

Sygn.akt III AUa 455/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lipca 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marek Szymanowski

Sędziowie: Dorota Elżbieta Zarzecka

Teresa Suchcicka

Protokolant: Magdalena Zabielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2021 r. w B.

sprawy z odwołania J. G. i B. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 lutego 2021 r. sygn. akt III U 79/19

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz B. W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Dorota Elżbieta Zarzecka M. T. S.

Sygn. akt III AUa 455/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 10 stycznia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. Inspektorat w Z., stwierdził, że B. W. jako pracownik u płatnika składek EM-TRANS J. G. nie podlega dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 20 września 2018 r.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła płatnik składek J. G. oraz ubezpieczona B. W. zaskarżając ją w całości. Wniosły o zmianę zaskarżonej decyzji oraz rozstrzygnięcie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących się kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 3 lutego 2021 r. Sąd Okręgowy w Łomży zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że B. W. jako pracownik u płatnika składek EM-TRANS J. G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 20 września 2018 r. oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. na rzecz B. W. 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd I instancji ustalił, że B. W. zawarła 20 września 2018 r. z J. G. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą EM-TRANS J. G., zajmującą się transportem krajowym i międzynarodowym, pisemną umowę o pracę. Na jej podstawie została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik biurowy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.500 zł brutto. Praca wykonywana była w godzinach od 8:00 do 16:00 w siedzibie firmy w R.- (...). Przeszła wstępne szkolenie z zakresu BHP. Została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Do obowiązków pracownika należało: szukanie ładunków na platformie (...).eu, wyznaczanie najkorzystniejszej trasy przejazdu dla kierowcy, kontakt telefoniczny z kierowcą i dopilnowanie aby zlecenie zostało wykonane bez komplikacji (szybkie rozwiązywanie problemów w przypadku ich pozbawienia się), pisanie faktur, rozliczanie dokumentów z trasy, zliczanie kilometrów przejechanych przez kierowcę, kontrolowanie systemu (...) (czy kierowca jedzie wyznaczoną trasą, ewentualne rozbieżności zgłaszać do przełożonego), przygotowanie dokumentów do podpisania przez przełożonego, przygotowanie niezbędnych dokumentów do księgowego, odbieranie korespondencji firmowej i odpisywanie na nią po uprzedniej konsultacji z przełożonym, dostarczenie dokumentów firmowych do księgowego, w razie potrzeby odbieranie telefonów od kierowcy i przełożonego po godzinach pracy, reprezentowanie przełożonego w instytucjach państwowych gdy zaistnieje taka potrzeba. Była upoważniona do podpisywania faktur w imieniu pracodawcy, ale pracowała cały czas pod jego bezpośrednim nadzorem. Podpisywała listy obecności. Przed zatrudnieniem B. W., jak i podczas jej nieobecności w pracy, powierzone jej czynności wykonywała i nadal wykonuje płatnik składek osobiście. Od 1 marca 2019 r. płatnik składek zatrudnił dodatkowo M. W. na umowę zlecenie, która pracuje w godzinach od 16:00 do 20:00 w siedzibie firmy.

Przed podjęciem zatrudnienia B. W. nie miała przeprowadzonych badań wstępnych. Badania takie zostały przeprowadzone 10 grudnia 2018 r., w wyniku którego wydano orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku pracownik biurowy.

