

Sygn.akt III AUa 837/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Dorota Elżbieta Zarzecka

Sędziowie Sławomir Bagiński

Barbara Orechwa-Zawadzka

Protokolant Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2021 r. w B.

sprawy z odwołania K. M.

przy udziale zainteresowanej Ż. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu

na skutek apelacji K. M.

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

z dnia 15 października 2020 r. sygn. akt IV U 427/20

I. oddala apelację,

II. zasądza od K. M. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sławomir Bagiński Dorota Elżbieta Zarzecka Barbara Orechwa-Zawadzka

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 14 września 2018 r., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. M. podlegającej ubezpieczeniu społecznym jako pracownik u płatnika składek Ż. K. wynosi w okresie od lutego 2018 r. do maja 2018 r. - 2500 zł natomiast w czerwcu 2018 - 250 zł.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła K. M., wnosząc o jej zmianę. W uzasadnieniu ubezpieczona podniosła, że została zatrudniona u płatnika składek w dniu 2 października 2017 r. na stanowisku asystent księgowości w wymiarze 3/4 etatu z wynagrodzeniem 2000 zł brutto. Po miesięcznym okresie próbnym, począwszy od 1 listopada 2017 r. podwyższeniu uległo wynagrodzenie ubezpieczonej do kwoty 2500 zł brutto przy zachowaniu wymiaru czasu pracy

na poziomie 3/4 etatu. W związku z zajściem w ciążę ubezpieczona wystąpiła o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia na co uzyskała zgodę pracodawcy i wykonywała obowiązki w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Samo zaś zmniejszenie wymiaru czasu pracy było zgodne z wolą ubezpieczonej i było spowodowane z jednej strony chęcią pracy podczas ciąży, zaś z drugiej strony pojawiające się trudności w długoterminowym skupieniu się, niekomfortowe samopoczucie. Ubezpieczona nie chciała korzystać ze zwolnienia lekarskiego, lecz pracować, co jednakże było związane z obciążeniami jakie wywołuje praca i stąd wniosek o zmniejszenie wymiaru do 1/2 etatu. Obniżenie wynagrodzenia na 2000 zł brutto, które nastąpiło wraz z aneksem do umowy z 1 lutego 2018 r. spowodowane było zmniejszeniem zakresu czynności w zakładzie pracy i czasu potrzebnego do wykonywania swoich obowiązków.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Zainteresowana w sprawie Ż. K. poparła stanowisko odwołującej.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 5 lutego 2019 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne K. M., podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek Ż. K., w okresach wskazanych w decyzji stanowi wynagrodzenie w kwocie 2000 zł (pkt I) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz K. M. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt II).

Sąd ten ustalił, że płatnik składek prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą (...) Biuro (...) od 1 marca 1993 r., której przedmiotem jest działalność rachunkowo księgową, doradztwo podatkowe. W 2017 r. płatnik składek wykazał przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości 52.642,00 zł oraz dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości 28.766,80 zł. Z uwagi na chęć podjęcia zatrudnienia na pełen etat płatnik składek zdecydował się na zatrudnienie osoby do pomocy. W dniu 2 października 2017 r. odwołująca zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę na stanowisku asystent księgowy w wymiarze 3/4 etatu za wynagrodzeniem 2000 zł brutto. Zakres obowiązków nie został sporządzony na piśmie, lecz uzgodniony w sposób ustny przy przyjmowaniu do pracy. Odwołująca świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 14:00, za wykonywaną pracę otrzymując wynagrodzenie do ręki. Aneksem z 1 listopada 2017 r. strony zmieniły przysługujące odwołującej wynagrodzenie zasadnicze, ustalając jego wysokość na 2.500 zł. Pismem z 11 stycznia 2018 r. odwołująca wniosła o zmianę wymiaru czasu pracy z 3/4 etatu do 1/2 etatu, motywując swą prośbę stanem ciąży. Nadto wskazała, że wniosek ten był umotywowany także faktem, że posiadała ona dodatkowe obowiązki wynikające z prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Aneksem do umowy o pracę z 1 lutego 2018 r. strony zmieniły warunki umowy o pracę zawartej 2 października 2017 roku, określając wymiar czasu pracy na 1/2 etatu i ustalając wynagrodzenie w wysokości 2000 zł. W ramach zawartej umowy ubezpieczona miała świadczyć pracę w poniedziałki, wtorki od 8:00 do 16:00 oraz czwartki od 8:00 do 12:00. Po obniżeniu czasu pracy odwołująca wykonywała te same czynności jednak w mniejszej ilości.

Z dalszych ustaleń Sądu wynikało, że początkowo tj. do lutego 2018 r. do jej obowiązków należało wprowadzanie danych księgowych do systemu rachunkowego Rachmistrz, sprawdzenie pod względem księgowym dostarczonych przez klientów dokumentów, układanie ich chronologicznie datami oraz pod względem księgowym (przydzielanie do odpowiedniej kategorii kosztów lub przychodów), uzgadnianie rejestrów vatowskich, prace administracyjno-biurowe. Po zmianie wymiaru czasu pracy ubezpieczona nadal układała i przygotowywała dokumenty pod względem chronologicznym i księgowym oraz wprowadzała do systemu jednak ich ilość zmniejszyła się, a pozostałą część przejął pracodawca. W godzinach wykonywania pracy w miarę możliwości odwołująca nadal wykonywała czynności administracyjno - biurowe, lecz nie uzgadniała już rejestrów vatowskich.

Ponadto Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą od 2 stycznia 2014 roku, której przedmiotem jest działalność w zakresie specjalistycznego projektowania, nie zatrudniając żadnego pracownika. O tym, że ubezpieczona jest w ciąży płatnik składek dowiedział się pod koniec listopada.

Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego i aktach sprawy, a także zgodnych z nimi zeznań płatnika składek oraz odwołującej. Zeznania ww. sąd uznał za wiarygodne, ponieważ były logiczne, wzajemnie się uzupełniały, oraz spójne z innymi przedstawionymi w sprawie dokumentami.

Rozważając ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy wskazał, że spór w sprawie nie sprowadzał się do ustalenia podlegania przez wnioskodawczynię ubezpieczeniom społecznym, ale podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. W konsekwencji ocenie nie podlegała okoliczność, czy wnioskodawczyni świadczyła pracę w zmienionym zakresie, ale czy ustalone wynagrodzenie może stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W tym przedmiocie organ rentowy zakwestionował dokonaną aneksem zmianę warunków pracy od lutego 2018 r., podnosząc, że nie nastąpiła żadna zmiana w ilości, czy też charakterze pracy ubezpieczonej. Z tych względów uzasadnionym w ocenie organu było ustalenie, że odwołująca nadal świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2500 zł brutto. W rezultacie, istotne dla sprawy było przede wszystkim ustalenie, czy określone i realizowane wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie przewyższa rażąco wkładu pracy.

Mając tak ustalony przedmiot sporu Sąd pierwszej instancji odwołał się do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ust. 1 pkt 1 a ustawy z 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Ponadto wskazał, że stosownie do treści art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust 1 pkt 1, tj. pracowników z wyłączeniem prokuratorów, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 (przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy).

