

Sygn.akt III AUa 435/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Teresa Suchcicka (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SA Marek Szymanowski

Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwińska

po rozpoznaniu na rozprawie 13 lutego 2019 r. w B.

sprawy z odwołania B. U. (1)

przy udziale zainteresowanego K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy

na skutek apelacji wnioskodawczyni B. U. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 21 marca 2018 r. sygn. akt IV U 1037/17

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z 19 czerwca 2017r. w ten sposób, iż stwierdza, że B. U. (1) (poprzednio W.) podlega jako pracownik u płatnika składek (...)1 K. K. w O. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 listopada 2016r.,

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz B. U. (1) (...)40 (jeden tysiąc dwieście osiemdziesiąt osiem 40/100) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

SSA Alicja Sołowińska SSA Teresa Suchcicka SSA Marek Szymanowski

Sygn. akt III AUa 435/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 19 czerwca 2017 r. stwierdził, że B. W. jako pracownik u płatnika składek K. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...).PL K. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 listopada 2016 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, iż B. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez płatnika składek K. K. ze wskazaniem

daty powstania obowiązku ubezpieczeń od dnia 1 listopada 2016 r. B. W. zaproponowano wynagrodzenie w wysokości 3.493,21 złotych. W dniu 1 lutego 2017 r. ubezpieczona zgłosiła niezdolność do świadczenia pracy, natomiast w dniu 26 kwietnia 2017 r. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego. Krótki okres świadczenia pracy wzbudził wątpliwości organu co do jego rzeczywistego istnienia tj. czy zawarta umowa o pracę była czynnością, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i w konsekwencji istniał obowiązek ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy zawartą umowę uznał za pozorną – w myśl przepisu art. 83 § 1 k.c. – zatem złożone oświadczenia za nieważne. Zakład uważał, że stanowisko pracy, na którym została zatrudniona B. W. było stanowiskiem nowoutworzonym w firmie. Organ wskazał nadto, że gdyby ubezpieczona faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze, byłaby niezbędną dla pracodawcy, a podczas jej nieobecności związanej z niezdolnością do pracy, w związku z chorobą w ciąży, pracodawca poszukiwałby innej osoby – chociażby na podstawie umowy na zastępstwo. Tymczasem obowiązki należące do ubezpieczonej wykonywał osobiście pracodawca. Nadto zastrzeżenia organu budziła dysproporcja w wysokości zaoferowanego B. W. wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem jakie otrzymywała D. K. (zleceniobiorca), z którą płatnik współpracował od dnia 25 lipca 2016 r. Organ rentowy wskazał również na brak pisemnego zakresu obowiązków obiektywnych dowodów na fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną oraz efektów tej pracy. Dalej Zakład podniósł, że w stosunku prawnym łączącym K. K. z B. W. brak jest elementów stosunku pracy. Godziny pracy nie były rejestrowane, a płatnik składek nie sprawował osobistego nadzoru nad jej pracą.

Odwołanie od powyższej decyzji ZUS złożyła ubezpieczona, która wniosła o jej zmianę oraz ustalenie, że na podstawie umowy z dnia 31 października 2016 r. zawartej z K. K., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...)PL podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 1 listopada 2016 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej się kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania skarżąca wskazała, iż w okresie od 1 listopada 2016 r. świadczyła pracę na rzecz płatnika, o czym świadczą już przedłożone w trakcie prowadzonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych postępowania dokumenty i wyjaśnienia ubezpieczonej. Skarżąca wskazywała na czym polegała praca ubezpieczonej oraz podniosła, że przed zawarciem umowy o pracę czynności te wykonywał samodzielnie pracodawca i D. K.. Podkreśliła, że zakres jej obowiązków pracowniczych był szeroki, a w znacznej części obejmowały go czynności starannego działania, które nie zawsze przynoszą zamierzone rezultaty. Skarżąca dodatkowo wyjaśniła okoliczności uzasadniające twierdzenie, iż zatrudnienie ubezpieczonej było logiczną i ekonomicznie uzasadnioną decyzją płatnika. Decyzję o zatrudnieniu skarżącej pracodawca podjął w związku z planami zintensyfikowania działań promocyjnych firmy i usprawnienia obsługi klientów. Nadto ubezpieczona posiada wyższe kwalifikacje zawodowe i doświadczenie w zakresie obsługi klientów, w związku z czym płatnik składek postanowił zróżnicować jej zarobki w stosunku do warunków zatrudnienia D. K.. Zdaniem skarżącej o pozorności umowy o pracę nie może świadczyć brak sporządzenia zakresu obowiązków odwołującej się. Praktyka pokazuje bowiem, że w przypadku firm zatrudniających niewielu pracowników, zakres obowiązków przekazywany jest ustnie. Pełnomocnik B. W. wskazała również na korespondencję mailową, w drodze której ubezpieczona kontaktowała się z płatnikiem, wykonując jego polecenia. Z ramienia pracodawcy ubezpieczona uzgadniała również warunki umowy z J. F., która to okoliczność miała także świadczyć o rzeczywistym wykonywaniu pracy przez ubezpieczoną.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniosł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 21 marca 2018 r. oddalił odwołanie.