Sąd wskazał następnie, że od 23 października 2018 r. B. W. stała się niezdolna do pracy. Przyczyną niezdolności do pracy był ostry zespół bólowy kręgosłupa L/S. Niezdolność do pracy trwała do 19 listopada 2018 r. Wcześniejsze leczenie w ramach (...) zespołu bólowego kręgosłupa przechodziła od 8 listopada 2016 r. do 27 kwietnia 2017 r. Przebyła histerolaparoskopię leczniczą - leczenie niepłodności w okresie od 20 listopada 2018 r. do 9 grudnia 2018 r. Od 18 lutego 2019 r. B. W. przebywała na zasiłku chorobowym z powodu zagrożonej ciąży. Pracodawca J. G. za okres od 23 października 2018 r. do 24 listopada 2018 r. wypłaciła B. W. wynagrodzenie za czas choroby, zaś od 25 listopada 2018 r. B. W. wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego. W związku z tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracownika B. W., ponieważ wątpliwości budził krótki okres ubezpieczenia oraz wysoka podstawa wymiaru składek. W następstwie poczynionych ustaleń Zakład Ubezpieczeń Społecznych 10 stycznia 2019 r. wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd I instancji wskazał, że odwołujące się w toku postępowania i we wniesionym odwołaniu powoływały się na okoliczności, które miały wskazywać na podleganie B. W. ubezpieczeniom społecznym jako pracownika, a więc podnoszono istnienie rzeczywistego stosunku pracy między nią, a J. G. (...) w R.. Jak zwrócił uwagę Sąd, bezsporne w sprawie pozostawało, iż 20 września 2018 r. B. W. zawarła pisemną umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik biurowy w firmie (...). Poza sporem było także to, że w krótkim czasie od podpisania w/w umowy o pracę B. W. najpierw przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu nieustępujących bólów kręgosłupa, a potem zaszła w ciążę (zapis lekarza prowadzącego dokonany 11 lutego 2019 r. w karcie przebiegu ciąży - k. 36). W związku z powyższym spór dotyczył zawarcia umowy o pracę 20 września 2018 r. Sąd powołał się przy tym na przepis art. 2 k.p., który stanowi, iż pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Warunkiem koniecznym jest zatem nawiązanie łączącego

pracownika i pracodawcę stosunku pracy charakteryzującego się wykonywaniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę za wynagrodzeniem - art. 22 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 23.10.2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. (...)). Organ rentowy podniósł, że odwołująca się B. W. nie wykonywała pracy w ramach stosunku pracy w biurze firmy (...), zaś odwołująca się J. G. nie miała potrzeby zatrudniania pracownika w biurze. Natomiast B. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania prawa do świadczeń - zasiłku chorobowego, tj. aby po krótkim okresie ubezpieczenia uzyskać prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych na dłuższy okres. Zatem na podstawie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. ZUS stwierdził, że umowa o pracę zawarta między B. W. a J. G. jako zawarta dla pozorów, jest nieważna. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że pozorność oświadczenia woli, o jakiej mowa w art. 83 § 1 k.c. może zachodzić zarówno wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna (pozorność zwykła), jak i wtedy, gdy pod oświadczeniem pozornym ukrywa się inna czynność prawna (pozorność kwalifikowana) – wyrok Sądu Najwyższego Izba Cywilna z 7 marca 2007 r., II CSK 478/06.

W ocenie Sądu Okręgowego skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (wyrok Sądu Najwyższego z 09.08.2005 r., III UK 89/05). Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu czynności prawnej. Między innymi, jak wskazał Sąd Najwyższy, 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 (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 09.08.2005 r., III UK 89/05; z 06.02.2006 r., III UK 156/05). Sąd Okręgowy podkreślił następnie, że podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W szczególności zdaniem Sądu trudno uznać, że dążenie kobiety planującej ciążę do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem - przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Jednakże podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wymaga ustaleń i oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze.

Sąd Okręgowy wskazał ponownie, że B. W. zawarła pisemną umowę o pracę z EM-TRANS J. G. i choć czynności formalne związane z nawiązaniem stosunku pracy - posiadanie aktualnego zaświadczenia od lekarza medycyny pracy stwierdzającego jej zdolność do wykonywania pracy - zostały dopełnione dopiero w grudniu 2019 r., to jednak zostały dopełnione, a w dacie zawarcia umowy B. W. przeszła wstępne szkolenie bhp. Na okoliczność zdolności B. W. do podjęcia zatrudnienia od 20 września 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy i jakiego rodzaju pracę mogła świadczyć w spornym okresie, w szczególności czy była w stanie wykonywać prace biurowe (wykonywanie i odbieranie telefonów, prowadzenie dokumentacji przedsiębiorcy, przyjmowanie petentów, przyjmowanie pracowników) Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu neurologii i medycyny pracy.