Sąd podkreślił, że zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie niespornym jest, że organ rentowy posiada uprawnienie do dokonywania ustaleń i podejmowania decyzji w zakresie ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Oznacza to możliwość dokonania oceny ważności stosownych postanowień zawartej umowy o pracę z punktu widzenia zarówno art. 353¹ k.c., jak i art. 58 k.c. w sposób, który nie podważa ponadto reguły swobody umów jak i uwzględnia zasady wynikające z treści art. 29 § 1 k.p. dotyczącego określenia samej treści umowy o pracę, art. 13 k.p. regulującego problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie art. 78 k.p. ustalającego kryteria określenia wysokości wynagrodzenia za pracę.

Zdaniem Sądu zaproponowane i odbierane przez odwołującą wynagrodzenie nie pozostaje w opozycji z normami moralnymi czy realiami ekonomicznymi na rynku pracy. W ocenie sądu przedstawione przez płatnika składek i odwołującą twierdzenia były wiarygodne. Z aneksu z 1 listopada 2017 r. jednoznacznie wynikało, że strony zmieniły przysługujące odwołującej wynagrodzenie zasadnicze, ustalając jego wysokość na 2500 zł. Brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że sporządzony przez strony aneks do umowy zmniejszający wymiar czasu pracy z 1 lutego 2018 r., z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia miał na celu obejście prawa. Za wiarygodne Sąd I instancji uznał także wyjaśnienia stron wskazujące, że zakres wykonywanych przez odwołującą czynności zmienił się. Z dokonanych przez sąd ustaleń jednoznacznie wynikało, że początkowo tj. do lutego 2019 r. do jej obowiązków należało wprowadzanie danych księgowych do systemu rachunkowego Rachmistrz, sprawdzenie pod względem księgowym dostarczonych przez klientów dokumentów, układanie ich chronologicznie datami oraz pod względem księgowym (przydzielanie do odpowiedniej kategorii kosztów lub przychodów), uzgadnianie rejestrów vatowskich, prace administracyjno - biurowe, natomiast po zmianie wymiaru czasu pracy ubezpieczona nadal układała i przygotowywała dokumenty pod względem chronologicznym i księgowym oraz wprowadzała je do systemu jednak ich ilość zmniejszyła się, a pozostałą część przejął pracodawca. Oznacza to, że w godzinach wykonywania pracy w miarę możliwości odwołująca nadal wykonywała czynności administracyjno-biurowe, lecz nie uzgadniała już rejestrów vatowskich. Co więcej z przedłożonej dokumentacji jak i z wyjaśnień płatnika składek i odwołującej w sposób jednoznaczny wynikało, że wymiar czasu pracy zmienił się - początkowo odwołująca świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 14:00, natomiast po 1 lutego 2018 r. miała świadczyć pracę w poniedziałki,

wtorki od 8:00 do 16:00 oraz czwartki od 8:00 do 12:00. Mając na względzie powyższe także przyczyna dla której odwołująca zdecydowała się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie powinna budzić większych wątpliwości. Zgodne z zasadami doświadczenia życiowego jest, że ubezpieczona z uwagi na stan ciąży oraz inne zobowiązania zawodowe zdecydowała się na ograniczenie aktywności zawodowej, opartej na umowie o pracę i wiążącej się z istnieniem stosunku podporządkowania. Oczywistym jest, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej wiąże się zarówno ze swobodą wyboru godzin świadczenia usług jak też ilości wykonywanych zleceń. Nadto praca ta z uwagi na jej charakter umożliwia wykonywanie jej w warunkach domowych, co z pewnością wpływało na komfort jej wykonywania. Okoliczność ta jak wynikało ze złożonych przez ubezpieczoną wyjaśnień - z uwagi na złe samopoczucie w czasie ciąży nie mogła pozostawać bez znaczenia i była w pełni wiarygodna.

Z tych względów sam fakt zgłoszenia się ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu działalności gospodarczej z zadeklarowaną maksymalną podstawą wymiaru składek nie mógł mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia w tej sprawie. Ze wskazanych wyżej przyczyn istniały w przekonaniu sądu uzasadnione podstawy do przyjęcia, że w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji podstawę wymiaru składek odwołującej za pracę w wymiarze połowy etatu stanowiło wynagrodzenie ustalone przez strony umowy w wysokości 2000 zł.

Apelację od tego wyroku złożył organ rentowy. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu: 1) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., wyrażające się niezgodnością ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na przyjęciu, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. M., podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek Ż. K., w okresach wskazanych w decyzji stanowi wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł.

2) naruszenie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, tj. art. 224 k.p.c. wyrażające się tym, iż Sąd przyjął, iż sprawa jest już dostatecznie wyjaśniona, wobec czego zamknął rozprawę i wydał wyrok, pomimo tego, iż nie zostały jednoznacznie wyjaśnione okoliczności dotyczące potwierdzenia wyjaśnień odwołującej, złożonych w toku postępowania przed organem rentowym w kwestii, iż zmniejszenie wymiaru czasu pracy od 02.2018 r. było spowodowane dodatkowymi zobowiązaniami z tytułu prowadzenia przez skarżącą własnej działalności gospodarczej,

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1, art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. M. podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek Ż. K., w okresach wskazanych w decyzji stanowi wynagrodzenie w kwocie 2000,00 zł, w sytuacji, gdy z całokształtu sprawy wynika, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej podlegającej ubezpieczeniom z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika składek są kwoty wskazane zaskarżonej decyzji,

4) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 83 § 1 k.c. poprzez niezastosowanie mimo, że okoliczności sprawy nie wskazują, by stosunek pracy realizowany między odwołującą, a płatnikiem składek uległ jakiegokolwiek zmianie.

Na wypadek, gdyby Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu naruszenia art. 83 § 1 k.c., organ rentowy wskazuje na naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 58 § 1 oraz art. 58 § 2 k.c. poprzez niezastosowanie mimo, że okoliczności sprawy wskazują, że działanie stron zmierzało do uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w odpowiednio wysokiej kwocie, kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń, co narusza zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niekrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków funduszu ubezpieczeń społecznych, zasadę uczciwego obrotu prawnego zasadę uzyskiwania świadczeń w adekwatnej wysokości, słusznej sprawiedliwej, godziwej, rażąco nieprzenoszącej utraconych przychodów w związku z przebywaniem na zasiłku chorobowym i jako takie powinno być kwalifikowane również jako sprzeczne z art. 58 § 2 k.c.

Wskazując na powyższe organ rentowy wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku w całości, tj. o oddalenie odwołania skarżącej, ewentualnie o uchylenie powyższego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie oraz zobowiązanie ubezpieczonej K. M., do przedstawienia dowodów na potwierdzenie jej wyjaśnień, złożonych w toku postępowania przed organem rentowym w kwestii, iż zmniejszenie wymiaru czasu

pracy od 02.2018 r. było spowodowane dodatkowymi zobowiązaniami z tytułu prowadzenia przez skarżącą własnej działalności gospodarczej.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z 5 czerwca 2019 r. uchylił zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z 14 września 2018 r. i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O..