Sąd ten ustalił, że K. K. rozpoczął działalność gospodarczą pod firmą (...)PL (...) z dniem 3 października 2012 r. W zakres działalności płatnika wchodziła działalność związana z produkcją urządzeń czyszczących, serwisowania, sprzedaży części i akcesoriów. Z kolei B. W. (ur. (...)) posiada wykształcenie wyższe - uzyskała tytuł magistra na kierunku administracja Wydziału Prawa i Administracji (...) w O., studiując w trybie niestacjonarnym. Odwołująca się, po ukończeniu studiów w 2015 r., w okresie od 1 lipca 2015 r. do 17 października 2015 r., pracowała w firmie (...) jako konsultant w salonie sieci komórkowej P.. W ramach obowiązków prowadziła doradztwo i obsługę elektroniczną sieci komórkowej, w tym zawierała umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych z firmą (...). Salon został zamknięty

w lipcu 2015 r. Po tym okresie B. W. przez rok poszukiwała pracy. Na spotkaniu z K. K. jej partner – B. U. (2) zaproponował jej kandydaturę na stanowisko pracownika administracji. Z uwagi na zadawalające wyniki współpracy stron ww. umowy, w dniu 31 października 2016 r. ubezpieczona B. W. zawarła z płatnikiem (...) PL (...) umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.493,21 zł brutto na stanowisku pracownika administracji. Płatnik w tym czasie zamierzał otworzyć nową spółkę w W., zajmującą się sprzedażą materacy Z. i potrzebował osoby do obsługi klientów w prowadzonej przy ul. (...) w O. działalności. Strony podczas dwudniowego szkolenia w firmie ustaliły ustnie zakres obowiązków ubezpieczonej. B. W. miała zajmować się m.in.: wysyłką i odbiorem przesyłek za pośrednictwem firm kurierskich, przygotowaniem listów przewozowych, przygotowaniem cenników asortymentu, przygotowaniem książki produktowej (opis urządzeń – jakie w ofercie posiada pracodawca), przygotowaniem folderów poszczególnych produktów, sporządzeniem bazy danych klientów, przyjmowaniem sprzętu do serwisu, wydawaniem naprawionego sprzętu. Nie podpisywała żadnych dokumentów. Posiadała jedynie upoważnienie do wystawiania paragonów i drukowania dokumentów sprzedaży.

Sąd Okręgowy zauważył, że stanowisko na jakie zatrudniona została ubezpieczona nie funkcjonowało w strukturze organizacyjnej firmy pracodawcy. Do czasu zatrudnienia B. W. w biurze, jak i po płatnik zatrudnił D. K. jedynie na podstawie umowy zlecenia. D. K. zajmuje się w jego firmie przygotowaniem przesyłek zagranicznych, pomaga mu przy ich pakowaniu i ewidencji magazynu oraz informuje go o brakach lub kończących się towarach. W okresie od 1.11.2016 r. do 30.11.2016 r. oraz w okresie od 01.12.2016 r. do 31.12.2016 r. D. K. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 200 złotych. Natomiast począwszy od dnia 01.01.2017 r., na podstawie zawartej umowy zlecenia, D. K. otrzymywała wynagrodzenie, określone stawką godzinową, w wysokości 13 złotych. Jednocześnie D. K. była zobowiązana do prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Wnioskodawczyni B. W. miała świadczyć pracę w siedzibie firmy płatnika w godzinach 09-17:00. Godziny pracy nie były rejestrowane w formie pisemnej. Nadzór nad jej pracą miał być wykonywany przez pracodawcę za pośrednictwem telefonu, mailowo oraz przez wizyty płatnika w biurze. K. K. kontrolował przesyłki poprzez panel klienta firmy kurierskiej, w którym widział sporządzone listy, odebrane wiadomości e - mail od klientów, otrzymywał potwierdzenia elektroniczne o nadaniu przesyłek, kontaktował się telefonicznie z klientami.

