZUS).

Zgodnie ze szczegółowym zakresem obowiązków do jej jako pracownika miało należeć;

1. utrzymywanie pozytywnych relacji z obecnymi klientami,
2. przestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy służbowej,
3. pozyskiwanie nowych klientów przy wykorzystaniu dostępnych środków przekazanych przez pracodawcę.
4. sprawozdania po zakończonym dniu pracy w formie ustnej (telefonicznej)

(dowód- kserokopia zakresu k 24 akt ZUS)

Do kontroli ZUS przedłożone zostały listy obecności i płac dotyczące M. P. jako jedyne pracownika odwołującego się (k 27-34akt ZUS)

Zawarcie umowy poprzedzone było złożeniem kwestionariusza z 09.11.2015 r. oraz uzyskaniem zaświadczenia o zdolności do pracy z tej samej daty co do stanowiska określonego jako pracownik biurowy.(k 21-22 akt ZUS)

M. P. w chwili zawarcia umowy o pracę była w ciąży, ale jej formalne potwierdzenie uzyskała podczas badania w dniu 13.11.2015 r.

(dowód-k 26 akt ZUS, dokumentacja leczenia k 35).

Jak to przedstawił P. J. -zaangażował M. P. aby uwolniła go od czasochłonnego wyszukiwania klientów. Jako zadanie przydzielił jej jedynie telefoniczne znajdowanie klientów, głównie biznesowych. Nie stworzył dla niej stanowiska pracy w swoim biurze, miała pracować korzystając z własnego mieszkania. Pozostawił jej swobodę co do tych działań, wymagając tylko by przekazywała mu listę osób, które wyraziły zgodę na bezpośredni kontakt z nim, podczas którego osobiście miał podać szczegóły oferty. Odwołująca się miała dzwonić do ludzi i przekazywać ogólne informacje o możliwości zawarcia umowy ubezpieczeniowej poprzez odwołującego się. P. J. przekazał jej jedynie

telefon komórkowy na kartę, a nie przekazał ani komputera ani materiałów informacyjnych poza ulotkami jakie są ogólnodostępne. Nazwa stanowiska użyta w umowie o pracę (specjalista do spraw sprzedaży) i zakres obowiązków wynikał z tego, że w dalszej perspektywie zamierzał zaangażować ją na takie stanowisko, co jednak wymagałoby przejścia przez nią szkoleń w poszczególnych towarzystwach ubezpieczeniowych. Powodem zawarcia z odwołującą się umowy o pracę było to, że postawiła warunek co do takiej formy umowy, natomiast główną jej zaletą był brak oporów przy wykonywaniu telefonów i dyspozycyjność czasowa.

Dowód- zeznania P. J. z rozprawy 08.02.2017 r.k 38-40

Poza sporem jest, że odwołujący się znali się jeszcze przed zawarciem ocenianej umowy i utrzymują relacje towarzyskie, skoro odwołująca się była gościem na weselu P. J..(tam jedynie spotkał ją świadek M. K. (1)- k 66)

Sąd nie dał wiary odwołującym się, iż M. P. realizowała umowę o pracę, bo przeczy temu ocena całokształtu okoliczności sprawy.

Jako świadkowie wykonywania pracy przedstawieniu zostali przez odwołującą się początkowo tylko jej najbliżsi krewni: rodzice i dziadkowie, których wiedza ograniczała się tylko co do tego, że widywali jak odwołująca się siedziała przy komputerze i wykonywała telefony, a P. J. przychodził do ich domu. Później, po włączeniu się do sprawy fachowego pełnomocnika przedstawione zostały zeznania kolejnych osób, których jednak wiedza też nie okazała się wystarczająca dla uwzględnienia stanowiska odwołujących się.

I tak M. K. (2), choć podpisał w dniu 10.06.2016 r. oświadczenie potwierdzające że współpracował z M. P. przy ustalaniu oferty dla Pizzerii (...) (k 5), to przed Sądem podał, że z odwołującą się nie miał żadnego kontaktu. Przyznał jedynie, że to on zasugerował P. J. zaangażowanie kogoś do spraw biurowych i do wyszukiwania klientów Sam jednak z takiej osoby nie korzysta m.in. dlatego że to zbyt drogie. Potwierdził przy tym, że odwołujący się osobiście kontaktował się z nim w sprawie ubezpieczenia pizzerii, co w ocenie Sądu dowodzi, że P. J. sam miał stosunkowo małe doświadczenie i nie był jeszcze w pełni samodzielnym agentem ubezpieczeniowym. Nie był więc jeszcze na takim etapie ścieżki zawodowej, by stać go było na posiadanie pomocnika i to tak wysoko wynagradzanego jak by to wynikało z ocenianej umowy o pracę.

