

Sygn. akt III AUa 1713/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Daria Stanek

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2021 r. w Gdańsku na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) Spółki z o.o. w Ł. oraz M. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o obowiązkowe ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku, VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2021r., sygn. akt VII U 6863/19

1. Zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i oddala odwołania.
2. Zmienia zaskarżony wyrok w pkt 2 oraz 3 i zasądza od (...) Spółki z o.o. w Ł. oraz M. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję.
3. Zasądza od (...) Spółki z o.o. w Ł. oraz M. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję

SSA Daria Stanek

Sygn. akt III AUa 1713/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 23 października 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że M. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w(...) Sp.

z o.o. od 1 maja 2019 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Odwołania od powyższej decyzji wnieśli M. W. oraz (...) Sp. z o.o. domagając się ustalenia, że M. W. podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu

i wypadkowemu, od 1 maja 2019 roku, z tytułu zatrudnienia u w/w płatnika składek. Nadto, wnieśli o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z 30 czerwca 2021 roku, w punkcie pierwszym – stosownie do art. 477⁽¹⁴⁾§ 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję

i stwierdził, że M. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2019 roku jako pracownik u płatnika składek (...) Sp.

z o.o. w Ł., a w punkcie drugim i trzecim – stosownie do art. art. k.p.c. w zw. § 9 ust. 2

w zw. z § 15 ust. 1-3 rozporządzenia z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych – zasądził od pozwanego na rzecz odwołujących kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy – na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach oraz zeznań świadków

i stron, a także okoliczności znanych mu z urzędu - ustalił, iż M. W. w 2009 roku ukończyła studia na Uniwersytecie Gdańskim, Wydziale (...), na kierunku (...)

(...) i uzyskała tytuł zawodowy magistra. W latach 2006-2009 była zatrudniona na stanowisku księgowej, a w latach 2010-2016 samodzielnej księgowej. Od 9 stycznia 2013 roku jest uprawniona do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Od 29 lutego 2016 roku do 30 kwietnia 2019 roku ubezpieczona była zatrudniona w Biurze (...), prowadzonym przez A. S. w ramach jej działalności gospodarczej, na stanowisku samodzielnej księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 5.646,00 zł brutto miesięcznie. Stosunek pracy ubezpieczonej ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron. Odwołująca rozliczała pełną księgowość (...) Sp. z o.o., w tym podatek dochodowy, składki ubezpieczeniowe. Biuro (...) A. S. było związane umową z (...) Sp. z o.o. o prowadzenie usług księgowych, z jednomiesięcznym terminem wypowiedzenia. Spółka wypowiedziała tę umowę wraz z rozwiązaniem umowy o pracę przez ubezpieczoną. W trakcie w/w zatrudnienia ubezpieczona poznała członków zarządu (...) Sp. z o.o. Prezes zarządu płatnika C. J. był zainteresowany kontynuowaniem przez ubezpieczoną pracy w zakresie księgowości na rzecz płatnika.

30 kwietnia 2019 roku (...) Sp. z o.o. zawarła z M. W. umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 maja 2019 roku, w wymiarze czasu pracy 1/5, na stanowisku samodzielnej księgowej, za wynagrodzeniem 2.057,97 zł miesięcznie. Jako miejsce wykonywania umowy strony wskazały siedzibę płatnika oraz zdalnie w miejscu zamieszkania. Odwołująca, przed przystąpieniem do realizacji umowy o pracę, ukończyła szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego na stanowisku pracy samodzielnej księgowej, podpisała Informację o warunkach zatrudnienia, Informację w zakresie równego traktowania

w zatrudnieniu, oświadczenie dla celów podatkowych, wniosek o wypłatę wynagrodzenia na rachunek bankowy, upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami zakładowymi, zasadami bhp i zakresem informacji objętych tajemnicą oraz

w sprawie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Orzeczeniem lekarskim z 29 kwietnia 2019 roku lekarz medycyny stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia przez ubezpieczoną pracy na stanowisku głównej księgowej w (...) Sp. z o.o. Z tytułu w/w umowy

o pracę odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 1 maja 2019 roku. Od 1 maja 2019 roku ubezpieczona była również zatrudniona na podstawie umowy o pracę z Przedsiębiorstwem Handlowym (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w G. (1), w wymiarze czasu pracy 1/5, na stanowisku samodzielnej księgowej, za wynagrodzeniem 2.057,97 zł miesięcznie oraz w (...) Sp.

z o.o., w wymiarze 3/4 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 5.646,00 zł. (...) Sp. z o.o. nie jest powiązana osobowo ani kapitałowo z Przedsiębiorstwem Handlowym (...) Sp. z o.o. Sp.

k. z siedzibą w G. (1) ani z (...) Sp. z o.o. Od 30 kwietnia do 15 maja 2019 roku odwołująca świadczyła pracę na rzecz (...) Sp. z o.o., zgodnie z zawartą umową o pracę, na stanowisku samodzielnej księgowej. W ramach obowiązków pracowniczych zajmowała się prowadzeniem pełnej księgowości płatnika, tj. księgowaniem dokumentów, w tym faktur kosztowych, wyciągów bankowych, reprezentowaniem płatnika przed ZUS, urzędem skarbowym, składaniem deklaracji do ZUS w imieniu płatnika. Do jej obowiązków jako samodzielnej księgowej należało również przygotowywanie dokumentów PIT oraz sporządzanie sprawozdań finansowych, list płac. Płatnik rozliczał się kwartalnie. W ramach zatrudnienia i wykonywania czynności księgowych odwołująca kontaktowała się z doradcą ds. logistyki R. P.. Odwołująca sprawdzała, czy wystawił on prawidłowo dokumenty kończące miesiąc, tj. CMR- potwierdzające wywóz i odbiór produktów za granicę, faktury, zwroty produktów. Doradca potrzebował informacji odwołującej w zakresie tego jak wystawić dany dokument, czy wystawić fakturę, z jakim terminem płatności, co do terminu płatności