Sąd Apelacyjny wskazał, że niezależnie od podniesionych zarzutów, zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i poprzedzająca go decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z 14 września 2018 r. podlegały uchyleniu, a sprawa przekazaniu organowi rentowemu do ponownego rozpoznania. Z okoliczności sprawy wynikało, że odwołująca K. M. od 2 stycznia 2014 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie specjalistycznego projektowania. W dniu 2.10.2017 r. odwołująca zawarła z Ż. K. prowadząc działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) umowę o pracę na stanowisku asystent księgowy w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem 2.000 zł. Następnie aneksem z 1.11.2017 r. strony umowy zmieniły wysokość wynagrodzenia, ustalając go na 2.500 zł. Kolejnym aneksem do przedmiotowej umowy z 1.02.2018 r. strony zmieniły warunki zatrudnienia, określając wymiar czasu na $\frac{1}{2}$ etatu i wynagrodzenie na kwotę 2.000 zł. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej odwołująca w okresie od 1.10.2017 r. do 31.01.2018 r. podlegała wyłączeniu ubezpieczeniu zdrowotnemu. Od 1.02.2018 r. w związku ze zmianą warunków pracy i płacy odwołująca dokonała zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej z maksymalną podstawą wymiaru składek, tj. 11.107,50 zł.

Nie ulegało wątpliwości, iż w sprawie Sąd Okręgowy rozpoznawał odwołanie od decyzji, której przedmiotem była podstawa (jej wysokość) wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe ubezpieczonej K. M. z tytułu podlegania ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Ż. K.. Sąd pierwszej instancji po przeprowadzeniu postępowania dowodowego doszedł do przekonania, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne K. M. z tytułu tego zatrudnienia w spornym okresie stanowić będzie kwota wynagrodzenia ustalona przez strony stosunku pracy, a nie kwota określona przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

Sąd Apelacyjny badając sprawę powziął poważne wątpliwości co do realności zatrudnienia K. M. u Ż. K.. Okoliczności faktyczne sprawy wskazywały na istotne prawdopodobieństwo zawarcia umowy o pracę dla pozorów (art. 83§ 1 k.c., celem stworzenia korzystnych przesłanek do przyznania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jeżeli nawet strony łączył jakikolwiek stosunek prawny, to przynajmniej istnieją uzasadnione wątpliwości, czy był on realizowany w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.. 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 24 lutego 2010 r. w sprawie o sygn. akt II UK 204/09, lex numer 590241). Poważne wskazania co do tego, że strony upozorowały zawarcie stosunku prawnego wynikały między innymi z następujących okoliczności: długotrwałe prowadzenie działalności gospodarczej prowadzonej przez K. M., dowolność w zmianie wymiaru czasu pracy przez odwołującą i płatnika składek bez ściśle uzasadnionych motywów, prowadzenie przez Ż. K. działalności gospodarczej polegającej na wykorzystaniu własnej pracy, wysokość wynagrodzenia K. M., która w odniesieniu do dochodów Ż. K. w 2017 r. pochłonięłaby cały zysk, brak zatrudnienia na miejsce odwołującej nowego pracownika w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, zatrudnienie niezgodnie z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. W ocenie Sądu Apelacyjnego przedstawiona przez odwołującą motywacja prowadząca do kilku zmian warunków pracy i płacy K. M. w przebiegu jej zatrudnienia u Ż. K., w powiązaniu ze stanem ciąży i zgłoszeniem przez odwołującą od 1.02.2018 r. maksymalnej podstawy wymiaru na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej wskazywała na potrzebę weryfikacji istnienia przedmiotowego stosunku pracy. Nie można bowiem bez szczegółowej analizy okoliczności stanu faktycznego stwierdzić, że powyższe zdarzenia gospodarcze, które niewątpliwie prowadzą do swoistego wykorzystania systemu ubezpieczeń społecznych z jednoczesnym pokrzywdzeniem innych ubezpieczonych, tworzą ważny stosunek prawny. Sąd Apelacyjny podkreślił, iż w sprawach zakresu ubezpieczeń społecznych zakres rozpoznania i orzeczenia (przedmiot sporu) wyznaczony jest

przede wszystkim przedmiotem decyzji organu rentowego zaskarżonej do sądu ubezpieczeń społecznych, a w pewnym zakresie również też zakresem wniesionego odwołania od tejże decyzji (wyroki Sądu Najwyższego z 6 września 2000 r., II UKN 685/99, OSNP 2002 Nr 5, poz. 121 i z 1 września 2010 r., III UK 15/10, LEX nr 667499 oraz postanowienia z 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNP 2000 Nr 15, poz. 601 i z 13 października 2009 r., II UK 234/08, LEX nr 553692). Oznacza to w pewnym uproszczeniu, iż sąd orzekając o zasadności decyzji nie może w zasadzie wychodzić poza tak określony przedmiot.

W rozpoznawanej sprawie przy wydaniu zaskarżonej decyzji organ rentowy nie zakwestionował samego tytułu do ubezpieczenia, a jedynie podważał pozornie zmiany warunków zatrudnienia i zmiany wysokości wynagrodzenia, a zatem kwestionował wysokość podstawy wymiaru składek, co pośrednio oznacza akceptację istnienia tytułu stosunku pracy. Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd Okręgowy oceniając materiał dowodowy mając na uwadze przedmiot zaskarżonej decyzji również nie kontestował istnienia tytułu do ubezpieczenia społecznego z tytułu umowy o pracę, a jedynie ocenił wysokość ustalonej podstawy wymiaru składek. Sąd Apelacyjny mając jednak wątpliwości co do realności istnienia samego tytułu do ubezpieczenia pracowniczego nie mógł zaakceptować wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalić apelacji, jak też nie mógł uwzględnić apelacji i zmienić zaskarżonego wyroku zgodnie z intencją organu rentowego. Oddalenie odwołania i utrzymanie w mocy decyzji określającej podstawę wymiaru w wysokości określonej przez organ rentowy oznaczałoby w istocie również uznanie istnienia tytułu do podlegania odwołującej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Taka sytuacja prowadziłaby do utrwalenia stanu, który według przeważającego prawdopodobieństwa byłby niezgodny z prawem. Rozstrzygnięcie oddalające apelację czy też zmieniające zaskarżony wyrok w granicach zaskarżenia prowadzić mogłoby nie tylko do pośredniego potwierdzenia istnienia nieważnego stosunku prawnego, ale to uzyskania nieuprawnionego wykorzystania środków z systemu ubezpieczenia społecznego, w wyniku działania podjętego w złej wierze. W takiej sytuacji jedynym pragmatycznym i sprawiedliwym rozwiązaniem było uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania organowi rentowemu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego celem zbadania, czy umowę zawarto dla pozorów, ewentualnie czy doszło do rzeczywistego powstania i realizacji stosunku zatrudnienia według zasad wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę w określonym wymiarze), należy przeprowadzić stosowne czynności wyjaśniające. W szczególności organ rentowy powinien ustalić dokładną sytuację majątkową Ż. K. w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą i uzyskiwanymi z tego tytułem przychodami i stwierdzić, czy w momencie powstania tego stosunku pozwalała ona na zatrudnienie odwołującej. Celowe jest również ustalenie, jaki był rozmiar prowadzonej przez Ż. K. działalności gospodarczej, czy miała ona realną potrzebę zatrudnienia K. M., skoro po przejściu przez nią na zwolnienie lekarskie i następnie zasiłek macierzyński nie zatrudniła nikogo na jej miejsce. Organ rentowy powinien podjąć kroki w celu wyjaśnienia, jakie dokładnie czynności wykonywała odwołująca w ramach tego stosunku, będąc zatrudniona na $\frac{3}{4}$ etatu (za wynagrodzeniem 2.000 zł i 2.500 zł) i następnie na $\frac{1}{2}$ etatu (za wynagrodzeniem 2.000 zł) i w tym celu zobowiązać odwołującą i płatnika składek do przedstawienia dowodów potwierdzających wykonywanie tych czynności. Również istotne powinno być wyjaśnienie, na czym polegała podległość pracownicza odwołującej płatnikowi składek oraz czym dokładnie w ramach prowadzonej działalności zajmowała się Ż. K. i jak w tym zakresie przedstawiał się podział obowiązków pomiędzy odwołującą, a płatnikiem składek przed zawarciem aneksu z 1.02.2018 r. i po jego zawarciu. Ponadto celowe powinno być również ustalenie zakresu prowadzonej przez K. M. prowadzonej działalności gospodarczej, ile w spornym okresie od października 2017 r. miała zleceń i czy od 1.02.2018 r. nastąpił ich wzrost, jaki osiągnęła w tym okresie przychód i czy była w stanie realnie połączyć wykonywanie pracy zawodowej z wykonywaniem obowiązków w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Istotna do wyjaśnienia wydaje się również okoliczność, czy K. M. obecnie kontynuuje zatrudnienie u płatnika składek, w jakiej formie i za jakim wynagrodzeniem.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego, postępowanie organu rentowego w rozpoznawanej sprawie winno w pierwszej kolejności polegać przede wszystkim na przesądzeniu istnienia stosunku pracy - jako tytułu do ubezpieczenia, a dopiero pozytywne przesądzenie w tym zakresie dawałoby organowi rentowemu ewentualnie

