

Sygn.akt III AUa 457/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Alicja Sołowińska

Sędziowie: Sławomir Bagiński

Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Magdalena Zabielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 listopada 2020 r. w B.

sprawy z odwołania N. S.

przy udziale zainteresowanej (...) Sp. z o.o.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 czerwca 2020 r. sygn. akt III U 186/20

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz N. S. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.**

Sygn. akt III AUa 457/20

UZASADNIENIE

Decyzją z 29.11.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) oraz art. 83 § 1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy stwierdził, że N. S., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1.07.2019 r. Zastrzeżenia organu rentowego wzbudził krótki okres pomiędzy zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, a wystąpieniem u N. S. niezdolności do pracy. W ocenie Zakładu okoliczności sprawy wskazują, iż celem zawarcia umowy nie było faktyczne realizowanie stosunku pracy, lecz stworzenie pozorów jego realizowania w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Płatnik składek nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika.

Odwołanie od tej decyzji złożyła N. S.. Odwołująca domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że podlega od 1.07.2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując podstawy skarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 10 czerwca 2020 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że N. S. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 lipca 2019r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. (pkt 1) oraz zasądził od organu rentowego na rzecz N. S. 180 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd ten ustalił, że (...) sp. z o.o. w S. prowadzi działalność gospodarczą od 1997 r. Podstawową działalnością spółki jest sprzedaż i serwis narzędzi, elektronarzędzi i maszyn w sklepie stacjonarnym. Od powstania spółka zatrudnia pracowników, różną liczbę w zależności od okresu, aktualnie osiem osób.

W ostatnich latach, w związku z przenoszeniem się handlu do Internetu, rozważano zatrudnienie osoby, która zajęłaby się marketingiem firmy w sieci. Wcześniej zajmował się tym S. B., który stworzył stronę internetową sklepu i wprowadzał produkty do sklepu internetowego. Współpraca zakończyła się w związku z jego chorobą. Jego obowiązki zostały zlecone innym pracownikom, nie było to jednak dość efektywne i w związku z tym poszukiwano kompetentnego pracownika do wykonywania tych zadań. Część zadań wykonywała A. B., ale w związku z chorobą innego pracownika musiała przejąć część jego obowiązków i nie była w stanie właściwie zająć się marketingiem i sprzedażą w sieci.

(...) sp. z o.o. w S. jest firmą rodzinną. Z ośmiu zatrudnionych osób połowa to członkowie rodziny, a pozostali najczęściej zatrudnieni byli z polecenia znajomych. Wiąże się to z potrzebą zaufania do pracownika, przekonania, że przeszkolony pracownik zechce zostać w firmie i zachowana będzie ciągłość pracy.

N. S. (ur. (...)) jest córka księgowej współpracującej ze spółką i jednocześnie udziałowca spółki. Jest absolwentką filologii polskiej nauczycielskiej i medialnej. Uzyskała specjalizację autora tekstów medialnych i nauczania języka polskiego, ma więc przygotowanie do pracy w szkole i mediach (odpis dyplomu ukończenia (...) Wydziału Polonistyki stacjonarnie z wynikiem dobry plus - k. 22-23 akt). Przed zatrudnieniem w (...) sp. z o.o. w S. pracowała jako nauczycielka, zatrudniana w różnych szkołach na zastępstwo przez cztery lata. Taka forma zatrudnienia i niskie zarobki nie satysfakcjonowały jej, ale początkowo nie chciała rezygnować z zawodu nauczyciela. Oprócz pracy w szkole zajmowała się też stroną internetową klubu karate, który prowadzi jej rodzice, prowadziła galę sportową na 25 lecie klubu, debatę przed wyborami Prezydenta S., eventy I. (...) i cechu (...) w S..