Z kolei świadek W. T., który miał być klientem pozyskanym przez odwołującą się okazał się bliskim krewnym P. J., więc dla Sądu jest mało wiarygodny, bo zainteresowanie go ofertą ubezpieczeniową odwołującego się nie wymagałoby wcale pośrednictwa. Ponadto wątpliwe jest by zapamiętał imię osoby przedstawiającej telefonicznie ofertę na ubezpieczenia majątkowe. Z doświadczenia życiowego wiadome jest, że z uwagi na ilość takich telefonicznych reklam człowiek normalnie nie zapamiętuje imion ani nazwisk osób dzwoniących z telefonicznymi ofertami, nawet gdy oferta wzbudzi zainteresowanie i dojdzie do zawarcia jakiejś umowy tą drogą.

Co do realizowania umowy o pracę nawet zeznania stron nie są zgodne. I tak odwołująca się podała na rozprawie w dniu 09.11.2016 r., że odwołujący się codziennie przyjeżdżał do niej po odbiór listy umówionych osób, a on z kolei podał, że odbierał ją tylko raz czy dwa razy w tygodniu.

Odwołująca się zapewniała, że pracowała w stałych godzinach od 8 do 16, a odwołujący się nie miała sztywnych godzin pracy i to właśnie było jej głównym atutem Odwołujący się jako pracodawca zadbał o przeprowadzenie stanowiskowego szkolenia BHP ale nie stworzył dla niej odwołującej się żadnego stanowiska pracy.

W toku sprawy zostały przedłożone do akt zeszyty z zapisami imionami i nazwiskami osób i numerami ich telefonów. Są to z reguły znajomi i znajomi ich znajomych. Odwołująca się podała, że są to wszystkie osoby, do których telefonowała z ofertą usług odwołującego się, bez względu na to czy, byli chętni na rozmowę z nim. W zeszytach brak adnotacji, które z tych osób nie życzą sobie dalszego kontaktu. Jeśli - według wersji odwołującego się- jej zadaniem było ustalenie osób zainteresowanych jego ofertą tak, by nie tracił czasu na telefony do osób, które sobie tego nie życzą, to w ocenie Sądu walory tej pracy są wątpliwe, choćby dlatego, że nie zawierają danych pozwalających selekcjonować osoby Przedstawione dowody mające stanowić pisemne potwierdzenie pracy odwołującej wskazują wręcz na nierealizowanie

zleconych zadań. Odwołujący się podał bowiem, że celem odwołującej się było szukanie klientów biznesowych, a przedstawione zaszyty w większości zawierają dane osób fizycznych. Nie negując faktu, że M. P. stworzyła dla P. J. bazę z powyższymi danymi, to jednak również to nie jest dowodem realizowania umowy o pracę. Dowody przedstawione w sprawie świadczą wręcz o zaistnieniu relacji, która wcale nie ma cech umowy o pracę.

Odwołująca się nie świadczyła pracy podporządkowanej, pod kierownictwem pracodawcy, na stanowisku przez niego stworzonym. Stworzono jedynie tego pozory w postaci szkolenia BHP, (choć nie łączyło się to z przydzieleniem stanowiska ani narzędzi pracy) i list obecności z godzinami pracy (choć praca miała być wykonywana dyspozycyjnie, o różnych porach dnia).