Biegli, po przeprowadzeniu analizy dokumentacji zawartej w aktach sprawy, wyjaśnili, że odwołująca się B. W. był zdolna do podjęcia zatrudnienia od 20 września 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy mając na uwadze jakiego rodzaju pracę mogła świadczyć w spornym okresie, w szczególności była w stanie wykonywać pracę biurową. Biegli wskazali, że z zeznań świadków i dostępnych list obecności, faktur i dokumentów wynika, że od 20 września 2018 r. do 19 listopada 2018 r. opiniowana świadczyła pracę. Dodali, że w tym okresie prawidłowo wykonywała ona swoje obowiązki, stopień nasilenia dolegliwości nie upośledzał zdolności do pracy. Wskazali, że z dokumentacji wynika, że objawy chorobowe w postaci zespołu bólowego kręgosłupa L/S pojawiały się już w okresie świadczenia pracy, jednak ich stopień nasilenia nie upośledzał sprawności organizmu w stopniu powodującym niezdolność do pracy. Na koniec zauważyli, że jak wynika z akt udokumentowana, czasowa niezdolność do pracy powstała 23 października 2018 r., a w aktach nie ma dokumentacji, która mogłaby potwierdzić istnienie niezdolności do pracy przed tym okresem (k.

346-348 akt). Sąd Okręgowy zgodził się z ustaleniami poczynionymi przez biegłych, którzy w sposób wyczerpujący uzasadnili swoje stanowisko.

Na okoliczność pracy wykonywanej przez odwołującą się B. W. w firmie odwołującej się J. G. Sąd I instancji dopuścił dowód z zeznań świadków. Przesłuchani zostali: kierowca (K. W.), pracownica firmy (M. W.), pracownicy biura księgowego (R. C., M. S.), znajoma rodziny (Z. K.), partner odwołującej się B. W. (Z. S.). Syn odwołującej się J. G. i jednocześnie brat odwołującej się B. W., który przez pewien czas pracował w EM-TRANS jako kierowca, odmówił składania zeznań. J. G. wskazała, że syn jest obecnie skłócony z rodziną i nie utrzymuje z nią kontaktów. Natomiast świadek M. K. nie wniosła swoimi zeznaniami nic istotnego do sprawy.

Sąd Okręgowy wskazał, że zeznania świadków w zasadzie potwierdziły okoliczności wskazywane przez odwołującą się. Świadek M. W., która od 1 marca 2019 r. jest zatrudniona u J. G. na umowę zlecenie szczegółowo opisała jakimi czynnościami się zajmuje i że od B. W. wcześniej wiedziała czym ona się zajmowała i czym świadek się będzie zajmować, tym samym potwierdzając, że B. W. wykonywała wszystkie te czynności, które miała w swoim zakresie czynności. Świadkowie R. C. i M. S., jako osoby zajmujące się sprawami księgowymi firmy (...) wskazywali, że B. W. przychodziła do ich biura i przynosiła dokumenty związane z firmą. Dodatkowo M. S. potwierdziła fakt przygotowywania umowy o pracę dla B. W.. Świadek K. W., ówczesny kierowca zatrudniony w EM-TRANS wyraźnie zeznał, że sprawami biurowymi zajmowała się B. W., która odbierała od niego CMR-ki, przywoziła jak trzeba było mu pieniądze potrzebne na trasę i to ona kontaktowała się z nim oraz zajmowała się całą dokumentacją pracowniczą. Również świadkowie Z. K. i Z. S. wskazywali na wykonywanie przez B. W. czynności związanych z firmą w biurze firmy (zeznania świadków: K. W. - k. 53-53v akt, M. W. - k. 53v-54 akt, R. C. - k. 270v-271 akt, M. S. - k. 295v-296 akt, Z. K. - k. 340v akt, Z. S. - k. 341 akt). W związku z powyższym w ocenie Sądu brak było obiektywnych przesłanek dla odmowy wiarygodności tych zeznań biorąc pod uwagę sposób i okoliczności ich składania oraz inne dowody zebrane w sprawie.