podstawę do rozważania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 386 § 4 w zw. z art. 477^{14a} k.p.c., uchylił zaskarżony wyrok.

Z uwagi na powyższe Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie w sprawie podlegania ubezpieczeniom społecznym przez K. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika Ź. K. od 1.10.2017 r. i w jego wyniku stwierdził, że umowa o pracę zawarta pomiędzy K. M., a płatnikiem Ź. K. miała charakter pozorny, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. Wskazał, że zasadniczym motywem zawarcia umowy o pracę było sztuczne wykreowanie stosunku pracy i tym samym pozyskanie tytułu do ubezpieczeń celem uzyskania prawa do maksymalnych świadczeń. Strony stworzyły umowę o pracę i pozory mające świadczyć o jej realizacji, jednak w ślad za tym nie szło jej faktyczne wykonywanie w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

W związku z tym decyzją z dnia 13 grudnia 2019 r., nr (...), znak: OU23000/D/2019-016587/001 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 k.c. stwierdził, że K. M. jako pracownik u płatnika składek Ź. K. nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 października 2017 r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy wskazał, że według danych systemu informatycznego ZUS K. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik u płatnika składek Ź. K. od 1.10.2017 r. za wynagrodzeniem 2.000,00 zł w wymiarze 3/4 etatu. W okresie od 1.11.2017 r. do 31.01.2018 r. K. M. pracowała na 3/4 etatu za wynagrodzeniem 2.500,00 zł miesięcznie, zaś od 1.02.2018 r. była zatrudniona na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 2.000,00 zł miesięcznie. Od 4.06.2018 r. K. M. stała się niezdolna do świadczenia pracy w związku ze stanem ciąży. W okresie od 1.07.2018 r. do 18.06.2019 r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego. Natomiast od 19.06.2019 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Z danych ZUS wynikało również, że K. M. została zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej od 2.01.2014 r., w tym od 1.02.2018 r. (w związku ze zmianą warunków umowy o pracę) została zgłoszona z tytułu tej działalności obowiązkowo do ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i deklarowała maksymalne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (11.107,50 zł).

Odwołanie od tej decyzji złożyła K. M.. Wskazała, że iż umowa o pracę nie była pozorna. Wykonywała wszelkie czynności w ramach podporządkowania pracowniczego, zaś fakt, iż знаła wcześniej Ź. K. nie miał żadnego znaczenia. Wyjaśniła, że pracowała zgodnie z warunkami zawartej umowy o pracę, a praca była rzeczywiście świadczona i wykonywana pod nadzorem pracodawcy w godzinach pracy wyznaczonych przez pracodawcę. Kwestia ta nie była nigdy wcześniej podważana przez ZUS, a argumenty użyte w decyzji były chybione i nieprawdziwe. Wniosła o włączenie do akt sprawy dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Olsztynie o sygnaturze akt: IV U 1376/18. Wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i stwierdzenie, że podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i zdrowotnemu od 1.10.2017 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania. W jego ocenie umowa o pracę miała charakter pozorny a celem jej zawarcia nie było realizowanie stosunku pracy, lecz stworzenie podstawy prawnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych tj. zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Przedstawione w toku postępowania wyjaśniającego dokumenty kadrowo-płacowe nie stanowiły dowodu faktycznego istnienia między stronami stosunku pracy i wykonywania czynności z tego wynikających, a jedynie potwierdziły formalne sporządzenie dokumentacji w celu uwiarygodnienia istnienia stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 15 października 2020 r. oddalił odwołanie.

Sąd ten ustalił, że K. M., ur. (...) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę u Ź. K. jako pracodawcy na czas nieokreślony na stanowisku asystenta księgowego od 2.10.2017 r. za wynagrodzeniem 2.000,00 zł w wymiarze 3/4 etatu. Aneksem z 31.10.2017 r. podwyższono od 1.11.2017 r. wynagrodzenie z 2.000,00 zł na 2.500,00 zł, zaś aneksem z dnia 1.02.2018 r. obniżono wymiar czasu pracy do 1/2 etatu i wynagrodzenie do 2.000,00 zł.