w przypadku płatności kurierskich pobraniowych. Odwołująca pracę wykonywała przede wszystkim zdalnie oraz w siedzibie płatnika, w wymiarze czasu pracy stanowiącym 1/5 etatu – jeden dzień w tygodniu. Służbowo i organizacyjnie była podporządkowana płatnikowi. Z ramienia płatnika C. J. jako prezes zarządu Spółki kontrolował wykonywanie pracy przez odwołującą oraz wydawał jej polecenia. Przekazywał jej dokumenty w wersji elektronicznej oraz na e-maila. Odwołująca zabierała również dokumenty osobiście z siedziby Spółki. Miała zorganizowane stanowisko pracy, wyposażone w laptop wraz z programem księgowym C. (...). Płatnik przekazał odwołującej licencję oraz dane do logowania oraz wykupił jej miejsce w chmurze online. Do wysyłania informacji do ZUS odwołująca pobrała program P.. Miała swój podpis elektroniczny do wysyłania dokumentów podatkowych. Z pracownikami Spółki, w tym z wiceprezesem P. L., odwołująca kontaktowała się za pośrednictwem e-maila prywatnego i telefonu. Od 16 maja 2019 roku odwołująca była niezdolna do pracy z powodu choroby – urazu stawu kolanowego lewego, który miał miejsce 5 lutego 2018 roku i od tego dnia oczekiwała na zabieg artroskopii, którego termin był wielokrotnie przekładany. 20 maja 2019 roku odwołująca przeszła zabieg artroskopii stawu kolanowego lewego i z tego powodu była niezdolna do pracy do 14 października 2019 roku. Zawierając umowę o pracę z płatnikiem ubezpieczona nie знаła terminu zabiegu kolana. Odwołująca uzyskała od płatnika wynagrodzenie za pracę oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy za okres od 16 maja do 17 czerwca 2019 roku. Zgłosiła pozwanemu roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 18 czerwca 2019 roku do 14 października 2019 roku. Podczas nieobecności odwołującej jej czynności przejął prezes zarządu C. J.. Z prezesem zarządu doradca ds. logistyki R. P. kontaktował się w sprawach, w których dotychczas miał kontakt z odwołującą jako księgową w Spółce. Po zakończeniu okresu niezdolności do pracy 16 października 2019 roku odwołująca powróciła do pracy. Przedłożyła pracodawcy orzeczenie lekarskie z 16 października 2019 roku, w którym lekarz medycyny, po przeprowadzeniu badania profilaktycznego, stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku samodzielnej księgowej w Przedsiębiorstwie Handlowym (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w G. (1). 31 października 2019 roku strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym od 1 listopada 2019 roku zwiększyły wymiar czasu pracy do 1/2 etatu oraz wynagrodzenie do kwoty 4.129,95 zł miesięcznie. Odwołująca po powrocie do pracy po okresie niezdolności do pracy wykonywała korekty czynności wykonanych przez C. J. podczas jej nieobecności. 31 grudnia 2019 roku umowa o pracę odwołującej z płatnikiem uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołujących łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Płatnik zapewnił odwołującej miejsce wykonywania pracy. Z zeznań świadków i stron wynika, że odwołująca wykonywała pracę zdalnie oraz w siedzibie płatnika, zgodnie z zapisami umowy o pracę. Płatnik zapewnił odwołującej narzędzia pracy w postaci programu komputerowego do księgowania, loginu i hasła, jak również wykupił miejsce w chmurze online. Odwołująca była pracowniczo podporządkowana płatnikowi. Wykonywała pracę przez co najmniej 8 godzin dziennie, raz w tygodniu, w ramach wymiaru czasu pracy 1/5, zgodnie z ustaleniami w umowie o pracę. Odwołująca nie miała swobody w kształtowaniu czasu pracy. Była zobowiązana do pracy na rzecz płatnika raz w tygodniu i pracę samodzielnej księgowej raz w tygodniu na rzecz płatnika wykonywała. Prezes zarządu Spółki (...) sprawował kierownictwo w procesie pracy odwołującej (sprawował nadzór, kontrolował wykonywanie pracy i jej efekty, wydawał polecenia), co zostało potwierdzone dowodami z zeznań świadków oraz z przesłuchania stron. Charakter czynności, które odwołująca wykonywała miały na stanowisku samodzielnej księgowej, dawał podstawy do zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę, w wymiarze czasu pracy 1/5, a wynagrodzenie nie było wygórowane i nie przy tym, by płatnik nie miał przychodu gwarantującego wypłatę wynagrodzenia ubezpieczonej w ustalonej wysokości. Odwołująca posiada odpowiednie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe. Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał, że odwołująca od 1 maja 2019 roku była pracownikiem w rozumieniu art. 8 ustawy systemowej i posiada w spornym okresie pracowniczy tytuł ubezpieczenia w rozumieniu art. 6 ust.1 pkt 1 i art. 11 i 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zawarcie umowy o pracę w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa, a skoro praca była faktycznie wykonywana to zawarcie umowy o pracę nie może ona być uznane czynność pozorną.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany organ rentowy zaskarżając go w całości

i domagając się jego zmiany i oddalenia odwołania oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Pozwany zarzucił:

- pominięcie, że odwołująca została wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych przez (...) Sp. z o.o. 31 grudnia 2019 roku i sentencja wyroku zmieniającego zaskarżoną decyzję w prawidłowym brzmieniu powinna odnosić się do zamkniętego okresu, kończącego się 31 grudnia 2019 roku,

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego i tym samym błędne przyjęcie, że odwołująca podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2019 roku z tytułu zatrudnienia pracowniczego u płatnika składek (...) Sp. z o.o.