Sąd I instancji zwrócił także uwagę, że zeznania świadków korespondują z wyjaśnieniami odwołujących się, które przyznały, że początkowo B. W. jako córka J. G. pomagała jej w prowadzeniu czynności biurowych firmy, a potem została zatrudniona na umowę o pracę. Obie też wskazały, że potrzeba zatrudnienia B. W. wynikała z nadmiernego obciążenia obowiązkami pracowniczymi, a także z rozwoju firmy i tym samym zwiększenia wykonywanych kursów przez kierowców. Wyjaśnienia J. G. dotyczące przebiegu rozwoju firmy, osiąganych dochodów, spadku dochodów, potwierdziły załączone do akt sprawy faktury oraz wydruki przychodów i kosztów firmy, z których wynika, że przed zawarciem umowy firma przynosiła duże zyski i miała dużą ilość zleceń. Fakt wykonywania przez B. W. czynności związanych z firmą (...) potwierdziły również bilingi przeprowadzanych przez nią połączeń z kierowcami. Ponadto J. G. przyznała, że to ona przeoczyła dokument od lekarza medycyny pracy przyjmując B. W. do pracy. Wyjaśniła, że obecnie zawiesiła działalność firmy, z uwagi na nie osiągnięcie przychodów (wyjaśnienia odwołujących się J. G. - k. 51v-52v, 296 akt, B. W. - k. 52v-53, 263-263v, 271 akt, zestawienia kosztów i faktur k. 63-64, bilingi telefoniczne 65-107, 108-160, 161-204, 218-254, 278-279 akt). Z dokumentacji pracowniczej znajdującej się w aktach ZUS wynika, iż odwołująca się B. W. miała pisemnie przedstawiony zakres obowiązków. Miała też potwierdzoną na liście obecność w pracy. W ocenie Sądu w biurze odwołująca się wykonywała czynności zgodnie z jej zakresem obowiązków i ustnie zlecone przez pracodawcę, sprowadzające się do szukania ładunków na platformie (...)eu, wyznaczania tras kierowcom, kontaktu z kierowcami, pisania faktur, rozliczania dokumentów kierowców, przygotowywania dokumentów do podpisania przez pracodawcę, przygotowania i dostarczania dokumentów do księgowego, odbierania dokumentów, reprezentowania pracodawcy. Ponadto B. W. była upoważniona do podpisywania faktur w imieniu firmy.

W ocenie Sadu Okręgowego powyższe dowody świadczyły o tym, że odwołująca się przyjeżdżała do biura, które mieściło się poza miejscowością jej zamieszkania i wykonywała czynności wynikające z umowy. Jej praca miała również uzasadnienie w istniejącej potrzebie gospodarczej zatrudnienia B. W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego, chociaż bezpośrednio przed zatrudnieniem B. W. wszystkie sprawy związane z obsługą biurową wykonywała sama właścicielka firmy (czasem korzystała z pomocy córki B. W.). Sąd I instancji uznał, że stan taki nie mógł istnieć stale, gdyż J. G., jak sama przyznała, od dłuższego czasu oprócz poszukiwania pracownika na to stanowisko z uwagi na zwiększone obroty firmy, zmagiła się również z osobistymi problemami zdrowotnymi, zaś

odwołująca się dzięki wcześniej zdobytemu doświadczeniu w innej firmie transportowej i niejako udzielaniu wcześniej już pomocy J. G. w ramach tzw. pomocy rodzinnej, spełniała wymagania określone na tym stanowisku pracy.

Wysokość uzyskiwanego wówczas przez J. G. przychodu z prowadzenia firmy (...), w ocenie Sądu Okręgowego, dawała podstawę do stwierdzenia, że decyzja w przedmiocie zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem 3500 zł brutto, nie była nieuzasadniona (zestawienie k. 64). Nie wiązała się z nadmiernym obciążaniem pracodawcy kosztami posiadania pracownika (w porównaniu do przychodów). Poza tym podjęta została w okresie zwiększonych obowiązków. Pracodawca mógł liczyć, że koszt zatrudnienia pracownika pokryty zostanie w całości zwiększonymi przychodami. Sąd zwrócił uwagę, że dla J. G. prowadzenie osobiście biura firmy po zdobyciu nowych zamówień stało się uciążliwe i w związku ze zobowiązaniami nie była ona w stanie codziennie przebywać w biurze.