Sąd wskazał, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, że zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. ponieważ celem zawarcia tej umowy było sztuczne wykreowanie stosunku pracy i tym samym uzyskanie prawa do maksymalnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony stworzyły umowę o pracę i pozory mające świadczyć o jej realizacji, jednak w ślad za tym nie szło jej faktyczne wykonywanie w myśl przepisów prawa pracy. Przemawiało za tym szereg argumentów: 1) w sprawie nie zostały przedłożone materialne dowody świadczące o faktycznym wykonywaniu pracy przez K. M. na stanowisku asystenta księgowego. Ubezpieczona i płatnik odmówili przedstawienia dowodów na potwierdzenie wykonywania czynności przez odwołującą w ramach stosunku pracy, tj. m.in. wskazania danych klientów, których miała obsługiwać; od których miała odbierać dokumenty; z którymi miała się kontaktować. Ubezpieczona i płatnik zasłonili się tajemnicą służbową oraz (...); 2) brak dowodów na potwierdzenie posiadania przez wnioskodawczynię kwalifikacji i doświadczenia zawodowego do wykonywania pracy na stanowisku asystenta księgowego oraz jakichkolwiek śladów pracy K. M. w zakresie księgowości. Odwołująca wykonuje własną działalność gospodarczą w zupełnie innym przedmiocie niż działalność pracodawcy, tj. w zakresie specjalistycznego projektowania, gdzie brak jest wspólnego mianownika z działalnością pracodawcy; 3) nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku asystenta księgowego, a stanowisko, na którym została zatrudniona K. M. było stanowiskiem nowo utworzonym w firmie. Płatnik nie poszukiwał pracownika przez ogłoszenia i oferty pracy, lecz tylko wśród znajomych. Sam przejął obowiązki odwołującej i nikogo nie zatrudnił do pomocy podczas jej długotrwałej nieobecności w pracy. K. M. od 19.06.2019 r. przebywała na urlopie wychowawczym a płatnik Ź. K. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy. Okoliczności te wskazywały, że płatnik faktycznie nie potrzebował pracownika do pomocy; 4) brak było dowodów na potwierdzenie istnienia stosunku podporządkowania pracowniczego. Działania stron miały uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy. Zawarcie umowy o pracę było swoistym porozumieniem stron celem umożliwienia odwołującej pozyskania prawa do maksymalnych świadczeń, a zmiana warunków pracy wymienionej nie miała przełożenia w dowodach i przemawiała za uznaniem, iż strony manipulowały stosunkiem pracy w sposób dla siebie dogodny; 5) zmiana aneksem warunków pracy i płacy K. M. od 1.02.2018 r. była wynikiem dokonanej kalkulacji celem zapewnienia jej pozyskania prawa do maksymalnych świadczeń, przy stosunkowo niskim koszcie własnym. Tytuł do ubezpieczeń społecznych oraz kwota podstaw wymiaru składek były umawiane, a przepisy o ubezpieczeniach społecznych zostały przedmiotowo potraktowane. Dlatego też ZUS w dniu 13 grudnia 2019 r. wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd Okręgowy ustalił, że K. M. w latach 2001-2006 studiowała na Wydziale Pedagogiki i Nauk (...) w O. na kierunku edukacja administracyjno-menedżerska. Następnie uczęszczała na studia podyplomowe w W. w trybie zaocznym. Przedmiotem działalności gospodarczej Ź. K. była działalność rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe, wykonywane w O. przy ul. (...). Działalność tę prowadziła od 1 marca 1999 r. Według wyjaśnień odwołującej i płatnika złożonych w toku postępowania przed ZUS, K. M. została zatrudniona na stanowisku asystenta księgowego, ponieważ posiadała odpowiednie kompetencje i wiedzę w zakresie księgowości, którą zdobyła podczas pracy w biurze rachunkowym swojego taty. Stanowisko asystenta księgowości było nowym stanowiskiem w firmie. Powodem jego utworzenia była potrzeba przekazania pracownikowi części jej obowiązków z uwagi na znaczne obciążenie pracą. Po okresie próbnym, tj. od 1.11.2017 r. podwyższeniu uległo wynagrodzenie odwołującej do 2.500,00 zł, przy zachowaniu 3/4 etatu. Natomiast od 1.02.2018 r. z inicjatywy K. M. nastąpiła zmiana wymiaru etatu do 1/2. Zmianę tę argumentowała ona początkiem ciąży, trudnością w skupieniu się, czasami niekomfortowym samopoczuciem, a jednocześnie chęcią kontynuacji pracy, zarobkowaniem i niechęcią korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Twierdziła, że potrzebne na stanowisku asystenta księgowej doświadczenie zawodowe zdobyła w okresie studiów, kiedy to podczas weekendów pomagała ojcu w pracy, który wówczas mieszkał w W. i prowadził biuro rachunkowe.

W okresie zatrudnienia u płatnika w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu do obowiązków K. M. należały zadania z zakresu prac administracyjno-biurowych. Zgodnie z wyjaśnieniami płatnika odwołująca była także zobowiązana do odbierania dokumentów od klientów, weryfikowania ich w obecności klientów, układania pod względem chronologicznym, księgowanie dokumentów do systemu Rachmistrz, sporządzanie listy płac i deklaracji ZUS. W wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu odwołująca pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8-ej do 14- tej. Z chwilą zmiany wymiaru czasu pracy K. M. na $\frac{1}{2}$ etatu, uległ zmniejszeniu zakres jej czynności i proporcjonalnie czas potrzebny do realizacji

obowiązków. Po tej zmianie wymiaru etatu do obowiązków K. M. należało odbieranie telefonów i umawianie spotkań z klientami, przyjmowanie dokumentów od klientów, układanie ich chronologicznie, numerowanie oraz kwalifikowanie do księgowania, wprowadzanie faktur do programu księgowego Rachmistrz - 3 mniejszych firm do podatkowej księgi przychodów i rozchodów, wykonywanie wydruków. Będąc zatrudnioną w wymiarze 1/2 etatu odwołująca się miała wykonywać swoje zadania w poniedziałek i wtorek od godz. 8-iej do 16-tej oraz w czwartek od godz. 8-iej do 12-tej. K. M. otrzymywała wynagrodzenie w formie gotówki, jej obecność w pracy była rejestrowana na podstawie listy obecności. Miejscem świadczenia pracy było biuro T. położone przy ul. (...)/Al 8E w O..

Od 4 czerwca 2018 r. K. M. była niezdolna do pracy w związku ze stanem ciąży a 20 czerwca 2018 r. urodziła dziecko. W tym czasie miała jeszcze dwoje starszych dzieci (urodzonych w (...) r. i w 2012 r.). Urlop wychowawczy został zaplanowany do 2021 r. Jej obowiązki pracownicze w momencie przejścia na zwolnienie lekarskie przejęła Ż. K.. Płatnik nikogo nie zatrudnił na miejsce odwołującej. Zgodnie z informacją Naczelnika Urzędu Skarbowego w O. z 20 sierpnia 2018 r., według PIT-38 za 2017 r. dochód płatnika wyniósł 28.766,80 zł. K. M. została zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej od 2.01.2014 r. w zakresie projektowania wnętrz. Ukończyła kursy przygotowawcze z zakresu tej problematyki. W jednym czasie miała najwięcej 6 zleceń. Nie wskazała ile zleceń w ramach tej działalności zrealizowała w czasie zatrudnienia w firmie płatnika. Od 1.02.2018 r. (w związku ze zmianą warunków umowy o pracę) została zgłoszona z tytułu działalności obowiązkowo do ubezpieczeń społecznych, w tym dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego i zadeklarowała z tego tytułu maksymalne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, to jest od kwoty 11.107,50 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego istotę sprawy stanowiło ustalenie, czy organ rentowy zaskarżoną decyzją zasadnie stwierdził, że odwołująca jako pracownik u płatnika składek Ż. K. nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 października 2017 r. Organ rentowy we wnioskach z postępowania wyjaśniającego, stanowiącego podstawę wydania zaskarżonej decyzji argumentował, że mimo zawarcia między stronami w sensie formalnym umowy o pracę, w rzeczywistości nie doszło do nawiązania stosunku pracy, a umowę cechuje pozorność, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., albowiem umowa w sensie formalnym została zawarta w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji uznał, że wnioskodawczyni nie była uprawniona do podlegania ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek od dnia 1 października 2017 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, zebrany materiał dowodowy nie dał podstaw do ustalenia, że odwołująca się wykonywała faktycznie pracę w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatem tak rozumiany stosunek pracy ma charakter ścisły i sformalizowany oraz nakłada na strony określone prawa i obowiązki. Stosunek ubezpieczeniowy powstaje więc po nawiązaniu stosunku pracy. Jednakże o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł do ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, 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, którymi są: odpłatność pracy, konieczność osobistego wykonywania pracy przez pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pozostawanie pod zwierzchnictwem pracodawcy. Dopiero realizacja stosunku pracy rodzi stosunek ubezpieczeniowy i związane z nim prawa i obowiązki. Niezbędne jest więc rzeczywiste wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, czyli osobiste wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Ponadto w orzecznictwie podkreśla się dodatkowo, że istotne jest, aby stosunek pracy cechowało faktyczne wykonywanie zobowiązania o cechach pracowniczych. Dokument w postaci umowy nie jest wystarczającym i niepodważalnym