w sytuacji, w której zatrudnienie odwołującej w (...) sp. z o.o. (1/5 etatu) oraz w Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. sp. k. w G. (1) (1/5 etatu) i (...) Sp. z o.o. w R. (3/4 etatu) nastąpiło w momencie, gdy odwołująca od 5 lutego 2018 roku cierpiała z powodu urazu stawu kolanowego lewego i od tego okresu, już w kwietniu 2018 roku a oczekiwała na zabieg artroskopii, którego kolejne terminy wyznaczano co ok. 2-3 miesiące (ostatni przed spornym okresem na marzec 2019 roku) - zatem w sytuacji, w której ubezpieczona wiedziała, że w relatywnie krótkiej perspektywie czasu (nawet, jeśli nie będąc w stanie sprecyzować, kiedy dokładnie) rozpocznie korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w konsekwencji tego zabiegu - za okres zarówno samego zabiegu, jak i następującej później rekonwalescencji - a więc pobierać będzie zasiłek chorobowy od konkretnej podstawy wymiaru składek, która w porównaniu do podstawy wymiaru z Biura (...) w R. wzrosła o ponad 1/3. Materiał dowodowy sprawy nie wyjaśnia,

z jakiego powodu odwołująca akurat w tym momencie - oczekując od ponad roku na dość poważny zabieg w sposób oczywisty mający wpływ na możliwość poruszania się i wykonywania pracy

- w kwietniu 2019 roku podjęła decyzję o zmianie sposobu wykonywania aktywności zawodowej - tj. rozwiązała umowę o pracę z Biurem (...) w R.,

i zdecydowała się równoczesne zatrudnienie u 3 różnych podmiotów i to w wymiarze pracy przekraczającym pełny etat. Zatrudnienie miało być faktycznie realizowane przez ok. 2 tygodnie, po czym nastąpił okres kilkumiesięcznej niezdolności do pracy, a następnie umowa o pracę z (...) Sp.

z o.o. została rozwiązana, zaś umowy zawarte z (...) Sp. z o.o. i Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. sp. k. trwały jedynie do 31 grudnia 2019 roku,

- odwołująca zarówno w sprawie niniejszej, jak i w sprawach dot. podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umów o pracę podpisanych z (...) Sp. z o.o. i Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. Sp. k. wprost zeznała, że zależało jej na znalezieniu spokojniejszej pracy,

w mniejszym wymiarze zatrudnienia, „zmniejszenia natłoku pracy”, dla większej ilości wolnego czasu, które to zeznanie stoi w oczywistej sprzeczności z tym, iż faktycznie swój wymiar zatrudnienia łącznie zwiększyła (3/4 etatu + 1/5 etatu + 1/5 etatu),

- odwołująca zeznawała - zarówno w sprawie niniejszej, jak i w w/w sprawach co do tego, jako by miała od świadka K. Ź. dowiedzieć się, że po tego rodzaju zabiegu artroskopii stawu kolanowego można wrócić do pracy po okresie 1,5 miesiąca (s. 2 protokołu skróconego rozprawy

z 2 czerwca 2021 roku w sprawie o sygn. akt VII U 6903/19 [dot. zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o.] lub 2 miesiącach (s. 7 protokołu skróconego z 26 kwietnia 2021 roku), w sytuacji, gdy treść zeznań świadka K. Ź. (przesłuchanej w sprawie o sygn. akt VII U 6903/19), wskazuje całkowicie odmiennie, że po takim właśnie zabiegu zaczęła chodzić dopiero po 3 miesiącach,

a sprawność w pełni odzyskała po roku, zaś z zeznania świadka A. O. potwierdzają, że powrót do zdrowia i rehabilitacja to ok. 2-3 miesiące (s. 3 protokołu skróconego rozprawy z 14 kwietnia 2021 roku w sprawie o sygn. akt VII U 6903/19 - dot. zatrudnienia w (...) Sp. z o.o.),

a treść zeznań przedstawiciela płatnika składek C. J. (s. 4 protokołu skróconego rozprawy z 23 lutego 2021 roku) wskazuje, że rehabilitacja odwołującej miała trwać miesiąc lub dwa - zatem osoby, na które wskazywała i powoływała

się odwołująca, wskazywały o wiele dłuższy okres rehabilitacji i powrotu do sprawności w celu możliwości podjęcia wykonywania pracy, niż ten, który przedstawiała odwołująca, powołując się na te właśnie osoby,

- z zeznań C. J. i R. P. wynika, że pod nieobecność odwołującej

w okresie od połowy maja 2019 roku jej obowiązki przejął przedstawiciel płatnika składek C. J. - co pozwala poddać pod wątpliwość racjonalną potrzebę zatrudnienia pracowniczego odwołującej (łącznie na okres jedynie kilkumiesięczny, od 1 maja do 31 grudnia 2019 roku),

- z zeznań świadka R. P. wynika, że widywał on odwołującą w siedzibie Spółki

w godzinach 9:00-17:00, nie potrafiąc określić częstotliwości jej obecności oraz twierdził, że kontaktować się miał z odwołującą raz na tydzień lub raz na 2 tygodnie i maksymalnie do połowy 2019 roku, co przeczy twierdzeniu, że odwołująca wykonywała prace na rzecz płatnika składek od października 2019 roku, a także zeznał, że w godzinach pracy mógł kontaktować się z księgową - co sugeruje, że odwołująca była dostępna dla pracowników (...) Sp. z o.o. de facto w ramach pełnoetatowego zatrudnienia - podczas gdy argumentacja stron wskazywała na zatrudnienie w wymiarze 1/5 etatu,

- odwołująca - pomimo wskazywania, że w ramach działalności gospodarczej w zakresie usług księgowych od 1 stycznia 2020 roku, poza obsługą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp.

z o.o. Sp. k. oraz (...) Sp. z o.o., pozyskała kolejnych klientów (s. 7 protokołu skróconego rozprawy z 26 kwietnia 2021 roku w sprawie o sygn. akt VII U 1118/20) - nie zadeklarowała, jako przedsiębiorca, podstawy wymiaru składek choćby zbliżonej do łącznej posiadanej w okresie maja 2019 roku w ramach zatrudnienia w 3 spółkach (9.761,94 zł), ale minimalną podstawę wymiaru składek - co tym bardziej dowodzi instrumentalnego podejścia do zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ustalenia podstawy wymiaru składek w spornym okresie,