Odwołująca się miała przy tym dzwonić do ludzi i przekazywać ogólne informacje o możliwości zawarcia, umowy ubezpieczeniowej poprzez odwołującego się, choć nie miała żadnych szczegółowych informacji na temat stawek ani innych danych pozwalających na zainteresowanie rozmów czy, na dokonanie analizy ewentualnych korzyści ze współpracy z nowym podmiotem. Nie miała zresztą żadnych umiejętności poza brakiem oporów do wykonywania telefonów. Nawet gdyby przekazano jej więcej informacji o ofercie poszczególnych towarzystw ubezpieczeniowych, to i tak nie potrafiłaby z nich skorzystać, nie miała też udostępnionego programu komputerowego do wykonywania symulacyjnych wyliczeń w celu zaproponowania najkorzystniejszej oferty. Nie jest więc żadną miarą wiarygodne aby umowę o takie działania jak umawianie spotkań uregulowano w formie umowy o pracę i by niezależnie od ich efektu odwołująca się mogła uzyskiwać stałe wynagrodzenie w kwocie 4000zł.

Nie negując potrzeby pomocy po stronie odwołującego się w wyszukiwaniu klientów, nie sposób dać wiary, by młody człowiek, który uruchamia działalność jako agent ubezpieczeniowy i sam nie ma jeszcze doświadczenia (co wynika z zeznań świadka M. K. (1)) wziął na siebie na czas nieokreślony zobowiązanie utrzymywania pracownika z wysokim wynagrodzeniem. Nie jest przekonujące, by przeznaczył na ten cel wynagrodzenie w kwocie 4000zł miesięcznie z zamiarem wypłacania go w dłuższym czasie. Zna bowiem wartość pracy, skoro sam zaczynał pracę od najniższego wynagrodzenia i kwoty 3-4 tys. zł uzyskiwał dopiero po nabyciu doświadczenia i wykazaniu się w swą przydatnością. Ponadto zaczynając działalność nie mógł mieć wiedzy jakie przychody będzie w stanie z niej osiągać, a zawarcie umowy o pracę nakładałoby na niego istotne zobowiązania finansowe. Nie jest przy tym wiarygodne, by przeznaczył na płacę pracownika środki z własnych oszczędności. Jest co najwyżej prawdopodobne, że inwestycja w stworzenie bazy klientów mogłaby być jednorazowym wydatkiem, a za pomoc w uzyskaniu klienta wchodziłoby w grę przyznawanie czegoś w rodzaju prowizji (czego sam wcześniej doświadczył).

Odwołujący się próbował uzasadniać wysokość wynagrodzenia otworującej się tym, że zawierało ono rozliczenie za używanie przez nią własnego lokalu, komputera i koszty energii elektrycznej. Jest to obce stosunkowi pracy, gdzie obowiązek zapewnienia warunków pracy obciąża pracodawcę, natomiast rozliczenia takie spotyka się w umowach cywilnoprawnych.

W ocenie Sądu rzeczywista relacja M. P. i P. J. nie nosiła cech pracowniczego stosunku, mimo, że nadali jej taką formę. Odwołujący się przyznał, że uległ w tym zakresie warunkowi stawianemu przez M. P.. Logiczne jest, że dochodząc do porozumienia oboje mieli na względzie krótkotrwałość realizowania umowy i wizję przerzucenia jej kosztów na zakład ubezpieczeń.

Zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu.

Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, z obowiązkiem jej

osobistego wykonywania itd.), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony.

Także odwrotnie: jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny strony łączył.

Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, póź.30).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaka strony nadał umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

W ocenie Sądu Okręgowego, zawarta przez wnioskodawczynię sporna umowa oraz sposób wykonywania przez nią pracy nie spełnia wymogów umowy o pracę wynikających z art.22kp. Zgodnie z dyspozycją art.22. § 1 kp 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. Na mocy art. 22 § 1/1 kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Umowa o pracę jest umową dwustronnie zobowiązującą, odpłatną i konsensualną. Różni się od innych umów o świadczenie usług, w szczególności od umowy o dzieło, od umowy zlecenia i innych umów, do których odnoszą się przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu. Z uwagi na to, iż brak jest jednej, decydującej cechy charakterystycznej, która wyraźnie odróżniałaby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, koniecznym jest więc rozstrzygnięcie przy każdej konkretnej sprawie, czy cechy charakterystyczne dla umowy o pracę są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku prawnego opartego na umowie o pracę.

Umowa o pracę jest umowa starannego działania, której celem jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się. Jedną z podstawowych cech odróżniających umowę o pracę od innych stosunków prawnych jest zasada podporządkowania. Oznacza ona, iż pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, wykonując jego polecenia. Kolejną zasadą jest obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz to, iż ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym.