dowodem na to, że osoby podpisujące go jako strony złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 grudnia 2019 r., III AUa 564/19, LEX nr 3051357 oraz Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 września 2015 r., III AUa 394/15, Legalis). W literaturze przedmiotu podkreśla się także, że pracownicze podporządkowanie wynikające z łączącej strony umowy o pracę nie jest terminem prawnym, bowiem Kodeks pracy, ani też inne przepisy prawa pracy nie posługują się tym określeniem i należy ono jedynie do języka prawniczego. Tym niemniej, dostrzega się, że w szerszym rozumieniu pracownicze podporządkowanie nie ogranicza się jedynie do obowiązku pracownika stosowania się do poleceń pracodawcy związanych z procesem pracy, ale obejmuje swoim zakresem także inne zależności o charakterze organizacyjnym. Nie ogranicza się ono bowiem tylko do wykonywania poleceń przełożonych ale obejmuje także obowiązek przestrzegania czasu pracy oraz organizacji i porządku w procesie pracy. Wyraża się w obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Natomiast w ujęciu wąskim pracownicze podporządkowanie obejmuje nakaz stosowania się pracownika do poleceń pracodawcy dotyczących procesu pracy w granicach wytyczonych umówionym rodzajem pracy, przepisami obowiązującego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Niekiedy pracownicze podporządkowanie traktuje się też jako zasadę prawa pracy, która oznacza sytuację uzależnienia pracownika od pracodawcy wyznaczoną przepisami prawa pracy oraz zależność ekonomiczną pracownika od pracodawcy (por. np. opracowanie w: Studia Prawno-Ekonomiczne, t. LXXXIII, 2011, Tomasz Duraj, Tradycyjne ujęcie pracowniczego podporządkowania –wybrane problemy prawne).

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji. Sąd podzielił argumentację organu rentowego zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. W przekonaniu Sądu, brak było podstaw do zakwestionowania stanowiska ZUS, który ponownie przeprowadził postępowanie wyjaśniające i ustalił pozorne działania płatnika i odwołującej, której jedynym celem było uzyskanie prawa do wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W trakcie postępowania sądowego nie został przeprowadzony żaden przekonujący dowód, który by wskazywał, że umowa zawarta między stronami miała charakter rzeczywisty i była wykonywana w rozumieniu przepisów prawa pracy. Przeciwnie, wszystkie zgromadzone źródła dowodowe prowadzą do odmiennego wniosku, bowiem w stosunku prawnym łączącym strony brak było elementarnych cech stosunku pracy omówionych wyżej. Odwołująca nie wskazała, w ocenie Sądu, żadnych materialnych dowodów na okoliczność wykonywanej pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Być może w okresie formalnego obowiązywania spornej umowy, to jest od 1 października 2017 r. odwołująca się realizowała jakieś czynności na rzecz płatnika, skoro małżonek płatnika składek znał się z partnerem odwołującej, a z kolei partner odwołującej M. K. prowadzi działalność pod tym samym adresem, co biuro płatnika składek oraz zeznał, że skontaktował odwołującą z małżonką, albowiem znał się z partnerem odwołującej M. K.. Ponadto z uwagi na charakter swojej pracy bardzo rzadko bywał w biurze. Ponadto żaden ze świadków nie potwierdził stanowczo jakie odwołująca się wykonywała konkretne czynności z zakresu księgowości. Sąd w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego nie dał wiary zeznaniom świadka J. M. w części, w której wskazywał on na pomoc ze strony odwołującej w prowadzeniu jego biura rachunkowego, z której to następnie czerpała wiedzę i doświadczenie z zakresu rachunkowości. Odwołująca się po powrocie ze studiów do domu w weekendy mogła sporadycznie wesprzeć ojca w jego działalności, ale bez wątpienia musiało to mieć marginalny wymiar i nie mogło mieć wpływu na ocenę w rozpoznawanej sprawie. Była to wiedza zdecydowanie niewystarczająca do wykonywania pracy w biurze rachunkowym i księgowym bez jej pogłębienia poprzez ukończenie stosownych kursów itp. Zdaniem Sądu nie przedstawiono też dowodów, które przeczyłyby ustaleniom ZUS, albowiem stanowisko asystenta księgowej nie istniało wcześniej w firmie płatnika, a w czasie nieobecności odwołującej w pracy w związku z pobieranym zasiłkiem chorobowym i zasiłkiem macierzyńskim, nie zatrudniono innej osoby, lecz obowiązki skarżącej przejęła Ż. K.. Brak było dowodów na potwierdzenie istnienia stosunku podporządkowania pracowniczego – jednej z zasadniczych cech stosunku pracy. W orzecznictwie podkreśla się także, że przy ocenie ważności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla tej oceny, a dla stwierdzenia stosunku pracy jedną z kluczowych okoliczności jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 19 marca 2020 r., III AUa 580/2019). Nie bez znaczenia dla istoty sprawy pozostawał również fakt, że K. M. od 19.06.2019 r. przebywała na urlopie wychowawczym, a płatnik pracował w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy. Działalność biura (...) była więc dodatkowym, obok jej pracowniczego zatrudnienia, źródłem zarobkowania, co zdaniem Sądu Okręgowego przeczyło racjonalności