- Sąd I instancji pominął i nie odniósł się w ogóle do kwestii istotnych rozbieżności co do tego, kiedy i na czym rzecz odwołująca miała wykonywać pracę - twierdzenia co do czasu wykonywania przez odwołującą pracy na rzecz jednego pracodawcy w jednej sprawie, stoją w oczywistej sprzeczności

z twierdzeniami co do (niejako równoczesnego) wykonywania przez nią pracy na rzecz zupełnie innego pracodawcy, i w zupełnie innej miejscowości; twierdzenia te wzajemnie się wykluczają i tym samym są niewiarygodne (w sprawie dotyczącej zatrudnienia Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. Sp. k., Spółka ta wskazała, że pracę miała wykonywać w wymiarze 1 dnia

w tygodniu - konkretnie we wtorki w godzinach 7:30-16:00 w siedzibie tej Spółki, zaś w sprawie dotyczącej zatrudnienia odwołującej w (...) Sp. z o.o. w R., Spółka ta wskazywała, że odwołująca miała wykonywać pracę od poniedziałku do czwartku w godz. 8:00-16:00.

- nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków odwołującej jako samodzielnej księgowej - co wydaje się niezrozumiałe, nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego

w przypadku tego rodzaju stanowiska, wiążącego się z tak dużą odpowiedzialnością

- dowodem wykonywania przez odwołującą czynności pracowniczych ma być korespondencja

e-mail - przy czym korespondencja ta, w przeciwieństwie do pozostałych korespondencji, każdorazowo zawierających „stopki” adresowe, wskazujące na dane osobowe autora wiadomości, stanowisko, co wydaje się być standardem przy prowadzeniu tego rodzaju korespondencji

o charakterze zawodowym i służbowym,

- naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 w zw.

z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że odwołująca podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2019 roku z tytułu zatrudnienia pracowniczego w (...) Sp. z o.o.

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty za podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał na ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy odwołującą a (...) Sp. z o.o. i w zw. z

tym odwołująca podlegała z tego tytułu od 1 maja 2019 roku obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu u płatnika składek (...) Sp. z o.o., podczas gdy prawidłowo ustalony stan faktyczny prowadzi do wniosku, że w sprawie doszło do nieważności umowy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), której zasadniczym celem nie było świadczenie pracy, lecz uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - obliczanego od podstawy wymiaru składek, wynikającej z kwot wynagrodzeń od 3 podmiotów, z którymi równolegle podpisane zostały z końcem kwietnia 2019 roku umowy o pracę, zapewniające odwołującej o wiele wyższą niż dotychczasowa podstawę wymiaru składek, przy jednoczesnym przyznaniu przez odwołującą, że od lutego 2018 roku oczekiwała na zabieg operacyjny nogi, wiążący się w sposób oczywisty z okresem niezdolności do pracy i pobieraniem wówczas zasiłku chorobowego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany obszernie uargumentował swoje stanowisko.

(...) Sp. z o.o. i M. W. w odpowiedziach na apelację wnieśli o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja pozwanego organu rentowego jest uzasadniona.

Przedmiot sporu sprowadzał się do ustalenia, czy umowa o pracę podpisana przez M. W. ze Spółką (...), została faktycznie nawiązana i realizowana na podstawie stosunku pracy oraz czy została zawarta wyłącznie w celu uzyskania przez M. W. świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż zgodnie z art. 86 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych kontrolę wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek przeprowadzają inspektorzy kontroli ZUS, a kontrola ta może obejmować w szczególności: zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych, a także prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład. Stosownie do art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń. Skoro Zakład Ubezpieczeń Społecznych, do którego należy realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, w tym w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych (art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) może ustalić istnienie, bądź nieistnienie tytułu ubezpieczenia, to niewątpliwie w ramach tych kompetencji uprawniony jest do badania rzeczywistego stosunku prawnego, na podstawie którego dana osoba zostaje zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Podkreślić przy tym trzeba, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień jest rzeczą ważną ale i ona podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Przepisu Kodeksu pracy pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 8 k.p. jako zwroty niedookreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym.

Zaznaczyć również trzeba, że podleganie pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu wynika nie z samego zawarcia umowy o pracę i zgłoszenia do takiego ubezpieczenia z określonym symbolem, ale z faktu rzeczywistego wykonywania pracy. Z perspektywy przepisów prawa ubezpieczeń społecznych (art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) istotne jest więc czy praca była faktycznie realizowana. Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko

zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

W świetle tak określonej istoty sporu, Sąd I instancji co prawda przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, ale zdaniem Sądu Apelacyjnego nie dokonał wszechstronnej oceny dowodów i nie uwzględnił logicznych oraz zgodnych z zasadami doświadczenia życiowego wniosków wynikających z całego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego kompleksowa ocena dowodów prowadzi do odmiennych wniosków, a argumentacja organu rentowego zaprezentowana w apelacji jest zasadniczo prawidłowa.

Podkreślić należy, że sam fakt podpisania umowy o pracę nie świadczy ani o rzeczywistym zamiarze realizowania stosunku pracy, ani - tym bardziej - o jego faktycznym wykonywaniu. Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, czy zgłoszenie do ubezpieczenia.