Sąd I instancji ustalił, iż B. W. od listopada 2016 r. widywana była przez listonosza – A. A., który dostarczał paczki pod adresem u. (...) / 41 w O.. Ubezpieczona w ramach obowiązków miała w porozumieniu z J. F. przygotować książkę demo dla przedstawicieli w języku polskim. W tym celu kontaktowała się w dniach 17.11.2016 r., 21.11.2016 r., 12.12.2016 r. z K. K. oraz w dniu 17.11.2016 r. z J. F.. B. W. w dniach: 10 stycznia 2017 r., 12 stycznia 2017 r. 19 stycznia 2017 r., 23 stycznia 2017 r., 24 stycznia 2017 r., 30 stycznia 2017 r. oraz w grudniu w dniach: 2, 5, 6, 8, 12, 13, 27, 30 grudnia 2016 r., a także w listopadzie w dniach: 16, 18, 21, 23 listopada 2016 r. sporządziła raporty dobowe. Ubezpieczona nie potwierdzała obecności w pracy podpisem na przygotowanej liście obecności, a ustalone wynagrodzenie otrzymywała przelewem na wskazany rachunek bankowy oraz w gotówce. Ubezpieczona przeszła badania lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku pracownika administracji oraz ukończyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W dniu zawarcia umowy o pracę B. W. wiedziała, że jest w ciąży, była wówczas w 6 tygodniu. W związku z przedłożonym pracodawcy w dniu 24 kwietnia 2017 r. zaświadczeniem o stanie ciąży, umowa o pracę została jej przedłożona do dnia porodu. B. W. w dniu 1 lutego 2017 r. zgłosiła niezdolność do świadczenia pracy, natomiast w dniu 26 kwietnia 2017 r. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego.

Sąd I instancji podkreślił, że w okresie nieobecności zainteresowanej spowodowanej niezdolnością do pracy płatnik nie zatrudnił innego pracownika na podstawie umowy o pracę (nie znalazł osoby godnej zaufania), a jedynie podpisał szereg umów cywilnoprawnych z D. K..

Sąd Okręgowy uznał, że poza sporem pozostawał fakt, że K. K. rozpoczął w 2008 r. działalność gospodarczą, w ramach której zajmował się produkcją urządzeń czyszczących, serwisowania, sprzedaży części, akcesoriów. Poza sporem pozostawał również fakt zawarcia z ubezpieczoną w dniu 30 października 2016 r. umowy o pracę na stanowisku pracownika administracyjnego za wynagrodzeniem 3.493,21 złotych. Faktem przyznanym natomiast było, iż odwołująca była w tym czasie w ciąży.

W ocenie Sądu I instancji, decydujące znaczenie dla rozważenia zasadności złożonego odwołania było ustalenie, czy przedmiotowa umowa o pracę miała na celu rzeczywiste wykonywanie pracy, czy też, jak stwierdził organ rentowy została zawarta przez jej strony dla pozoru z zamiarem uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy zaznaczył, iż do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