Przed zatrudnieniem w spółce – w czerwcu 2019 r. uczestniczyła, w ramach sprawdzenia kompetencji, w festynie organizowanym przez spółkę, z którego wykonała fotorelację i relację na FB. Jej działania zostały ocenione pozytywnie i 1 lipca 2019 r. N. S. zawarła z (...) sp. z o.o. w S. reprezentowaną przez Prezesa Zarządu K. C. umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2020 r. na stanowisku specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem 4.500 zł. miesięcznie. Wcześniej – 25.06.2019 r. otrzymała skierowanie na badania lekarskie, a orzeczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych i zdolności do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu otrzymała 28.06.2020 r.

W pisemnym zakresie obowiązków, przyjętym przez odwołującą 1.07.2019 r. (k. 5 akt rentowych), wskazano jej zadania:

- kontakt bezpośredni z klientem (w sklepie, w terenie, telefoniczny) – przedstawianie oferty, nawiązywanie współpracy, szukanie firm do długotrwałej współpracy, pozyskiwanie partnerów;
- poszerzanie grupy docelowej i kontakt z klientem pośredni poprzez kanały komunikacji, tj. F., strony www, e-mail, w tym tworzenie treści marketingowych i reklamowych o aktualnej ofercie sklepu i wypożyczalni oraz promocjach/nowościach;

- tworzenie tekstów reklamowych (artykuły sponsorowane na lokalnych portalach, reklamy słowne na antenie radia) i przeprowadzenie od początku do końca akcji reklamowych w mediach;
- redakcja i korekta tekstów dotyczących firmy (np. umowy, regulaminy, oferty);
- w razie potrzeby, kontakt bezpośredni z mediami, np. w formie wywiadu;
- reprezentowanie firmy na wydarzeniach branżowych;
- tworzenie bazy zdjęć z wydarzeń firmowych i oferty sklepu oraz wypożyczalni;
- inne obowiązki powierzone przez pracodawcę.

Bezpośrednim przełożonym, który kierował i nadzorował pracę odwołującej, był S. C., dyrektor handlowy spółki. N. S. pracowała codziennie w godzinach od 8.00 do 16.00 w siedzibie spółki, w jej części biurowej. Korzystała ze służbowego laptopa, telefonu stacjonarnego i komórkowego służbowego i własnego. Jej głównym zadaniem było wymyślenie strategii marketingowej firmy. S. C. informował ją o swoich oczekiwaniach, rozszerzaniu działania wypożyczalni, wprowadzaniu i promowaniu innowacyjnego projektu. Odwołująca wychodziła z propozycjami, co do rozwiązań i konsultowała to z dyrektorem handlowym, pracującym w tym samym miejscu. Przekazywała mu maile i raporty, projektowała treść artykułów i ulotek i przedstawiała je do akceptacji.

W okresie pracy zorganizowała też dwa eventy, a w jednym uczestniczyła w ramach „sprawdzenia” (w czerwcu 2019 r.). Impreza zorganizowana w lutym 2020 r., dotyczyła szkolenia marki, której spółka jest przedstawicielem. Odwołująca wyszukała pracowników branży budowlanej (około 20 osób), zaprosiła ich, zorganizowała catering i szkoleniowców. Drugi – event marki M., w którym miało uczestniczyć około 50 osób, miał być przeprowadzony w marcu 2020 r., ale z uwagi na pandemię został odwołany.

Działalność na F. polegała na codziennym publikowaniu postów, tak, żeby strona była widoczna. Kręciła filmiki, organizowała konkursy (przygotowała trzy), przygotowywała aktualne reklamy i ulotki. Część rezultatów swojej pracy przedstawiła Sądowi w toku postępowania (k.24-98).