Należy się zgodzić z organem rentowym, że przedłożenie przez odwołujących orzeczenia lekarskiego nr (...) z 18 kwietnia 2019 roku, dopuszczające odwołującą do pracy na stanowisku głównej księgowej, wydane na zlecenie Spółki (...) Sp. z o.o. czy zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z uchybieniem terminu rodziły wątpliwości co do faktycznych zamiarów stron w zakresie realizacji stosunku pracy. Posługiwanie się przez odwołującą prywatnym adresem mailowym, w sytuacji gdy inni pracownicy korzystali ze służbowego maila i mieli własne adresy e-mail z domeną pracodawcy, również nasuwa wątpliwości w zakresie motywów jakimi kierowali się odwołujący podpisując sporną umowę o pracę. Podobnie brak w mailach stopki wskazującej na osobę, która sporządziła wiadomość, czy brak pieczętki – będącej standardem wśród osób zajmujących się sprawami księgowymi – trudno uznać za przypadkowe. Brak pisemnego zakresu obowiązków dla pracownika zajmującego tak odpowiedzialne stanowisko pracy również budzi szereg zastrzeżeń i w żaden sposób nie usprawiedliwia tego wcześniejsza znajomość M. W. z członkami zarządu Spółki (...). Osoby te jako podmioty występujące od lat w obrocie gospodarczym z pewnością zdawały sobie sprawę z tego, że precyzyjne oznaczenie zakresu obowiązków ma istotne znaczenie i pozwala uniknąć nieporozumień w razie jakichś błędów związanych z realizacją stosunku pracy czy też jednoznacznie ustalić osobę odpowiedzialną za jakieś uchybienia itp. W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe okoliczności prowadzą do wniosku, że strony spornej umowy o pracę zachowywały się tak jakby w istocie nie zależało im na rzetelnym nawiązaniu stosunku pracy i nie przykładały uwagi do jego realizacji.

O ile same te okoliczności trudno uznać za kategorycznie podważające autentyczność stosunku pracy, to jednak w zestawieniu z zaprezentowanymi poniżej ustaleniami, jedynie potwierdzają, że odwołujący umowę o pracę zawarli w celu uzyskania przez M. W. świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z przewidywaną dłuższą niezdolnością do pracy, a wykonywane czynności i sporządzonego pisma miały jedynie upozorować istnienie tego stosunku.

Celem ustalenia motywów, którymi kierował się C. J. (prezes zarządu Spółki (...)), zawierając M. W. kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalności zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (por. wyroki SN z 2 lutego 2002 roku, II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447; z 17 marca 1997 roku, II UKN 568/97, OSNAPiUS Nr 5, poz. 18). Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę. U źródła każdej umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy za wynagrodzeniem, leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku stanowiącym podstawę zatrudnienia, wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzano, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki SN z 2 lutego 2002 roku, II UKN 359/99, OSNAPiUS nr 13, poz. 447; z 17 marca 1997 roku, II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 roku, II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449).

Tymczasem zaznaczyć należy, że stanowisko samodzielnej księgowej nie istniało w przedsiębiorstwie płatnika składek (...) Sp. z o.o. przed zatrudnieniem odwołującej. Spółka ta do kwietnia 2019 roku obsługę księgową zlecała zewnętrznemu podmiotowi, który świadczył w tym zakresie profesjonalne usługi. Co prawda to właśnie odwołująca zajmowała się wówczas obsługą księgową Spółki (...) jako pracownik Biura (...), ale rezygnacja przez odwołującą z pracy w Biurze (...) nie wiązała się automatycznie z rozwiązaniem umowy o świadczenie usług księgowych łączącej Spółkę (...) z w/w Biurem. Trudno przy tym uznać za przekonujące aby w związku z rezygnacją z pracy przez M. W. w w/w Biurze, prezes zarządu Spółki (...) uznał za celowe i ekonomicznie uzasadnione zatrudnienie odwołującej do dalszej obsługi księgowej tej Spółki. Niewątpliwie koszt zatrudnienia odwołującej do obsługi księgowej w ramach stosunku pracy był wyższy niż w ramach umowy z cywilnoprawnej z Biurem (...) (okoliczność notoryjna, nie wymagająca dowodu), a więc trudno uznać aby nawiązanie stosunku pracy przez odwołujących było konieczne i znajdowało ekonomiczne usprawiedliwienie. Oczywiście odwołująca posiada odpowiednie doświadczenie zawodowe i znała specyfikę funkcjonowania Spółki (...) ale równie oczywistym, że doświadczona księgowa, która z którą dotychczas Spółka (...) miała zawartą umowę o świadczenie usług księgowych szybko wdrożyłaby się w charakterystykę pracy tejże Spółki. Skoro jednak prezes Spółki (...) uznał, że konieczne jest „ściągnięcie” odwołującej do pracy i powierzenie jej dalszej obsługi księgowej, to zdumiewającym jest, że po pójściu przez odwołującą na zwolnienie lekarskie w związku z zabiegiem artroskopii więzadła kolanowego i obiektywnej oraz notoryjnie wiadomej okoliczności o długim okresie rehabilitacji po tego rodzaju zabiegu, nie zatrudnił nikogo innego w miejsce odwołującej ani też nie zlecił dalszej obsługi księgowej podmiotowi trzeciemu, zawodowo świadczącemu tego rodzaju usługi. Jest to o tyle istotne, że skoro do 30 kwietnia 2019 roku Spółka (...) korzystała z usług Biura (...) A. S., a następnie uznała, że po tej dacie dalsze prowadzenie księgowości wymaga zatrudnienia doświadczonego pracownika, po pójściu przez odwołującą na zwolnienie lekarskie, księgowością i obsługą kadrową zajął się prezes Spółki oraz pozostali pracownicy Spółki (...). W takich okolicznościach poszukiwanie zastępstwa jest rzeczą naturalną, zwłaszcza jeśli pracownik ten jako jedyny miał zajmować się ściśle określonymi czynnościami. Okoliczność ta podważa nie tylko potrzebę zatrudnienia odwołującej ale też potrzebę stworzenia całkiem nowego stanowiska pracy. Jeszcze większe wątpliwości co do potrzeby zatrudnienia odwołującej nasuwają się jeśli weźmie pod uwagę, że niewiele ponad dwa miesiące od zakończenia okresu niezdolności do pracy odwołująca została wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. Strony nie wyjaśniły przy tym dlaczego – w świetle ich twierdzeń - tak konieczny dla prawidłowego funkcjonowania Spółki (...) stosunek pracy związany bezpośrednio z osobą M. W. równie nagle został zakończony. Jeszcze większe zdziwienie budzi, że strony spornej umowy o pracę 31 października 2019 roku postanowiły zwiększyć etat odwołującej z 1/5 do 1/2, po czym nagle stosunek ten ustał. Element zaskoczenia odpada jednak gdy się weźmie pod uwagę, że czynność ta została dokonana w czasie gdy organ rentowy