W ocenie Sądu Okręgowego, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwalała uznać, aby skarżąca faktycznie świadczyła obowiązki na podstawie umowy o pracę zawartej z K. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...).PL K. K.. Sąd Okręgowy sformułował taką tezę, pomimo że skarżąca przedłożyła pisemną umowę o pracę oraz niezbędne dokumenty pracownicze, w tym zaświadczenia o braku przeciwwskazań do świadczenia pracy na wskazanym stanowisku. Sąd Okręgowy podkreślił, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k. p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena zeznań wnioskodawczyni oraz płatnika składek pod kątem istnienia elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k. p., wskazywała na brak świadczenia przez odwołującą się pracy na rzecz płatnika w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. O stałym wypełnianiu przez odwołującą obowiązków w ramach umowy o pracę nie mogły świadczyć jej wyjaśnienia dotyczące faktycznego czasu pracy poświęcanego przez skarżącą na wykonywanie rzeczywiście powierzonych jej obowiązków. W ocenie Sądu choć B. W. w okresie zatrudnienia przebywała w siedzibie płatnika, jednak czasami mogła pracować codziennie, a niekiedy raz, dwa razy w tygodniu, bądź jedynie godzinę lub kilka w ciągu dnia pracy. Przykładowo przedstawione przez płatnika raporty dobowe za miesiąc styczeń 2017 r. wskazywały, iż zostały sporządzone jedynie w dniach: 10 stycznia 2017 r., 12 stycznia 2017 r. 19 stycznia 2017 r., 23 stycznia 2017 r., 24 stycznia 2017 r., 30 stycznia 2017 r. Natomiast w grudniu w dniach: 2, 5, 6, 8, 12, 13, 27, 30 grudnia 2016 r., a w listopadzie w dniach: 16, 18, 21, 23 listopada 2016 r. Sąd uznał, że już ta okoliczność wskazywała, że odwołująca się nie wykonywała pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, 5 dni w tygodniu, tak jak na to wskazują postanowienia zawartej przez nią umowy o pracę. Sąd I instancji podkreślił, iż w ramach niniejszego postępowania do akt sprawy dołączone zostały jedynie 2 dokumenty, które mogłyby wskazywać na wykonanie w spornym okresie czynności na rzecz płatnika, są to właśnie raporty dobowe (znajdujące się na k. 37-42 akt ZUS) wystawione przez „kierownika” oraz korespondencja mailowa (znajdująca się na k. 11- 17) wysłana w dniach: 17.11.2016 r., 21.11.2016 r., 12.12.2016 r., 15.12.2016 r. Skromny w tym zakresie materiał dowodowy wskazywał jednoznacznie nie tylko, iż kontakt z pracodawcą był sporadyczny, ale również nie wskazywał na ciągłość zatrudnienia w tym okresie oraz systematyczne wykonywanie obowiązków.

Sąd I instancji zważył, że brak jest potwierdzenia dla wyjaśnień odwołującej, aby przebywała w biurze codziennie. Wprawdzie była widywana tam przez listonosza – świadka A. A., jednak świadek ten nie dostarczał paczek pod adres: (...)/41 w O. codziennie, a godziny pracy odwołującej się nie wynikały z żadnej listy obecności. Przedstawione dowody z zeznań A. A. zdaniem Sądu Okręgowego, nie były dowodem wystarczającym do uznania realizacji stosunku pracy. Wobec braku wiedzy na temat organizacji pracy przedsiębiorstwa i sposobu kontrolowania pracy odwołującej się, świadek mógł jedynie wypowiedzieć się w przedmiocie czy B. W. faktycznie bywała w miejscu pracy i czy świadek ją tam widział. W tym zakresie zeznania tego świadka były wiarygodne, choć nie mogły prowadzić do jednoznacznego uznania, że B. W. świadczyła pracę w ramach stosunku pracy. Nadto z innych dowodów przeprowadzonych przez Sąd wynika, iż ewidencja czasu pracy nie była prowadzona, co utrudniało weryfikację twierdzeń odwołującej się i jej twierdzenia, że była w pracy codziennie. Także płatnik przyznał, że zasadniczo interesowało go jedynie czy praca była wykonana, a nadzorował pracę odwołującej się jedynie przez panel klienta firmy kurierskiej, oraz widniejące