Zawierając umowę o pracę, N. S. była matką jednego dziecka, nie była w ciąży (karta przebiegu ciąży – k.19-21, data ostatniej miesiączki – 11.07.2019 r., pierwsze badanie położnicze – 20.08.2019 r.). Planowała urodzenie kolejnego, ale nie natychmiast po zatrudnieniu. Zaangażowała się w pracę na powierzonym stanowisku i planowała dalszy rozwój. Ciężę znosiła jednak bardzo źle i zmuszona była skorzystać ze zwolnienia lekarskiego (od 29.08.2019 r.). Do pracy powróciła 30.01.2020 r., od 1.04.2020 r. korzystała z urlopu, a od 6.04.2020 r. z kolejnego zwolnienia lekarskiego. Dziecko urodziła 20.04.2020 r. (zeznania odwołującej przesłuchanej w charakterze strony k. 120-121).

W ocenie zarządu spółki, działania odwołującej przyniosły wymierne efekty w zakresie przede wszystkim funkcjonowania wypożyczalni narzędzi – dochód około 7 tys. zł. Inne efekty finansowe są trudne do zmierzenia.

W czasie nieobecności odwołującej nie zatrudniono pracownika na zastępstwo. Jej zadania rozdzielono pomiędzy innych pracowników, nie były one jednak wykonywane tak efektywnie, jak przez N. S.. Okoliczności zatrudnienia i świadczenie pracy potwierdziła Prezes Zarządu Spółki – K. C. oraz przesłuchani w postępowaniu przed organem rentowym pracownicy spółki

Sąd Okręgowy wskazał, że kwestia zasadnicza w niniejszej sprawie dotyczyła ustalenia, czy umowa o pracę, którą odwołująca się zawarła ze (...) sp. z o.o. w (...) 07.2019 r. na czas określony do 30.06.2020 r., była umową pozorną czy też N. S. pracę faktycznie wykonywała. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Umowę o pracę wyróżniają stałe prawa i obowiązki dotyczące pracownika i pracodawcy. Jeżeli zatem strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci

nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrzznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Rozważając zasadność zarzutów organu rentowego Sąd Okręgowy poczynił konkretne ustalenia dotyczące okoliczności zawarcia umowy o pracę, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć oraz jej realizacji (por. m.in. uchwałę Sąd Najwyższy z dnia 08.03.1995r. sygn. I PZP 7/95, LEX 12023). W tym zakresie Sąd Okręgowy uwzględnił również tezy zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19.09.2003r. sygn. II UK 41/03 (LEX 106867), który wskazał, iż stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie zawierania umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (różnego rodzaju) opiera się na licznych orzeczeniach, które zapadały w różnych stanach faktycznych i charakteryzuje się ugruntowaną linią orzeczniczą. Należy zgodzić się ze stanowiskiem, iż samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń

z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia jest pozorna (tak Sąd Najwyższy

w uzasadnieniu wyroku z dnia 17.03.1998r. sygn. II UKN 568/97 LEX 33544, zob. również uzasadnienie wyroku SN z 18.10.2005r. sygn. II UK 43/05 LEX 189956). Również zawarcie pozornej umowy o pracę, zmierzającej do obejścia obowiązujących przepisów prawa, nie daje podstaw do nabycia prawa świadczeń

z ubezpieczeń społecznych (tak SA w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 06.01.1999r. sygn. III AUa 1142/98 LEX 40212).

Sąd pierwszej instancji powołał art. 22 §1 k. p. i wskazał, że o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Celem umowy o pracę jest wykonywanie osobiście przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

Stosowanie do regulacji z 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. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. 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. Z tych też względów 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 zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, ale konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń

z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 18.05.2006 r. sygn. III UK 32/06, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 10.02.2006r. sygn. I UK 186/05, stwierdzając, iż podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26.09.2006r. sygn. akt II UK 2/06, nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k. p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. W takiej sytuacji kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, albowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k. p.

Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 §1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony materiał dowodowy bezspornie dowiódł, iż w wyniku umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 1.07.2019 r. doszło do nawiązania stosunku pracy. N. S. w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. w S., pod kierownictwem przede wszystkim dyrektora handlowego S. C., w miejscu i czasie wyznaczonym w umowie o pracę, a płatnik składek wypłacał jej wynagrodzenie za świadczoną pracę. Ta okoliczność znalazła potwierdzenie w osobowych źródłach dowodowych oraz przedłożonej dokumentacji związanej z zawarciem przedmiotowej umowy o pracę oraz wykonywanymi zadaniami. W tych okolicznościach nie można było przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę.

Ponadto N. S. w dacie podejmowania decyzji o zatrudnieniu w spółce nie była w ciąży. Skierowanie na badania lekarskie pracodawca wystawił już 25.06.2019 r., a po raz pierwszy do lekarza ginekologa z podejrzeniem ciąży zgłosiła się 20.08.2019 r. Nawet gdyby planowała urodzenie dziecka, okoliczność ta, nie może stać na równi z pozornym zawarciem umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym zakresie Sąd podziela wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.02.2006 r. wyrażony w sprawie sygn. III UK 156/05, zgodnie, z którym samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Odwołująca uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy wydane przez lekarza medycyny pracy, zatem nie było przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia na tym stanowisku. W świetle tego podkreślenia wymaga, iż na kanwie przedmiotowej sprawy istotną rolę było wykazanie faktycznego świadczenia pracy przez odwołującą, co też zostało uczynione. 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.

W ocenie sądu pierwszej instancji również wysokość umówionego wynagrodzenia nie przesądza o pozorności umowy. Jest ono porównywalne z wynagrodzeniami pracowników – specjalistów ds. marketingu z odpowiednim przygotowaniem zawodowym, które odwołująca niewątpliwie posiadała.

W świetle powyższych ustaleń, które zostały dokonane przede wszystkim na podstawie dowodów przedstawionych przez odwołującą się, Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę była skutecznie zawarta i N. S. podlegała

obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. w S. od 1.07.2019 roku.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz.U. z 2018 r. poz.265).

Organ rentowy wniósł apelację od powyższego wyroku. Zaskarżając go w całości, zarzucił:

1) Mające wpływ na wynik postępowania naruszenie przepisów proceduralnych:

a) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku należytego i wszechstronnego rozważenia całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności całkowite zignorowanie faktu, że Odwołująca od dnia 31.08.2019 r. była zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w S. i zgodnie z art. 64 ust. 1 i 2 w zw. Z art. 67c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 2215) po zakończeniu urlopu wychowawczego, w okresie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego mogła zostać zobowiązana do wykonywania zadań powierzonych przez Dyrektora. Odwołująca nie zaprzeczyła pozostawaniu w dwóch stosunkach pracy jednocześnie oraz nie wykazała, że w okresie, w którym nie korzystała z urlopu wychowawczego miała zapewnioną opiekę dziecka, na które wcześniej korzystała z urlopu wychowawczego, nawet więc jeśli u poprzedniego pracodawcy korzystała z urlopu wypoczynkowego, nie miała możliwości jednoczesnego sprawowania opieki nad dwuletnim dzieckiem i wykonywania pracy przez 8 godzin w siedzibie pracodawcy przez pięć dni w tygodniu.

b) Art. 227 k.p.c. w zw. Z art. 230 k.p.c. w zw. z art. 127 § 1 k.p.c. polegające na tym, że chociaż Odwołująca ani jej pełnomocnik w odwołaniu, piśmie procesowym z dnia 28.02.2020 r. ani na rozprawie nie wskazali, że zaprzeczają temu, że stosunek pracy Odwołującej z zatrudniającą ją szkołą trwał do dnia 31.08.2019 r. Sąd nie uznał za ustalone faktu jednoczesnego pozostawiania przez Odwołującą w zatrudnieniu w lipcu i sierpniu 2019 r. u dwóch pracodawców. W tej sytuacji, nasuwają się wątpliwości co do tego czy Odwołująca w ogóle mogła świadczyć pracę na rzecz (...) S.C. – (...) SP. z o.o. w godzinach 8.00 do 16.00 i jednoczesnego wykonywania pracy na rzecz Szkoły Podstawowej Nr (...) w S. oraz sprawowaniu opieki nad dwuletnim dzieckiem. Na okoliczność łączenia pracy w tych dwóch podmiotach wskazano w uzasadnieniu decyzji, a także na rozprawie w dniu 10.06.2020 r.