prowadził już kontrolę omawianego stosunku pracy, a M. W. w czasie podpisania spornej umowy o pracę oczekiwała od dłuższego czasu na zabieg artroskopii

i niewątpliwie zdawała sobie sprawę z tego (z pewnością była też poinformowana przez lekarza), że po zabiegu będzie długotrwale niezdolna do pracy. W tej sytuacji rezygnacja z pracy w Biurze (...) i podjęcie jednoczesnego zatrudnienia w trzech podmiotach na $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{5}$ i $\frac{1}{5}$ etatu

z łącznym wynagrodzeniem 9.761,94 zł (okoliczność bezsporna), nasuwa oczywisty wniosek, że zawarcie spornej umowy o pracę miało na celu umożliwienie uzyskania M. W. kolejnego tytułu ubezpieczenia w celu pobierania w niedalekiej przyszłości znacznie wyższych świadczeń

z ubezpieczenia społecznego w związku ze schorzeniem, na które cierpiała już od ponad roku.

Trudno uznać za racjonalne działanie rezygnację z dotychczasowego stosunku pracy bez podjęcia próby jego zmiany na bardziej korzystny i podjęcie zatrudnienia w trzech różnych podmiotach, których siedziby znajdowały się w różnych miastach czy miejscowościach, w sytuacji gdy odwołująca miała uszkodzone więzadło i spodziewała się, że w niedalekiej przyszłości przeprowadzony u niej zostanie zabieg jego rekonstrukcji, a następnie będzie ona wymagała długotrwałej rehabilitacji. Twierdzenia odwołującej jakoby nie znała ona terminu zabiegu, nawet jeśli prawdziwe, nie mają większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy gdyż z pewnością posiadała ona informacje o przybliżonych terminach zabiegów i mogła przewidzieć przeprowadzenie go

w konkretnym okresie. To że wcześniej zabiegi te były kilka razy przekładane również nie miało znaczenia i nie usprawiedliwia nawet ewentualnego przekonania, że aktualnie wyznaczony termin nie dojdzie do skutku.

Przy ocenie prawidłowości zaskarżonej decyzji nie można pominąć faktu, że pozostałe dwa stosunki pracy, które odwołująca zawarła w tym samym lub niemal w tym samym czasie co sporna umowa o pracę, również nagle uległy rozwiązaniu, chwilę po odzyskaniu przez odwołującą zdolności do pracy. Z wyjaśnień organu rentowego wynika, że w K. (...) M. W. widniała jako pracownik (...) Sp. z o.o. do 15 października 2019 roku, zaś jako pracownik Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. Sp. k. do 31 grudnia 2019 roku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie było przypadku w tym, że M. W. na chwilę przed spodziewaną długotrwałą niezdolnością do pracy podpisała trzy umowy o pracę i tuż po jej odzyskaniu pracodawcy nagle przestali zgłaszać ją do ubezpieczeń społecznych, co prowadzi do wniosku, że umowy te zostały rozwiązane. Jednocześnie od 1 stycznia 2020 roku odwołującą zgłosiła się do ubezpieczeń społecznych ale z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej z najniższą podstawą wymiaru składek, co w ocenie Sądu Apelacyjnego jednoznacznie świadczy o tym, że sporna umowa o pracę została zawarta tylko na potrzeby uzyskania wyższych świadczeń

z ubezpieczenia społecznego w związku z przewidywaną dłuższą niezdolnością do pracy, a podejmowane czynności w ramach tego stosunku miały tylko upozorować jego istnienie.

Trudno uznać za dzieło przypadku aby odwołująca nagle postanowiła zrezygnować ze stałej pracy i nawiązać nowe stosunki pracy z trzema różnymi podmiotami w różnych wymiarach czasu pracy, po czym zaledwie po dwóch tygodniach rzekomego świadczenia pracy, stała się długotrwale niezdolna do pracy z powodu od dawna planowanego zabiegu i konieczności odbycia wielotygodniowej rehabilitacji. Odwołujący nie naprowadzili w tym zakresie żadnej przekonującej argumentacji. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że podpisanie przez odwołującą umowy o pracę z trzema różnymi podmiotami w wymiarze czasu pracy wynoszącym $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{5}$ i $\frac{1}{5}$, z których każdy miał siedzibę w innym mieście czy miejscowości, co niewątpliwie wiązało się z bardziej skomplikowaną organizacją dnia pracy i poświęcania czasu na dojazdy do pracy, stoi w sprzeczności z jej twierdzeniami (składanymi zarówno w niniejszej sprawie jak i w sprawach dot. podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umów o pracę podpisanych z (...) Sp. z o.o.

i Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. Sp. k) jakoby jednym z powodów rozwiązania umowy o pracę z Biurem (...) i podpisaniem w/w umów o pracę z trzema różnymi podmiotami było znalezienie spokojniejszej pracy, w mniejszym wymiarze zatrudnienia, zmniejszenia natłoku pracy i uzyskania większej ilości wolnego czasu. Powyższe okoliczności również nasuwają cały szereg wątpliwości i podważają wiarygodność stanowiska prezentowanego przez odwołujących.