tam potwierdzenia elektroniczne o nadaniu przesyłek. Poza zapewnieniami płatnika, brak jest jednocześnie dowodów potwierdzających pracę B. W., wykonywaną w sposób stały, zorganizowany i ciągły, w ustalonym przez pracodawcę wymiarze czasu pracy i pod jego kierownictwem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wiarygodnego dowodu podlegania przez skarżącą ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia, nie mogły stanowić zeznania przesłuchanego w sprawie świadka: B. U. (2) – męża odwołującej się, a prywatnie znajomego K. K.. W swoich zeznaniach świadek potwierdził jedynie okoliczność wykonywania pracy na rzecz płatnika w okresie od dnia 1 listopada 2016 r., ale ich treść nie wykazuje jednak, aby skarżąca świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w ustalonych przez pracodawcę godzinach pracy i pod jego kierownictwem. Nie potwierdzają także zakresu wykonywanych przez odwołującą obowiązków pod nadzorem K. K., w szczególności tych wskazanych w zakresie obowiązków i na stanowisku określonym w umowie o pracę. Zeznania te są ogólne, nie wynika z nich ponad wszelką wątpliwość, aby pracodawca wydawał polecenia odwołującej się i nadzorował jej pracę. Świadek jako osoba bliska odwołującej się miał również interes aby wskazywać jedynie na korzystne dla odwołującej się okoliczności. Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy nie pozwala również uznać, iż świadczenie przez skarżącą pracy miało miejsce w ramach podporządkowania pracowniczego, zarówno organizacyjnego, jak i osobowego. Należy wskazać, że skarżąca nie wykonywała czynności pod ścisłym nadzorem pracodawcy, do jakiego zobowiązuje art. 22 § 1 k.p. Pracodawca w tym czasie przebywał w W., a pracę odwołującej się miał nadzorować za pomocą wglądu do sytemu i kontaktu telefonicznego. Oprócz podania ogólnych założeń i zapewnień płatnika składek brak jest jednak materialnych dowodów świadczących, iż taka kontrola faktycznie miała miejsce, a wgląd w pracę odwołującej się był realizowany. Oprócz zeznań samego płatnika i odwołującej się, twierdzenia odnośnie istniejącego stosunku podporządkowania nie zostały potwierdzone dostatecznymi dowodami. Przedstawiona korespondencja mailowa, z poszczególnych dni w miesiącu, nie może jednoznacznie świadczyć, iż nadzór nad pracą odwołującej się był stały. Przedłożone maile dotyczyły jedynie kwestii określonego zakresu prac i nie wynika z nich, iż pracodawca w ten sposób prowadził codzienny nadzór nad wykonanymi obowiązkami. Jednocześnie z materiału dowodowego przedstawionego przez odwołującą się nie można dokonać pewnych ustaleń w jaki sposób praca odwołującej się była nadzorowana za pomocą sytemu. Ubezpieczona nie przedstawiła również dowodów na to, iż pracodawca kontaktował się z nią codziennie i po zakończonym dniu pracy rozliczał ją z powierzonych obowiązków. Choć warunki świadczonej przez odwołującą się pracy mogą wskazywać na jej podporządkowanie organizacyjne, poprzez powierzenie obowiązków, chociaż (tu nieudowodnionych, aby były rzeczywiście realizowane), brak było natomiast osobistego elementu podporządkowania. Wyjaśnienia stron potwierdzają, iż K. K. nie był obecny w ustalonych godzinach pracy skarżącej (jak podniósł sam stawiał się w biurze raz w miesiącu). Dlatego zdaniem Sądu Okręgowego, nie można uznać za udowodnione, iż sprawował on jakkolwiek nadzór nad wypełnianiem przez skarżącą jej obowiązków w obowiązującym ją czasie pracy. Zdaniem Sądu zadań tych nie mogła wykonywać inna osoba, gdyż nikt inny nie sprawowała w firmie żadnej z ról uprawniających do zarządzania i prowadzenia jej spraw, nadto nie była nawet w niej zatrudniona, a świadczyła usługi, jako podmiot na umowę zlecenia. Nie bez znaczenia również pozostaje okoliczność, iż wnioskodawczyni zaproponowano wysokie wynagrodzenie, które było w rażącej dysproporcji w stosunku do świadczenia na rzecz osoby z którą płatnik zawarł umowę zlecenia. Osoba pakująca przesyłki, na umowie zlecenia, w firmie płatnika osiągała za swoją pracę w tym czasie dochód w wysokości 200 złotych, natomiast osoba odbierająca przesyłki, pakująca je oraz zajmująca się obsługą biurową – już 3.493,21 złotych. Jednocześnie brak jest dowodów wskazujące na różnice w wykształceniu, doświadczeniu czy kompetencjach, skoro oba stanowiska polegały na nadawaniu przesyłek.

Dalej Sąd podniósł, że nieznana jest skala i rozmiar wykonanych przez odwołującą się czynności, ponieważ ubezpieczona nie wykazała także rozmiaru wykonanej pracy w stosunkach miesięcznych. Płatnik początkowo wyjaśniał, iż do zatrudnienia wnioskodawczyni od 1 listopada 2016 r., w ramach jego jednoosobowej działalności, podyktowane było kwestiami organizacyjnymi i potrzebą zatrudnienia pracownika, który zajmował by się obsługą klientów w jego siedzibie. Po czym zarówno przed, jak i po zatrudnieniu ubezpieczonej nie zatrudnił nikogo na tym stanowisku, a etat pracownika administracyjnego w jego biurze, był nowo utworzony i został po jej odejściu zlikwidowany. W świetle zasad doświadczenia życiowego zatrudnianie pracownika na podstawie umowy o pracę, w której tylko okresowo jest świadczona praca nie jest usprawiedliwione z punktu widzenia zasad racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej. Takie wnioskowanie jest o tyle usprawiedliwione, o ile odwołujący wskazał,