Zdaniem Sądu Okręgowego B. W. pracowała w biurze w R. i celem zawarcia umowy nie było jedynie uzyskanie świadczeń przez odwołującą się B. W. z ubezpieczenia społecznego. Fakt nawiązania stosunku pracy bez wypełniania lub okazjonalnego wypełniania obowiązków pracowniczych może być poczytany jako fikcyjne zawarcie umowy, która nie może jako nieprawdziwa powołać do życia stosunku ubezpieczeniowego. Warunkiem objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest nie tylko fakt zawarcia stosunku pracy, ale także zamiar stron wypełniania przyjętych przez siebie obowiązków, a przede wszystkim jego rzeczywista realizacja. Za tym, że praca była realnie wykonywana przez B. W. przemawiały i udowodniły to zarówno dowody osobowe, jak i rzeczowe. I choć faktem jest, że zatrudnienie skorelowane było w czasie z zajściem w ciążę osoby ubezpieczonej, to prawo nie zakazuje, zatrudniania kobiet w ciąży, a przeciwnie, odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację (art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. por. też wyrok SN z dnia 11.01.2006 r. w sprawie sygn. akt II UK 51/2005, OSNP 2006/23-24/366, (...)). Sąd I instancji nie dopatrył się również, by w niniejszej sprawie doszło do nadużycia prawa. Odwołująca się B. W. w chwili zatrudnienia była w stanie zdrowia pozwalającym na wykonywanie tej pracy, do której została skierowana, a jej praca była pracą biurową, polegającą na kojarzeniu potrzeb rynku z możliwościami firmy w zakresie transportu. W związku z tym narzędziami pracy osoby ubezpieczonej był telefon, komputer, były dokumenty i taka praca w chwili jej zatrudnienia nie była dla niej przeciwwskazana.

Sąd Okręgowy odnosząc się do zarzutu organu rentowego odnośnie sytuacji finansowej firmy wskazał, że chociaż w zasadzie kilka miesięcy po zatrudnieniu B. W. działalność firmy została bardzo ograniczona, to jednak zanim doszło do zatrudnienia, w miesiącach poprzedzających zatrudnienie i jeszcze we wrześniu 2018 r. sytuacja firmy nie była tak zła, ponieważ firma uzyskiwała korzyści. Miesięczne rozliczenia wskazują na to, że do tego czasu firma uzyskiwała dochody.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na zasadzie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. Naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 8 ust. 1 w/w ustawy w zw. z art. 22 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że B. W. jako pracownik u płatnika składek J. G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 20 września 2018 r.,
2. Naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez:
 - a) przeprowadzenie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów i uznania, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że B. W. jako pracownik u płatnika składek (...) J. G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 20 września 2018 r. i tym samym błędne przyjęcie, iż miało miejsce świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy oraz pod jego nadzorem,

b) uznanie, iż dowody z zeznań świadków K. W., M. W., R. C., M. S., Z. K., Z. S. stanowią dowody samodzielne, przesądzające o spornych okolicznościach, wobec braku wiarygodnych dokumentów potwierdzających wykonywanie czynności pracowniczych przez B. W. w ramach stosunku pracy.

Na podstawie powyższych zarzutów skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów postępowania za II instancję, ewentualnie: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

W pierwszej kolejności należy ocenić trafność podniesionych zarzutów procesowych, ponieważ przestrzeganie przepisów prawa procesowego przez Sąd pierwszej instancji ma wpływ na prawidłowe ustalanie stanu faktycznego. Nie bez znaczenia jest też to, że tylko prawidłowo ustalony stan faktyczny może stanowić podstawę do oceny poprawności zastosowania prawa materialnego. Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, iż zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można skutecznie podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego – który skarżący akceptuje – a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego jak wiadomo może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię – czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym – nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15.10.2001r. I CKN 102/99; wyrok SN z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie SN z 28.05.1999 r. I CKN 267/99; wyrok SN z 19.01.1998 r. I CKN 424/97; wyrok SN z dnia 26 marca 2004 r. IV CK 208/03; postanowienie SN z dnia 18 marca 2009 r. IV CSK 407/08).