Jednocześnie odwołująca w piśmie skierowanym do pozwanego z 2 września 2019 roku (k. 81-83 akt sprawy) wskazała, iż w (...) Sp. z o.o. pracowała w poniedziałki, środy, czwartki i piątki

w godzinach od 8 do 16 lub od 8 do 15, zaś w Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. Sp. k. pracowała we wtorki w godzinach od 7:30 do 16. Z kolei z informacji przekazanych przez pozwany organ rentowy (których odwołujący nie kwestionowali) wynika, że w sprawie z odwołania od decyzji nr (...) z 24 października 2019 roku (dotyczącej zatrudnienia w (...) Sp. z o.o., sprawa sygn. akt VII U 6903/19 Sądu Okręgowego w Gdańsku) płatnik składek (...) Sp. z o.o. wskazał, że odwołująca pracę wykonywała od poniedziałku do czwartku w godz. od 8 do 16. Zachodzi więc oczywista sprzeczność pomiędzy twierdzeniami odwołującej i (...)Sp. z o.o., co

z kolei podważa wiarygodność stanowiska odwołujących w ogólności. Odwołująca zeznała również, że w Spółce (...) pracowała popołudniami, tymczasem z zestawienia operacji (k. 92-131 akt sprawy) wynika, że wykonywanie operacji 10 maja 2019 roku przeprowadziła w godzinach od 05:51-06:32, a więc w godzinach rannych. Co więcej świadek R. P. (protokół rozprawy z 16 czerwca 2020 roku wraz z nagraniem k. 214-218) zeznał, że widywał odwołującą w siedzibie Spółki (...) w godzinach swojej pracy, tj. od 9 do 17, podczas gdy z zeznań odwołującej wynika, że 4 dni pracowała w (...) Sp. z o.o. i 1 dzień w Przedsiębiorstwo Handlowe (...) Sp. z o.o. Sp. k., a w Spółce (...) miała zadaniowy czas pracy i pracowała zdalnie. Świadek R. P. zeznał także, że w godzinach pracy mógł kontaktować się z odwołującą, co również pozostaje

w sprzeczności z jej zeznaniami odnośnie czasu pracy na rzecz pozostałych dwóch Spółek, a jednocześnie sugeruje jakoby M. W. była dostępna dla tego pracodawcy ((...) Sp. z o.o.) i jego pracowników przez cały czas, co z kolei rodzi wątpliwości odnośnie jej zamiarów w zakresie realizacji wszystkich trzech umów o pracę.

Podkreślić przy tym trzeba, że odwołujący nie przedłożyli żadnych dowodów obrazujących wykonywanie pracy przez M. W. na rzecz Spółki (...) od połowy października do końca grudnia 2016 roku, i to przy uwzględnieniu, że od 1 listopada 2019 roku miała ona rzekomo świadczyć pracę w znacznie większym wymiarze czasu pracy. Co prawda zaskarżona decyzja została wydana 23 października 2019 roku i siła rzeczy nie mogła odnosić do okoliczności zaistniałych po jej wydaniu, nie mniej jednak zdumiewającym jest, że strony spornej umowy o pracę nie próbowały wykazać zasadności zatrudnienia M. W. i faktycznego realizowania stosunku pracy poprzez zaoferowanie dowodów ukazujących świadczenie pracy przez odwołującą po zakończeniu rehabilitacji, zwłaszcza że od czasu podpisania umowy o pracę a powstaniem niezdolności do pracy M. W. mogła świadczyć pracę jedynie przez dwa tygodnie, co przy wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/5 etatu prowadzi do wniosku, że w istocie miała ona przepracować ok. 2 dni robocze na rzecz Spółki (...). Należy zaznaczyć, że świadek R. P. zeznał, iż z odwołującą kontaktował się raz na tydzień lub raz na dwa tygodnie maksymalnie do połowy maja 2019 roku, co po pierwsze, przeczy twierdzeniu, że odwołująca wykonywała prace na rzecz płatnika składek także po zwolnieniu lekarskim, tj. od połowy października 2019 roku, a po drugie, rodzi wątpliwości co do wiarygodności zeznań tego świadka w ogólności. Skoro miał on kontaktować się z odwołującą raz na tydzień lub dwa i trwało do połowy maja, to w zasadzie wówczas mógł on mieć kontakt z odwołującą co najwyżej dwukrotnie, a to przeczy jego twierdzeniom jakoby widywał ją w pracy w siedzibie Spółki (...), kilkakrotnie do niej dzwonił i jeszcze prowadził korespondencję mailową.

Pozwany organ rentowy trafnie akcentował, że wydruki korespondencji mailowej, prowadzonej z prywatnej skrzynki mailowej odwołującej nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że działała ona wówczas jako pracownik Spółki (...). Wiadomości te nie zawierały podpisu, stopki oraz określenia stanowiska pracy, co nie jest niczym nadzwyczajnym w profesjonalnym obrocie gospodarczym

i korespondencji o charakterze służbowym. Jednocześnie zważyć trzeba, że wiadomości te wysłane zostały jedynie 8, 9, 14 i 15 maja 2019 roku i to w godzinach, w których odwołująca według jej twierdzeń miała wykonywać pracę na rzecz zupełnie innych pracodawców, w siedzibach tych pracodawców. Z kolei wydruk tabel z programu C. (...) nie ukazuje, kto konkretnie dokonał opisanych w tych wydrukach czynności i nie świadczy o tym, że prace te zostały wykonane przez M. W. i to w ramach stosunku pracy. Odwołujący nie wykazali przy tym aby M. W. faktycznie posiadała zdalny dostęp do programu księgowego C. (...), zakupionego przez Spółkę (...).

W świetle wszystkich w/w nieścisłości i wątpliwości brak sporządzenia pisemnego zakresu obowiązków odwołującej rodzi jedynie kolejne zastrzeżenia co do wiarygodności stanowiska prezentowanego przez odwołujących. Skoro odwołująca miała świadczyć pracę głównie zdalnie

i w zadaniowym czasie pracy i jednocześnie miała pracować na rzecz dwóch innych pracodawców, to w interesie zarówno Spółki (...) jak i M. W. było precyzyjne określenie zakresu obowiązków odwołującej. Nie sposób przy tym pominąć, że strony spornej umowy o pracę nieco inaczej opisywały zakres obowiązków M. W., co prowadzi do wniosku, że nie była to kwestia oczywista i jej zbagatelizowanie przez strony spornej umowy o pracę było efektem braku potrzeby stworzenia stanowiska pracy samodzielnej księgowej, a podjęte czynności miały jedynie upozorować jego istnienie.