że z uwagi na własną niedyspozycyjność do pracy w O. pomoc w firmie była konieczna. Twierdzenie to, w ocenie Sądu Okręgowego, pozostaje w sprzeczności z późniejszymi wydarzeniami. Płatnik nie tylko nie kontrolował stale pracy ubezpieczonej, ale również nie zatrudnia nowej osoby w miejsce skarżącej. To pozwala uznać, iż płatnik, pomimo twierdzeń o istotnej potrzebie powierzenia dodatkowej osobie obowiązków związanych z obsługą klientów, w ogóle nie miał potrzeby zatrudniania skarżącej na podstawie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę 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 pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Sąd nie zgodził się również z tym, że płatnik nie jest w stanie na bieżącym rynku pracy, znaleźć osoby godnej zaufania do przyjmowania paczek i obsługi klientów.

W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Okręgowego, strony zawarły umowę o pracę dla pozoru bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pozorność umowy o pracę ma bowiem również miejsce, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Zdaniem Sądu taka pozorność zawarcia umowy o pracę z dnia 1 października 2016 r. zaistniała w niniejszej sprawie, stąd nie rodziła ona żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Materiał dowodowy nie wykazał bowiem w ocenie Sądu, aby strony realizowały nawet umowę cywilnoprawną. Okolicznością, uniemożliwiającą objęcie wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym było to, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a będą ją świadczyć na innej podstawie niż umowa o pracę. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zwarcia umowy o pracę, wbrew stanowisku skarżącej, były zatem pozorne, a przez to nieważne.

W tym stanie rzeczy Sąd na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła wnioskodawczyni, która wyrokowi zarzuciła :

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zawarcie istotnych sprzeczności w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, sporządzenie uzasadnienia do rozstrzygnięć, których nie zawiera sentencja wyroku (uzasadnienie rozstrzygnięcia o kosztach procesu), a także niedostateczne wyjaśnienie przyczyn, dla których Sąd I instancji przyjął, że skarżąca nie świadczyła pracy stale przez 5 dni w tygodniu i pominięcie w tym zakresie dowodów przedstawionych przez skarżącą, co uniemożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku;

2) przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na:

a) niewłaściwym przyjęciu, że skarżąca nie świadczyła na rzecz zainteresowanego pracy stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w reżimie prawa pracy z uwagi na to, że brak jest potwierdzenia, że przebywała w biurze codziennie w ustalonych z pracodawcą godzinach, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania świadków oraz stron, a także przedstawione dokumenty w sposób jednoznaczny świadczą o tym, że skarżąca stale i w pełnym wymiarze czasu pracy świadczyła pracę na rzecz zainteresowanego;

b) niewłaściwym przyjęciu, że skarżąca nie podlegała osobistemu i organizacyjnemu podporządkowaniu pracodawcy w ramach zawartej umowy, podczas gdy z zeznań świadków i stron, a także przedstawionej przez skarżącą korespondencji e-mailowej z pracodawcą oraz J. F. jednoznacznie wynika nie tylko fakt świadczenia pracy na rzecz zainteresowanego, ale również sprawowanie przez niego kierownictwa nad skarżącą;

c) pominięciu okoliczności, że zainteresowany K. K. po zgłoszeniu przez skarżącą niezdolności do pracy zrezygnował z zatrudnienia w spółce w W., w związku z czym mógł poświęcić więcej czasu na osobiste prowadzenie działalności gospodarczej, co powodowało, że nie miał potrzeby niezwłocznego zatrudnienia innej osoby na stanowisko skarżącej;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 6 k.c. poprzez niewłaściwe określenie rozkładu ciężaru dowodu w niniejszej sprawie i uznanie, że skarżąca nie udowodniła rzeczywistego świadczenia pracy w ramach umowy o pracę na rzecz skarżącego, podczas gdy to na organie rentowym, który podnosił pozorność zawartej umowy o pracę spoczywał ciężar udowodnienia, że praca nie była rzeczywiście świadczona w reżimie prawa pracy;