Sformułowany zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. który miałby polegać na dokonaniu dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji dokonaniu błędnych ustaleń faktycznych polegających na niewłaściwym uznaniu, że umowa o pracę z 20 września 2018 r. była zawarta dla pozorów nie jest trafny. Należy zauważyć, że w myśl wskazanego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów przez sąd orzekający z jednej strony uprawnia sąd do oceny tychże dowodów „według własnego przekonania”, z drugiej natomiast strony 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 obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano, swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego – stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok SN 27.09.2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16.04.2002 r. V CKN 1446/00; wyrok SN z 14.03.2002 r. IV CKN 859/00 i inne). Istotnym jest w aspekcie art. 233 §1 k.p.c. aby Sąd dokonując oceny dowodów zrealizował nakaz – nie doznający wyjątku – aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98; postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2002 r. II CKN 691/99). Sąd Okręgowy dokonał w sprawie oceny całości

zebranego materiału dowodowego przy zastosowaniu właściwych kryteriów, a zatem nie naruszył tego przepisu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie jest naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. gdy Sąd I instancji z materiału dowodowego w ramach swoich uprawnień w sposób uprawniony dokonuje ustaleń faktycznych wskazując na jakich dowodach się oparł, nawet jeżeli część tego materiału dowodowego mogłaby prowadzić do odmiennych ustaleń. W większości spraw sąd orzekający musi dokonać wartościowania materiału dowodowego i wybrać za podstawę faktyczną taką część, która w jego ocenie jest najbardziej logiczna, w danych okolicznościach sprawy, zgodnie z zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego. Swoje ustalenia Sąd Okręgowy poczynił uwzględniając wszystkie zebrane w sprawie dowody i przyjmując wykładnię przepisów prawa stosowanych do poczynionych ustaleń faktycznych. Dotyczy to w szczególności ustalenia, iż 20 września 2018 r. została zawarta umowa o pracę, a J. G. jako pracodawca korzystała z pracy B. W..

Nie bez znaczenia w sprawie jest też to, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oceny prawidłowości i legalności decyzji dokonuje się według stanu rzeczy z chwili jej wydania (por. np.: wyroki: z 10.03.1998 r, II UKN 555/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 181, z 20.05.2004 r., II UK 395/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 43, z 17.07.2008 r. II UK 348/07 LEX nr 447252; oraz uzasdn. uchwały 7 sędziów SN z 24.01.2007r. III UZP 4/06, OSNP 2007/15-16/226), a zatem zmiany w stanie faktycznym po dacie decyzji zasadniczo nie mogą mieć samodzielnego znaczenia dla oceny decyzji. W niniejszej zatem sprawie fakt pogorszenia stanu zdrowia J. G., związany też z pogorszeniem sytuacji firmy i zaciągniętymi na jej działalność kredytami, na co nie bez wpływu jest sytuacja wywołana pandemią, nie mogą wpływać na ocenę realności stosunku pracy odwołującej nawiązanego 20.09.2018 r.

B. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych jako pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy systemowej. Zgodnie z tym przepisem, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Zgodzić się należy ze stanowiskiem prezentowanym przez organ rentowy, a także przez Sąd I instancji, iż dla objęcia ubezpieczeniem społecznym nie jest wystarczające zawarcie umowy o pracę. Dla objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 k.c. lub art. 83 k.c.), lecz tylko to czy strony umowy pozostały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, opłacenie składki czy wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Jeżeli jednak stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Dla objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się dobrowolność wykonywanie pracy przez pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżnienia umowy o pracę przypisuje się cechom podporządkowania pracowniczego, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w świetle przedstawionych przez odwołującą dowodów w postaci faktur, billingów telefonicznych, zestawień przychodów, a także zeznań świadków nie może budzić wątpliwości fakt pracy B. W. na rzecz J. G..

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie można przyjąć, że B. W. została zatrudniona pomimo tego, iż nie istniała ekonomiczna potrzeba zatrudnienia. Zestawienie kosztów i przychodów za rok 2018 (k.64) wyraźnie wskazuje na znaczne dochody firmy. Dlatego wbrew stanowisku organu rentowego zadłużenie w związku z opłacaniem składek nie musiał jeszcze oznaczać braków możliwości finansowych pracodawcy. Natomiast tendencja odwołującej wycofywania się z działalności mogły wynikać z jej choroby, a wyjazdy za granicę miały miejsce w lipcu 2019 r. (k.263), a więc nie w

okresie uzyskiwania znacznych przychodów z działalności. Należy także uznać, że w 2018 r. J. G. otrzymywała wiele zleceń, skutkiem czego było zwiększenie napływu pracy biurowej. Nie bez znaczenia jest również fakt zatrudnienia M. W. na stanowisku odwołującej, co ponownie świadczy o rzeczywistej potrzebie zatrudnienia pracownika. Wbrew twierdzeniom skarżącego, zatrudnienie M. W. na podstawie umowy zlecenia miało uzasadnione podstawy. M. W. została zatrudniona 1 marca 2019 r., w którym to czasie dochody firmy znacznie spadły (k.63), co przedłożyło się na mniejszy zakres obowiązków pracownika w związku ze spadkiem zleceń.