zatrudnienia odwołującej. Okoliczność ta wskazywała, że płatnik faktycznie nie potrzebował pracownika do pomocy. Również w świetle informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w O., dochód płatnika uzyskany z działalności w 2017 r. w kwocie 28.766,80 zł, nie pozwalał na zatrudnienie wnioskodawczynie. Zamysł odwołującej się dotyczył pobierania świadczeń z ubezpieczeń społecznych od możliwie jak najwyższej podstawy wymiaru składek. Powyższe działania K. M. i płatnika miały cechy metodycznych czynności zmierzających do wykorzystania przez odwołującą maksymalnych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Takim efektowi miała służyć zmiana warunków pracy i płacy K. M. od 1.02.2018 r. i była wynikiem dokonanej kalkulacji celem zapewnienia prawa do maksymalnych świadczeń, przy stosunkowo niskim koszcie własnym. Od 1.02.2018 r. w związku ze zmianą warunków umowy o pracę odwołująca została zgłoszona z tytułu działalności gospodarczej obowiązkowo do ubezpieczeń społecznych, w tym dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego i zadeklarowała z tego tytułu maksymalne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, to jest 11.107,50 zł. W konsekwencji, w ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności sprawy nie budziły wątpliwości, że w dacie zawierania umowy o pracę jej strony nie miały na uwadze jako nadrzędnego celu wykonywania zatrudnienia. W wyroku z 24 sierpnia 2010 r, sygn. I UK 74/10 (LEX nr 653664) Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę. Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę, której formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia. Innymi słowy, pozorną jest umowa o pracę, która stanowić miałaby podstawę ubezpieczenia społecznego, gdy osoba zawierająca taką umowę jako pracownik pracy tej w rzeczywistości nie świadczy lub wykonuje zatrudnienie na innej podstawie. W świetle poczynionych ustaleń, zdaniem Sądu Okręgowego odwołująca się być może wykonywała jakieś czynności na rzecz płatnika składek, jednakże nie czyniła tego w ramach stosunku pracy. Dlatego też, Sąd Okręgowy z mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożyła K. M..

Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła:

1. Naruszenie prawa materialnego art. 83 § 1 k.c. poprzez przyjęcie, że ubezpieczona zawarła umowę o pracę dla pozorów;
2. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwe przyjęcie, że zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że pomiędzy ubezpieczoną a Ż. K. nie doszło do nawiązania stosunku pracy, w rozumieniu art. 22 k.p., przejawiające się w wadliwym przyjęciu, że:
 - a) w sprawie występuje brak dowodów na potwierdzenie posiadania przez ubezpieczoną kwalifikacji i doświadczenia zawodowego do wykonywania pracy na stanowisku asystenta księgowego oraz jakichkolwiek śladów pracy K. M. w zakresie księgowości. Sąd w sposób nieuprawniony i nie znajdujący potwierdzenia w zeznaniach J. M. przyjął, że ubezpieczona nie uzyskała u niego umiejętności niezbędnych do wykonywania obowiązków księgowej;
 - b) nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku asystenta księgowego, ze względu na fakt, iż Ż. K. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w innym pomieszczeniu, podczas gdy właśnie ten fakt uzasadnia konieczność zatrudnienia innej osoby w celu skutecznego prowadzenia działalności gospodarczej;
 - c) nie zostały przedstawione materialne dowody wykonywania pracy przez ubezpieczoną na stanowisku asystenta księgowego, co świadczy o pozorności stosunku pracy, podczas gdy podczas postępowania sądowego Ż. K. wskazała podmioty na rzecz których wykonywane były czynności przez K. M.;
 - d) brak jest dowodów na potwierdzenie istnienia stosunku podporządkowania pracowniczego, zaś działania stron miały uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy, podczas gdy istnienie stosunku pracy nie wymaga wytwarzania przez pracownika dokumentów potwierdzających wykonywanie przez niego pracy;
 - e) przyjęcie, że zmiana aneksem warunków pracy i płacy K. M. od 1.02.2018 r. była wynikiem dokonanej kalkulacji celem zapewnienia wymienionej pozyskania prawa do maksymalnych świadczeń, przy stosunkowo niskim koszcie

własnym, w sytuacji gdy żadna norma prawa pracy nie uzależnia istnienia stosunku pracy od wysokości wynagrodzenia za pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę decyzji ZUS i przyjęcie, że ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 października 2017 r. oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za instancją odwoławczą według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób właściwy, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c. Nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, mogących uzasadnić instancyjną ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy dokonał szczegółowej i wnikliwej oceny materiału dowodowego i rozważył wszystkie istotne w sprawie okoliczności. Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznaje je za własne.

Bezspornym jest, że od 1 października 2017 r. Ż. K. prowadząca działalność rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe zawarła z K. M. umowę o pracę na stanowisku asystenta księgowego, której przedmiotem było prowadzenie prac administracyjno-biurowych. Według zawartej umowy wynagrodzenie K. M. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu wynosiło 2.000 zł brutto, od 1.11.2017 r. – 2.500 zł brutto a od 1.02.2018 r. w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu – 2.000 zł brutto. Od 4.06.2018 r. K. M. stała się niezdolna do pracy w związku ze stanem ciąży. W okresie od 1.07.2018 r. do 18.06.2019 r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego a od 19.06.2019 r. z urlopu wychowawczego.

K. M. w okresie od 2.01.2014 r. do 30.09.2017 r. została zgłoszona obowiązkowo do ubezpieczeń społecznych oraz dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Od 1.10.2017 r. do 31.01.2018 r. wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego a od 1.02.2018 r. (w związku ze zmianą warunków umowy o pracę) została zgłoszona z tytułu działalności obowiązkowo do ubezpieczeń społecznych, w tym do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i zadeklarowała maksymalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (11.107,50 zł).

Organ rentowy w zaskarżonej decyzji zakwestionował fakt wykonywania przez K. M. pracy na stanowisku asystenta księgowego, na podstawie umowy o pracę. W jego ocenie umowa o pracę została zawarta dla pozorów, w celu uzyskania przez K. M. wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych tj. zasiłków chorobowego oraz macierzyńskiego, i w związku z tym jest nieważna.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, obejmowane są ubezpieczeniami tylko ze stosunku pracy (...). Mogą one dobrowolnie na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym również z innych tytułów, z zastrzeżeniem ust. 1a.

Zatem osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy lub otrzymująca wynagrodzenie w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę i jednocześnie prowadząca pozarolniczą działalność – podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół ustalenia, czy K. M. – prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą i jednocześnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę legitymowała się tytułem do ubezpieczeń

społecznych jako pracownik i w związku z tym powinna być objęta obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego – wbrew stanowisku skarżącej – zachodzą podstawy do uznania, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta dla pozorów, w myśl 83 k.c. Ustalenie pozorności umowy o pracę wymaga wykazania, że zarówno pracodawca jak i pracownik, składając oświadczenia woli mają świadomość, że praca faktycznie nie będzie wykonywana, a pracodawca tej pracy nie będzie przyjmował. Sąd Najwyższy wskazał, 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, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (wyroki SN z dnia: 12.07.2012 r., (...) 14/12, LEX nr: 1216864; 4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19.10.2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, należy uznać, że strony umowy o pracę w momencie zawierania umowy swoją świadomością obejmowały, iż K. M. nie będzie świadczyć pracy w ramach zatrudnienia pracowniczego a Ż. K. jako pracodawca nie będzie z tej pracy korzystać. Z tych względów, należy uznać, że dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia, iż przedmiotowa umowa o pracę została zawarta dla pozorów w myśl art. 83 k.c., są prawidłowe. Dokonując takich ustaleń Sąd Okręgowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w przepisie art. 233 § 1 k.p.c.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności, przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia, zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Apelacyjnego K. M. nie realizowała umowy o pracę, w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z 7 października 2009 r. (III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199).

Sąd Apelacyjny w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 24 lutego 2010 r. w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (LEX nr 590241), iż 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. 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. Podobnie stwierdził, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12, LEX nr 1293598). W wyroku Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (LEX nr 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia. Sąd Apelacyjny w pełni podziela również powyżej zaprezentowane poglądy Sądu Najwyższego.