2) przepisu art. 22 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 65 § 2 Kodeksu cywilnego, poprzez ich niezastosowanie, skutkujące uznaniem, że umowa zawarta między skarżącą a zainteresowanym nie ma charakteru umowy o pracę, podczas gdy w niniejszej sprawie spełnione zostały wszystkie przesłanki do uznania zawartej umowy za umowę o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji oraz uznanie, że skarżąca jest objęta obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z zatrudnieniem u płatnika składek K. K. oraz zasądzenie na rzecz skarżącej zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji, prawidłowa ocena całokształtu materiału dowodowego sprawy, w szczególności zeznań świadków, zeznań stron oraz dowodów z dokumentów, prowadzi do uznania, iż pomiędzy B. U. (1), a płatnikiem K. K. doszło w dniu 31.10.2016 r. do powstania stosunku pracy w reżimie pracowniczym określonym w art. 22 k.p. (rzeczywistego i następnie faktycznie realizowanego przez strony). Sąd Okręgowy dokonał w tym zakresie błędnej oceny dowodów, naruszając zawartą w art. 233 § 1 k.p.c. zasadę swobodnej oceny dowodów. Powyższe błędne ustalenia skutkowały również niezastosowaniem w sprawie przepisów prawa materialnego: tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. i w konsekwencji odmową objęcia B. U. (1) obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...).PL K. K..

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 ww. ustawy) i ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1). Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 tej ustawy, są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666). O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo

formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. akt II UK 204/09, LEX nr 590241).

Stosunek pracy w reżimie pracowniczym nie nawiązuje się natomiast w przypadku, gdy umowa o pracę jest jedynie pozorna. Sąd Najwyższy przyjmuje, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12.07.2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864; z 4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190; z 19.10.2007 r. II UK 56/07 LEX nr 1216864). W takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a jedynie do stworzenia pozorów jego nawiązania. Nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Poza sporem pozostawał fakt zawarcia z ubezpieczoną w dniu 31 października 2016 r. umowy o pracę na stanowisku pracownika administracyjnego za wynagrodzeniem 3.493,21 złotych. Nie ulega również wątpliwości, iż odwołująca była w tym czasie w ciąży. Przypomnieć należy, że bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza że ustawodawca w szeregu regulacji osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Nie zwalania to jednak sądu orzekającego od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych – wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy na podstawie przedmiotowej umowy o pracę doszło w rzeczywistości do nawiązania stosunku prawnego w reżimie pracowniczym wynikającym z art. 22 § 1 k.p., czy też, jak stwierdził Sąd I instancji umowa ta została zawarta przez strony dla pozorów. Uznanie, że wnioskodawczyni realnie świadczyła pracę na podstawie tej umowy warunkowało jej podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd drugiej instancji, po uzupełnieniu postępowania dowodowego poprzez dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. F. i uzupełniających zeznań odwołującej B. U. (1) w charakterze strony, w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że na podstawie umowy o pracę z dnia 31.10.2016 r. między jej stronami faktycznie powstał stosunek pracy, w reżimie pracowniczym, określonym w art. 22 § 1 k.p. Tym samym, zasadny okazał się zarzut apelujących odnośnie naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji ustalenie, że ubezpieczona od 1 listopada 2016 r. nie świadczyła pracy na rzecz płatnika składek (...). P.K.K., a zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego przedstawione przez odwołujących liczne dowody potwierdzają fakt świadczenia przez odwołującą pracy w wykonaniu wymienionej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy co do zasady nie kwestionował, iż odwołująca B. U. (1) wykonywała na rzecz płatnika pewne czynności, jednak w jego ocenie były one wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę. W ocenie Sądu Apelacyjnego ze zgodnych, logicznych i nawzajem się uzupełniających zeznań przesłuchanych w sprawie

świadków A. A., B. U. (2), J. F. oraz korespondujących z nimi zeznań ubezpieczonej i płatnika, jak i dowodów z dokumentów (choćby raportów dobowych czy korespondencji mailowej prowadzonej) jednoznacznie wynika, że ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki pracownicze: wysyłała i odbierała przesyłki kurierskie, przygotowała listy przewozowe, przygotowała cenniki asortymentu, przygotowywała książkę produktową (opisującą urządzenia – jakie w ofercie posiadał pracodawca), przygotowała foldery poszczególnych produktów, sporządzała bazę danych klientów, przygotowywała faktury i paragony fiskalne. Nosila dokumentację do biura rachunkowego obsługującego K. K..