2) Oparcie wyroku na błędnych ustaleniach faktycznych w zakresie faktu rzeczywistego świadczenia pracy przez Odwołującą w okresie od 01.07.2019 r. do 31.08.2019 r. od poniedziałku do piątku od godziny 8.00 do 16.00 pomimo sprawowania opieki nad dzieckiem, na które korzystała wcześniej z urlopu wychowawczego oraz pozostawaniem w stosunku pracy ze Szkołą Podstawową nr (...) w S., której Dyrekcja mogła zobowiązać Odwołującą do pracy przez część okresu ferii szkolnych oraz braku pozorności umowy o pracę zawartej przez Odwołującą z zainteresowaną spółką.

3) Niewłaściwie zastosowanie przepisów polegające na:

a) Niezasadnym niezastosowaniu przepisu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w konsekwencji błędnego ustalenia, że umowa o pracę zawarta przez Odwołującą z zainteresowaną spółką nie jest dotknięta pozornością i była rzeczywiście wykonywana.

b) Niewłaściwym zastosowaniu w niniejszej sprawie przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust 1., art.13 ust 1. ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez stwierdzenie, że Odwołująca podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 01.07.2019 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w S.C. – (...). z o.o. w S..

Wskazując na powyższe, organ wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie odwołania i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od odwołującej na rzecz organu rentowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Wniósł o rozpoznanie apelacji na rozprawie.

Odpowiedź na apelację złożyła odwołująca się, wnosząc o oddalenie apelacji, zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego od organu rentowego oraz oddalenie wniosków dowodowych organu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiązać go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (uchwała SN 7 sędziów – zasada prawna z dn. 31.01.2008 r. III CZP 49/07 OSNC 2008/6/55). Nie jest w orzecznictwie sporne, że sąd odwoławczy w pierwszej kolejności powinien rozważyć zarzuty procesowe, bowiem tylko prawidłowo ustalony stan faktyczny może stanowić podstawę do oceny poprawności zastosowania prawa materialnego. Ocena trafności zarzutów odnoszących się do prawa materialnego możliwa jest bowiem jedynie w odniesieniu do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

W pierwszej kolejności skarżący podniósł zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c., który to przepis dotyczy zasady swobodnej oceny dowodów. Zasada ta z jednej strony uprawnia sąd do oceny tychże dowodów „według własnego przekonania” z drugiej natomiast zobowiązuje sąd do „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd musi więc polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez Sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. Sformułowany przez skarżącego zarzut oparty jest na twierdzeniu o braku należytego i wszechstronnego rozważenia całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego a w szczególności pominięcie faktu, że odwołująca się do 31 sierpnia 2019 r. była zatrudniona w Szkole Podstawowej w S.. W ocenie skarżącego fakt ten oraz opieka nad dzieckiem stanowią przeszkodę w zatrudnieniu odwołującej u drugiego pracodawcy tj. zainteresowanej spółki. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. zawiera nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału oraz uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie. W tym kontekście zgodzić się należy z apelującym, iż przy ocenie spornego w sprawie zatrudnienia N. S. od 1 lipca 2019 r. Sąd I instancji nie odniósł się do jej pracy w Szkole Podstawowej w S. i nie ocenił czy to zatrudnienie stanowiło przeszkodę w podjęciu pracy w zainteresowanej spółce.