W ocenie Sądu zawarta między stronami umowa o pracę była pozorna i miała na celu ukrycie innej czynności prawnej, jaką było zawarcie między stronami umowy cywilno -prawnej w celu umożliwienia w dalszej kolejności skorzystania przez odwołującą się ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zebrany materiał dowodowy bowiem wskazuje, że odwołująca się co najwyżej wykonywała telefony z ofertą usług świadczonych przez odwołującego się. Nie realizowała jednak takich działań w rygorze pracowniczego stosunku, w sposób podporządkowany, pod kierownictwem pracodawcy, który powinien zapewnić jej stanowisko pracy. Wykonywała takie czynności we własnym domu w czasie przez siebie wybieranym, niepodporządkowana w tych czynnościach komukolwiek. P. J. interesował jedynie efekt jej działań. Powyższe świadczy o tym, że w istocie łączyła ich relacja inna niż pracownicza.

Zgodnie z art.6 ust .1, art.11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj Dz. U. z 2016 r. poz. 34) pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalno- rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Stosownie do treści art.8 ust.1 cytowanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22 ust.1 k.p.). Zawarcie umowy o pracę nie

wywołuje jednak żadnych skutków prawnych tj. stosunek pracy nie nawiązuje się, jeśli jest to umowa zawarta dla pozorów. Zgodnie z treścią art.83 § 1 k.c. nieważne jest bowiem oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jego zgodą dla pozorów.

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, czyli albo nie chce wywołać żadnych skutków prawnych, albo chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli.

O pozorności umowy o pracę można mówić, gdy nie doszło w ogóle do świadczenia pracy w sposób odpowiadający treści zawartej umowy, a jedynie stworzono pozory w postaci zgłoszenia do ubezpieczenia, opodatkowania, opłacenia składek ubezpieczeniowych i np. sporządzenia list płac i obecności.

W niniejszej sprawie, z uwagi na zgłoszenia do ubezpieczenia pracowniczego osoby, która wcześniej zrezygnowała z prowadzenia nieopłacalnej działalności w swoim zawodzie (fryzjerki), w chwili zawarcia umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem była w ciąży i następnie po stosunkowo krótkim okresie korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich, oraz wobec wątpliwości co do realnej potrzeby jej zatrudnienia po stronie pracodawcy na warunkach określonych w umowie o pracę, pojawiły się również wątpliwości co do rzeczywistej intencji stron tej umowy. Wprawdzie nie można negować prawa pracodawcy do swobodnego podejmowania decyzji co do celowości zatrudnienia pracowników, tym bardziej do zatrudniania kobiet w ciąży, ale też nie można pomijać sytuacji, gdy decyzje te wywołują skutek finansowy dla podmiotu nie będącego stroną umowy o pracę i nie mającego wpływu na jej zawarcie.

Takim podmiotem jest np. ZUS, który jest płatnikiem świadczeń z ubezpieczenia społecznego pracowników, nawiązującego się z mocy prawa z chwilą zawarcia umowy o pracę. Z tego też względu za uzasadnione należy przyjąć, iż takie wątpliwe umowy o pracę mogą być przez ZUS zakwestionowane i podlegają kontroli Sądu. Jak wcześniej to zostało omówione stosunek pracy zostaje nawiązany wtedy, kiedy zatrudniony zobowiązuje się świadczyć pracę w miejscu oraz czasie oznaczonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem. Za zasadniczą cechę rzeczywistości odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług uważane jest podporządkowanie organizacyjne pracownika rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym kolektywie, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Podmiotowi nadrzędnemu organizacyjnie przysługują uprawnienia dyrektywne, co oznacza uprawnienia do wydawania nakazów i zakazów mających charakter wiążący dla podmiotu podporządkowanego.

Takich cech nie miała relacja stron umowy stanowiącej przedmiot sporu.

Objęcie konkretnej osoby ubezpieczeniem zarówno obowiązkowym, jak i dobrowolnym może nastąpić tylko wówczas, gdy osoba zgłaszana do ubezpieczenia spełnia ustawowe warunki, o których mowa w art. 6 ust. 1, art 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Skoro zatem odwołująca się nie może być uznana za pracownika, to odwołanie od zaskarżonej decyzji podlegało oddaleniu i zgodnie z art. 477¹⁴ § 1 kpc orzeczono jak w wyroku.