Wnioskodawczyni słuchana w charakterze strony bardzo szczegółowo i precyzyjnie opisywała rodzaj wykonywanych przez nią czynności, przy czym swobodnie posługiwała się pojęciami i wymieniała nazwy elementów urządzeń czyszczących, z którymi miała do czynienia. Współpracowała z J. F. – głównym wykonawcą gadżetów i materiałów reklamowych płatnika. J. F. potwierdził fakt, iż wnioskodawczyni była w jego firmie – przyszła po zdjęcia dla K. K.. Ponadto świadek w sposób wiarygodny opisał dalszą formę współpracy z wnioskodawczynią, realizującą folder o urządzeniu czyszczącym dla płatnika (zeznania k.132-133 a.s.). Książka produktu ostatecznie została przez wnioskodawczynię utworzona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, mając na uwadze zeznania świadków (zwłaszcza J. F. słuchanego bezpośrednio przez Sąd Apelacyjny), zeznania odwołującej oraz przedstawione dokumenty w pełni uzasadnione jest przyjęcie, że ubezpieczona wykonywała pracę w reżimie zatrudnienia wynikającym z art. 22 k. p., czyli na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i nadzorem, za umówionym wynagrodzeniem oraz w wymiarze 8 godzin dziennie (pełnego etatu). Skoro wolą pracodawcy (K. K.) było powierzenie jej określonego w umowie zakresu obowiązków, za które otrzymywała wynagrodzenie to nie ma podstaw by stwierdzić, że B. U. (1) nie wykonywała czynności, które mieściły się w jej ustalonym z pracodawcą zakresie obowiązków.

Nie można też zgodzić się z tezą Sądem I instancji o braku osobistego i organizacyjnego podporządkowania pracodawcy przez skarżącą. Sama okoliczność, iż przełożony nie przebywa w tym samym miejscu co pracownik, nie dowodzi tego, że nie ma nad nim żadnej kontroli. B. U. (1) z pracodawcą kontaktowała się drogą telefoniczną i mailową. Oprócz tego jej działania były monitorowane przez pracodawcę w systemie. W ocenie Sądu, swoista autonomiczność jej pracy nie może być odbierana jako tożsama z brakiem podporządkowania. Ponadto, zdaniem Sądu Apelacyjnego, B. U. (1) posiadała odpowiednie kompetencje do pracy biurowej o powyższym charakterze (tytuł magistra uzyskany na kierunku administracja). Wniosek Sądu I instancji, że skarżąca nie wykonywała systematycznie swoich obowiązków nie ma pokrycia w materiale dowodowym, ponieważ samo to, iż nie wykonywała codziennie raportów dobowych nie świadczy o fakcie, iż nie pracowała w wymaganym wymiarze.

Należy podzielić zarzut zawarty w apelacji, dotyczący naruszenia art. 6 k.c. poprzez niewłaściwe określenie ciężaru dowodu w niniejszej sprawie i uznanie, że skarżąca nie udowodniła rzeczywistego świadczenia pracy w ramach umowy o pracę na rzecz skarżącego, podczas gdy to na organie rentowym, który podnosił pozorność zawartej umowy o pracę, spoczywał ciężar udowodnienia, że praca nie była rzeczywiście świadczona w reżimie prawa pracy. W sformułowanych przez Sąd I instancji wnioskach jest zbyt wiele domniemywań oraz przypuszczeń nie zawsze weryfikowalnych faktami, które rzutują na ostateczny wynik sprawy. Bazując na wspomnianym przepisie, trzeba wyraźnie zaakcentować, iż wszelkie wątpliwości nie mają prawa być automatycznie rozpatrywane na korzyść organu rentowego. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Apelacyjny zgadza się również z zarzutem naruszenia przepisu art. 22 § 1 w zw. z art. 65 § 2 k.c. poprzez ich niezastosowanie, skutkujące uznaniem, że zawarta umowa między B. U. (1) a K. K. nie ma charakteru umowy o pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie nie ma podstaw do twierdzenia, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a będą ją świadczyć na podstawie innej niż umowa o pracę. Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się elementu pozorności w ich oświadczeniach woli i tym samym uprawnione jest przyjęcie, że B. U. (1) z tytułu zawarcia tej umowy podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 listopada 2016 r. jako pracownik.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, należało zmienić zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i uwzględnić odwołanie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając od organu rentowego na rzecz wnioskodawczynie kwotę 1.288,40 zł za obie instancje, według przedłożonego spisu kosztów (k.130 – 131).

SSA Alicja Sołowińska SSA Teresa Suchcicka SSA Marek Szymanowski