Organ rentowy wskazał ponadto, że zeznania K. W. są niewiarygodne, ponieważ jego zatrudnienie nie pokrywał się czasowo z zatrudnieniem E. G.. W ocenie skarżącego stwierdzenie świadka, że wnioskodawczyni wraz z E. G. przyjechała z częściami zamiennymi (awaria samochodu K. W. w Czechach), czyni te zeznania niewiarygodnymi. Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że zgodnie z zeznaniami K. W. pracował w okresie od sierpnia do końca listopada 2018 r. (k.53). Natomiast w aktach rentowych znajduje się lista płac z 31 października 2018 r., z której wynika, że E. G. był jeszcze pracownikiem płatnika. Ponadto J. G. zeznała, że rzeczony zdarzenie miało miejsce najprawdopodobniej w październiku (k.52). W związku z powyższym Sąd Apelacyjny uznał zeznania K. W. za wiarygodne. Świadek dokładnie i jednoznacznie wskazał jakie czynności wykonywała B. W., a było to przede m.in. wysyłanie adresów załadunku i współrzędnych tego miejsca, pomoc w nawigacji, zajmowanie się dokumentacją pracowniczą. Nie można również uznać, że R. C. oraz M. S. nie wskazali na zakres obowiązków odwołującej. Wbrew stanowisku organu, zeznania świadków wskazywały na podejmowane przez B. W. czynności w ramach zatrudnienia. Przede wszystkim było to dostarczenie dokumentów do księgowości, co mieściło się w zakresie obowiązków odwołującej. Świadczenie nie musieli mieć wiedzy na temat jakie prace i na jakiej podstawie miała wykonywać te czynności. Wystarczający jest sam fakt, że to odwołująca zajmowała się sprawami firmy w imieniu płatnika.

Należy zatem zauważyć, że Sąd Okręgowy prawidłowo uznał zeznania świadków za wiarygodne, korelujące z pozostałym materiałem dowodowym. Wskazać należy, że zeznający w sprawie świadkowie byli zgodni co do tego, że B. W. wykonywała czynności wchodzące w zakres jej obowiązków jak: kontaktowanie się z kierowcami będącymi w trasie (zeznania K. W., Z. S.), zajmowanie się dokumentacją firmy poprzez przygotowanie niezbędnych dokumentów firmowych do księgowego (zeznania M. C. i M. S.), a nawet kontrolowanie systemu (...) (...) (zeznania Z. K.). Z tych względów zeznania świadków pozwoliły na ustalenie, że odwołująca wykonywała czynności w ramach stosunku pracy. Świadczy o tym również ilość połączeń telefonicznych wykonywanych w trakcie jej zatrudnienia oraz wydruki faktur. Należy przy tym zauważyć, że skoro do obowiązków odwołującej należało m.in. prowadzenie rozmów z kontrahentami oraz wystawianie faktur, to miała ograniczone możliwości wykazania materialnych śladów pracy. Należy jednak przyjąć, że skoro połączenia były realizowane z jej numeru telefonu, a na fakturach widnieje jej podpis i zeznania świadków potwierdzają wykonywanie przez nią innych czynności to przedłożone dokumenty stają się wiarygodnym źródłem informacji na temat zatrudnienia odwołującej. Nawet zeznania osób bliskich dla odwołującej (J. G. i Z. S.) nie mogą zostać uznane za niewiarygodne tylko z tego względu, że pozostają w bliskiej relacji z B. W. – takie zeznania, podobnie jak inne dowody sąd ocenia w oparciu o reguły wyrażone w art. 233 § 1 k.p.c. i w przedmiotowej sprawie należało je uznać za wiarygodne.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Apelacyjny przyjął, że B. W. rzeczywiście realizowała wynikający z umowy o pracę stosunek pracy i ma on cechy wynikające z art. 22 § 1 k.p. w tym podporządkowanie pracownicze. Istota podporządkowania pracowniczego sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Należy zauważyć, że co najmniej do lutego 2019 r. odwołująca pozostawała pod nadzorem płatnika – J. G. w pewnym momencie wyjechała za granicę, w związku z czym udzieliła notarialnego pełnomocnictwa córce według którego miała zajmować się sprawami firmy (k.50). Przyjmując, że w tym czasie odwołująca nie otrzymywała bezpośrednich poleceń od matki, to należy zwrócić uwagę na to, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikom zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania.