Trudno też uznać aby czynności wykonywane przez odwołującą miały charakter pracy podporządkowanej. Podporządkowanie pracownika jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych. Brak tej cechy jest wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (tak: wyrok SN z 16 grudnia 2016 roku, II UK 517/15, LEX nr 2191456). Tak rozumianego podporządkowania odwołującej poleceniom płatnika składek nie wykazano w realiach rozpoznawanej sprawy. Z materiału dowodowego nie wynika w sposób pewny, aby M. W. w spornym okresie wykonywała pracę w zakresie i wymiarze narzuconym przez pracodawcę. Zeznania M. W. i prezesa zarządu Spółki (...), że ten kontrolował jej pracę nie zostały w żaden sposób potwierdzone obiektywnymi i nie budzącymi wątpliwości dowodami. Wykonanie przez odwołującą kilku wiadomości e-mail czy nawet dokonanie kilku czynności w programie C. (...) nie świadczy jeszcze o istnieniu stosunku pracy i to tym bardziej, że odwołująca wcześniej wykonywała tego rodzaju czynności na rzecz płatnika

w ramach pracy u innego podmiotu, a niedługo po ustaniu okresu niezdolności do pracy nie wykonywała żadnej pracy na rzecz płatnika składek i rozpoczęła prowadzić własną działalność gospodarczą, deklarując najniższą możliwą podstawę wymiaru składek. Zatem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do ustalenia, że M. W. i Spółkę (...) łączył

w spornym okresie stosunek pracy. Całokształt materiału dowodowego nie daje podstaw do przyjęcia, jakoby ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika składek pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Podkreślić przy tym należy, że pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (tak: wyrok SN

z 5 października 2006 roku, I UK 324/06, M.P.Pr. 2008/1/40). W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy, ale na innej podstawie niż umowa o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje bowiem wówczas jedynie

pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyroki SN z 1 marca 1999 roku, II UKN 512/98, OSNAPiUS Nr 9/2000, poz. 368; z 28 lutego 2001 roku, II UKN 244/00, OSNAPiUS Nr 20/ 2002, poz. 496;

z 18 maja 2006 roku, III UK 30/06).

Możliwe jest również stwierdzenie, że strony umowy, zawartej formalnie zgodnie

z obowiązującymi przepisami, porozumiały się (bądź milcząco godziły) co do realizacji marginalnego zobowiązania wynikającego z tej umowy jedynie w celu uprawdopodobnienia pozorów jej wykonywania oraz wywołania mylnego przekonania osób trzecich (w tym organu rentowego), jakoby zawarły i realizowały ważną umowę. Owa marginalna realizacja zawartej umowy nie opiera się bowiem w takiej sytuacji na zasadzie wzajemności uzgodnionych świadczeń, albowiem strony tej umowy od początku nie miały faktycznie zamiaru realizować wynikających z niej zobowiązań, a jedynie stwarzać pozory jej wykonywania po to, aby ubezpieczony mógł uzyskać korzystny ekonomicznie tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jeżeli osoba składająca oświadczenie woli chce wywołać skutki prawne inne

niż wynikałoby to ze złożonego przez nią oświadczenia woli, składa pozorne oświadczenie woli w rozumieniu art. 83 k.c.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy nasuwa się wniosek, iż odwołujący nie byli zainteresowani wykreowaniem konkretnego i weryfikowalnego dla obu tych podmiotów stosunku pracy. Krótkotrwałość tego stosunku, w sytuacji stworzenia całkiem nowego miejsca pracy i brak jednoznacznych dowodów obrazujących świadczenie pracy w wymiarze narzuconym przez pracodawcę i pod jego nadzorem, nie pozwala zaaprobować stanowiska prezentowanego przez odwołujących. Jednocześnie zaznaczyć trzeba, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalil się pogląd, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 roku, II UK 320/04), niemniej jednak nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze swoich praw w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada solidaryzmu. Polega ona na tym, że ubezpieczeni uiszczają do tego systemu wkład odpowiadający ich możliwościom. Tymczasem, działania odwołujących zmierzały do tego, aby zminimalizować wysokość uiszczanych do tegoż systemu wpłat, w zamian uzyskując długotrwałe świadczenia. Jeśli zatem stronom spornej umowy o pracę przyświecała wyłącznie intencja wykreowania kolejnego tytułu ubezpieczenia w celu uzyskania wyższych świadczeń płynących z tego ubezpieczenia, pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania w ramach umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), to uznać należało, że zawarcie przedmiotowej umowy nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która taką umowę zawarła podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników. A to z tej przyczyny, że pomimo zawartej umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 6 października 2004 roku, I PK 545/03, OSNP 2005 Nr 24, poz. 338 oraz z 5 października 2006 roku, I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294).

Nie istnieje oczywiście zakaz zatrudniania osób chorych czy po urazach, oczywiście poza pracami w takich okolicznościach wyraźnie wzbronionymi. Nie ma jednakże zgody ustawodawcy na kształtowanie stosunku pracy w sposób pozorny, nie zmierzający do osiągnięcia wynikających z tego stosunku celów, lecz mający umożliwić jednej ze stron nieuzasadnione w takim przypadku partycypowanie w systemie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Z tych też względów Sąd Apelacyjny uznał, że strony skonstruowały określoną sytuację prawną wyłącznie dla potrzeb uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Oczywiście takie postępowanie odwołujących, nastawione na pozyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może (samo w sobie) zostać uznane za niewłaściwe, niemniej jednak, jeśli pozyskanie wskazanych świadczeń jest jedynym celem nawiązania stosunku pracy bez jednoczesnego wywiązania się wnioskodawcy z wynikającego z zawartej umowy o pracę obowiązku jej świadczenia, to takie zachowanie uznać należy za naganne i niezasługujące na ochronę wynikającą z art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżona decyzja jest prawidłowa, a wyrok Sądu I instancji jako wadliwy podlega zmianie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

W punkcie drugim sentencji wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od odwołujących na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 i art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 roku poz. 265 ze zm.).

W punkcie trzecim sentencji wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od odwołujących na rzecz organu rentowego kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 i art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 roku poz. 265 ze zm.).

SSA Daria Stanek