Podkreślić też należy, że okoliczność, iż w dacie zawierania spornej umowy o pracę czy aneksu do tej umowy K. M. wiedziała lub co najmniej przypuszczała, że jest w ciąży, nie ma rozstrzygającego znaczenia w sprawie. Zawarcie bowiem umowy o pracę przez kobietę w ciąży w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że 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. W innym orzeczeniu z 21.05.2010 r. (I UK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje zatem wzmocnionego orzecznictwem poglądu, iż zawarcie umowy o pracę tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Tym samym nie można by czynić stronom umowy zarzutów, że zawarły umowę o pracę jedynie w celu uzyskania przez K. M. wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jeśli na jej podstawie realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych. W tym miejscu zauważyć należy, że K. M. świadczenia z ubezpieczeń społecznych uzyskałaby również gdyby wykonywała pracę w ramach własnej działalności gospodarczej.

Sąd Apelacyjny podziela wszystkie argumenty, które przedstawił Sąd pierwszej instancji na uzasadnienie, że K. M. nie wykonywała zatrudnienia w reżimie pracowniczym w (...) Biuro (...). Zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. ponieważ celem zawarcia tej umowy było sztuczne wykreowanie stosunku pracy i tym samym uzyskanie prawa do maksymalnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony stworzyły umowę o pracę i pozory mające świadczyć o jej realizacji, jednak w ślad za tym nie szło jej faktyczne wykonywanie w myśl przepisów prawa pracy.

Przede wszystkim brak jest dowodów świadczących o faktycznym wykonywaniu zatrudnienia przez K. M. na stanowisku asystenta księgowego. Zauważyć należy, że K. M. nie była upoważniona do dokonywania czynności w imieniu firmy płatnika czy podpisywania w jego imieniu jakichkolwiek dokumentów.

Brak jest też dowodów (śladów pracy) umożliwiających identyfikację czynności wykonanych przez K. M. (np. w formie nieczytelnego podpisu, znaku) takich jak przyjmowanie dokumentów od klientów, księgowanie ich do systemu Rachmistrz czy do książki przychodów i rozchodów, bądź wykonywania jakichkolwiek innych czynności w postaci segregowania dokumentów, wpinania do teczek, numerowania, generowania deklaracji PIT i VAT, umawiania z klientami, sporządzania list płac, deklaracji ZUS. Orzeczenie lekarskie z 30.09.2017 r. o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku asystenta księgowego, karta szkolenia z zakresu BHP, listy obecności za okres od października 2017 r. do lipca 2018 r., czy wypłata wynagrodzenia nie skutkują uznaniem, że K. M. faktycznie wykonywała powierzone obowiązki w reżimie pracowniczym.

K. M. nie posiadała formalnych kwalifikacji potwierdzających jej umiejętności w zakresie księgowości i finansów oraz doświadczenia zawodowego do wykonywania pracy w tym zakresie. Okazjonalna pomoc ojcu w biurze rachunkowym

nie dowodzi, że zdobyła wiedzę do pełnienia obowiązków asystenta księgowego. Poza tym wykształcenie uzyskała w zakresie edukacji administracyjno-menedżerskiej a jej własna działalność gospodarcza miała zupełnie inny profil niż działalność pracodawcy. Prowadziła działalność w zakresie specjalistycznego projektowania „Piękna Chata – projektowanie wnętrz”.

Ż. K. nie potrzebowała pracownika do pomocy. Nie zachodziła potrzeba zatrudnienia jakiejś osoby na stanowisku asystenta księgowego. Ż. K. działalność prowadzi od 1999 r. i przed zatrudnieniem K. M., jak i podczas jej długotrwałej nieobecności w pracy (K. M. od 19.06.2019 r. rozpoczęła urlop wychowawczy) sama wykonywała wszystkie czynności.

Działalność biura (...) nie stanowiła dla Ż. K. głównego źródła dochodu, bowiem jednocześnie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy.

Stanowisko, na którym została zatrudniona K. M. było stanowiskiem nowo utworzonym w firmie.

Ż. K. nie poszukiwała pracownika przez ogłoszenia i oferty pracy, lecz tylko wśród znajomych.

Ponadto brak jest dowodów na potwierdzenie istnienia stosunku podporządkowania pracowniczego. Skoro nie ma dowodów potwierdzających wykonywanie czynności biurowych, rachunkowych czy księgowych przez K. M., to tym samym nie ma też możliwości sprawdzenia czy czynności te wykonywane były w sposób należyty, jak też czy Ż. K. faktycznie kontrolowała i sprawowała nadzór nad wykonywanymi przez nią czynnościami.

Tym samym, mając na uwadze wszystkie przedstawione wyżej okoliczności, Sąd Apelacyjny podziela stanowisko organu rentowego i Sądu pierwszej instancji, że zarówno zawarcie umowy o pracę jak i zmiana aneksem warunków pracy i płacy K. M. od 1.02.2018 r. zostały dokonane w celu zapewnienia jej pozyskania prawa do maksymalnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy stosunkowo niskim koszcie własnym. Tytuł do ubezpieczeń społecznych oraz kwota podstaw wymiaru składek zostały odpowiednio skorelowane ze sobą, a przepisy o ubezpieczeniach społecznych zostały potraktowane instrumentalnie.

Nie zasługuje też na uwzględnienie zawarty w apelacji zarzut, że Sąd pierwszej instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za niewiarygodne zeznań świadka J. M. potwierdzających, że K. M. uzyskała u niego niezbędne umiejętności do wykonywania obowiązków księgowej. Oczywiście jest, że sam fakt pokrewieństwa świadka nie prowadzi do dyskwalifikacji jego zeznań. Niemniej jednak Sąd Okręgowy oceniając zeznania świadka J. M. w zakresie umiejętności księgowych córki prawidłowo dokonywał ich weryfikacji w odniesieniu do całokształtu okoliczności sprawy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, skarżąca, formułując zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów przez Sąd pierwszej instancji, przedstawiła swój alternatywny pogląd co do oceny materiału dowodowego i w oparciu o tę ocenę sformułowała tezę, że umowa o pracę nie była umową pozorną. Taka konstrukcja zarzutu nie mogła doprowadzić do oczekiwanej przez skarżącą zmiany ustaleń faktycznych. To, że inaczej interpretuje ona materiał dowodowy, nie może bowiem skutecznie podważać ustaleń Sądu Okręgowego. Do tego koniecznym byłoby wykazanie rażącego naruszenia przez ten Sąd dyrektyw oceny, czemu apelująca nie sprostała. Zatem, w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, jak i oceny prawidłowości wnioskowania, należy uznać, iż w sprawie wystąpiły przesłanki do stwierdzenia, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnych cech umowy o pracę, wynikających z art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji zaś, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, zasadna była odmowa objęcia K. M. ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spornym okresie.

Dlatego też apelacja organu rentowego podlegała oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c. - pkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych organowi rentowemu za udział w instancji odwoławczej Sąd Apelacyjny orzekł, na podstawie art. 108 § 1 k.p.c, art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) – pkt II sentencji wyroku.