Sąd Apelacyjny zauważa, że B. W. w momencie zawarcia umowy chociaż nie była w ciąży, to jednak wkrótce udała się na zwolnienie w związku z ciążą. Jak słusznie zauważył jednak Sąd Okręgowy sama okoliczność podjęcia współpracy w okresie ciąży nie powinna powodować odmowy objęcia jej ubezpieczeniem i nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że faktycznie świadczyła pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zaznacza się, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak np. chęć uzyskania środków utrzymania (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 kwietnia 2016 r. sygn. akt I UK 156/15; z dnia 22 czerwca 2015 r. sygn. akt I UK 367/14).

Końcowo należy także wskazać, że niezdolność do pracy w okresie od 23 października 2018 r. do 19 listopada 2018 r. wynikała z choroby kręgosłupa. W toku postępowania organ rentowy podważał możliwości odwołującej do podjęcia zatrudnienia. W tym zakresie Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłych z zakresu neurologii i medycyny pracy, którzy jednoznacznie wskazali, że odwołująca w momencie zawarcia umowy o pracę tj. 20 września 2018 r. była zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia, a schorzenia kręgosłupa nawet jeżeli je odczuwała nie powodowały upośledzenia sprawności organizmu w stopniu powodującym niezdolność do pracy (k.348). Należy przy tym zauważyć, że podjęcie zatrudnienia bez wymaganego badania lekarskiego nie miało istotnego znaczenia dla oceny ważności umowy o pracę, ponieważ dopuszczenie do pracy bez aktualnego badania lekarskiego nie jest elementem czynności prawnej (oświadczenia woli) zawarcia umowy o pracę, a więc nie może powodować jej nieważności z powodu celu skierowanego na obejście prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 211 pkt 5 i art. 229 k.p.). Jest to oczywiście naruszenie wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy (wobec pracownika z art. 211 pkt 5 w związku z art. 229 k.p., a wobec pracodawcy z art. 229 § 4 k.p.), lecz pozostające bez wpływu zarówno na ważność umowy o pracę, jak i tytuł ubezpieczenia. Na podstawie zarzutu nieprzeprowadzenia wymaganych badań lekarskich nie można także kwestionować gotowości ubezpieczonego do pracy, jeżeli praca była świadczona. Badanie lekarskie ma tylko na celu zabezpieczenie pracownika przed wykonywaniem takiej pracy, która może okazać się dla niego szkodliwa. Możliwość nałożenia za niedopełnienie obowiązku poddania się tym badaniom kary porządkowej i zakaz dopuszczenia przez pracodawcę pracownika do pracy, który badaniom się nie poddał, dowodzi, że nieprzeprowadzenie badań lekarskich nie przekreśla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28 grudnia 2016 r., III AUa 1351/16).

W związku z powyższym, w ocenie Sądu Apelacyjnego odwołująca w momencie zatrudnienia była zdolna do świadczenia pracy, na co jednoznacznie wskazali biegli sądowi, a brak orzeczenia lekarskiego nie miał znaczenia na podjęcie przed nią pracy. Nie ulega też wątpliwości, że miała stosowne kwalifikacje i doświadczenie do wykonywania pracy na stanowisku, na którym się zatrudniła, potwierdza to fakt, że pomagała mamie już przed formalnym zatrudnieniem i to zapewne w większym zakresie niż tylko pomoc rodzinna.

Dlatego też, na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Apelacyjny oddalił apelację organu rentowego.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie 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 (Dz.U. 2018 poz. 265).

Dorota Elżbieta Zarzecka Marek Szymanowski Teresa Suchcicka