Z ustaleń Sądu Apelacyjnego dokonanych na podstawie akt osobowych ubezpieczonej ze Szkoły Podstawowej nr (...) w S. wynika, że N. S. była zatrudniona w szkole jako nauczycielka na podstawie umowy o pracę, na czas określony od 1 września 2015 r. Ostatnia z umów była zawarta na czas określony od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. W takiej tej umowy w okresie od 24 września 2018 r. do 27 stycznia 2019 r. korzystała z urlopu rodzicielskiego a na okres od 11 lutego 2019 r. do 21 czerwca 2019 r. pracodawca na jej wniosek udzielił urlopu wychowawczego. Oznacza to, że po zakończeniu urlopu wychowawczego do końca sierpnia 2019 r. zgodnie z umową o pracę odwołująca się pozostawała w stosunku pracy ze szkołą. Z chwilą zakończenia urlopu wychowawczego następuje wznowienie realizacji stosunku pracy. Po stronie pracownika rodzi się obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, po stronie pracodawcy zaś obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy. Dostrzec jednakże należy specyfikę zatrudnienia nauczycieli oraz wykonywania przez nich pracy w okresie wakacji. Zauważyć należy, że odwołująca się zakończyła urlop wychowawczy 21.06.2019 r., następnie rozpoczęły się wakacje w czasie których nauczyciele korzystają z urlopu wypoczynkowego. Istotne jest też, N. S. wiedziała, że umowa o pracę w szkole nie będzie przedłużana na dalszy okres po 31.08.2019 r. Logicznym jest więc, że starała się znaleźć inną pracę aby zapewnić źródło utrzymania. Po zakończeniu urlopu wychowawczego odwołująca się faktycznie, w okresie wakacji, nie świadczyła pracy na rzecz szkoły i nie była wzywana przez tego pracodawcę do wykonywania jakichkolwiek obowiązków co jest zrozumiałe w sytuacji gdy o umowa o pracę od nowego roku szkolnego strony nie łączyła. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska organu rentowego, że sam fakt istnienia w okresie do 31 sierpnia 2019 r. formalnej umowy o pracę ze szkołą podstawową, bez faktycznego świadczenia pracy w okresie wakacji stanowił przeszkodę i wyłączał możliwość pracy odwołującej się u innego pracodawcy na podstawie umowy o pracę z nimi

zawartej. Zauważyć przy tym należy iż co do zasady nie jest wyłączona możliwość jednoczesnego pozostawania w dwóch stosunkach pracy u różnych pracodawców.

Pominięcie przez Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach faktu trwania stosunku pracy odwołującej się w Szkole Podstawowej w S. do dnia 31 sierpnia 2019 r. nie podważa trafności zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny podziela natomiast w całości ustalenia i ocenę dowodów dokonaną przez Sąd I instancji co do skutecznego zawarcia przez strony umowy o pracę od 1 lipca 2019 r. a także faktycznego i rzeczywistego wykonywania obowiązków pracowniczych przez N. S.. Zdaniem Sądu II instancji Sąd Okręgowy nie naruszył też przepisu art. 83 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ustalając, że nie zaistniały okoliczności pozwalające na uznanie umowy o pracę jako zawartej dla pozor. Pozorności umowy o pracę organ rentowy upatrywał w fakcie jej zawarcia krótko przed zaistnieniem niezdolności do pracy, brakiem rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika, a także stworzeniu pozorów realizowania stosunku pracy w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odnosząc się do wymienionych kwestii podkreślić należy, że korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznego samo w sobie nie może być określone jako sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanym pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Podkreślić należy, iż w chwili zawierania umowy o pracę odwołująca się była zdolna do pracy, a jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji nie była też w ciąży, a zatem twierdzenia, iż celem umowy o pracę zawartej 1 lipca 2019 r. było wyłącznie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez odwołującą nie jest trafne.

Należy też zwrócić uwagę, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie siły roboczej. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłączenia ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Z niekwestionowanych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż spółka S.C. – (...) prowadzi działalność gospodarczą od 1997 r. Podstawową działalnością spółki jest sprzedaż i serwis narzędzi, elektronarzędzi i maszyn w sklepie stacjonarnym. Spółka argumentowała, że w związku z przenoszeniem się handlu także do Internetu widziano potrzebę zatrudnienia pracownika, który wykonywałby zadania marketingowe, prowadził stronę internetową promując w ten sposób produkty firmy. Przed zatrudnieniem odwołującej na stanowisko specjalisty do spraw marketingu zadania marketingowe wykonywał S. B. a następnie w związku z jego chorobą A. B.. Jednakże z uwagi na to, że ta pracownica wykonywała także inne obowiązki spółka uznała za konieczne zatrudnienie pracownika, który w pełni zajmowałby się marketingiem, reklamą kontaktami z mediami oraz klientami. W tych okolicznościach nie sposób jest przyjąć, że nie było potrzeby zatrudnienia pracownika z punktu widzenia pracodawcy.

Sąd I instancji rozważył okoliczności związane z zawarciem umowy o pracę między zainteresowaną spółką a odwołującą, celu jaki strony zamierzały osiągnąć w ramach jej realizacji i słusznie przyjął, że umowa zawarta od 1 lipca 2019 r. nie była umową pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. bowiem N. S. w ramach tej umowy faktycznie świadczyła pracę w warunkach określonych przepisem art. 22 § 1 k.p. W trakcie trwania umowy o pracę (w sierpniu 2019 r.) okazało się że odwołująca jest w ciąży i z tego powodu korzysta ze zwolnienia lekarskiego od 29 sierpnia. Jest natomiast poza sporem, że do pracy wróciła 30 stycznia 2020 r., od 6 kwietnia 2020 r. była niezdolna do pracy a dziecko urodziła 20.04.2020 r. Fakt wykonywania pracy przez odwołującą potwierdził przesłuchany w charakterze świadka jej bezpośredni przełożony S. C.. Stwierdził, że praca odwołującej miała polegać na promocji spółki, wyszukiwaniu klientów, reklamie w mediach także internetowych, organizowała „dni otwarte”, spotkania promujące sprzęty których spółka jest przedstawicielem oraz pracowała przy uruchamianiu wypożyczalni sprzętu, Odwołująca pracowała codziennie chociaż według świadka nie musiała swoich obowiązków wykonywać w siedzibie spółki. Do jej obowiązków należały także spotkania poza spółką np. spotkania w rozgłośni radiowej czy dokonanie zakupów materiałów potrzebnych w związku z organizowaną imprezą. Świadek zwrócił też uwagę, że w związku z pandemią, w marcu 2020 r. nie odbyło się organizowane przez odwołującą spotkanie – szkolenie sprzętu marki M..

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Okręgowego sprowadzające się do twierdzenia, że odwołująca faktycznie wypełniała obowiązki pracownicze wynikające z zawartej 1 lipca 2019 r. umowy o pracę. Była to praca podporządkowana. Zwrócić należy uwagę, że podporządkowania nie można rozumieć i utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też własnym tempem

wykonywanych czynności. Wystarczy wskazanie zadania, określenie terminu jego wykonania a następnie kontrola jakości i terminowości. Zauważyć należy, że odwołująca zajmowała w spółce szczególne stanowisko w zestawieniu z profilem działalności. Zatrudnieni pracownicy to przede wszystkim handlowcy, a obowiązki odwołującej sprowadzały się głównie do pracy koncepcyjnej, nakierowanej na pozyskiwanie nowych klientów i reklamę spółki.

Reasumując, skoro N. S. świadczyła pracę na rzecz zainteresowanej spółki w ramach zawartej umowy o pracę i nie można tej umowy zakwalifikować jako pozornej to skutkiem tego jest podleganie obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Sąd I instancji nie naruszył zatem przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Apelacja jako niezasadna z mocy art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.