

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2016r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 grudnia 2016r. w Suwałkach

sprawy **N. S. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

przy udziale zainteresowanych: (...), M. Z.i K. Z.

o ustalenie

w związku z odwołaniem N. S. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 2 września 2015 r. znak (...)

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że N. S. (2) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27 kwietnia 2015r. do dnia 31 maja 2015r.;**
- 2. oddala odwołanie w pozostałym zakresie;**
- 3. znosi wzajemnie koszty postępowania pomiędzy stronami.**

UZASADNIENIE

Decyzją z 02 września 2015r. 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 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 1442 ze zm.) i art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że N. S. (2), jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 27 kwietnia 2015r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Organ rentowy wywodził, że celem zawarcia umowy o pracę przez N. S. (1) i spółkę (...) nie było faktyczne realizowanie stosunku pracy, lecz stworzenie pozorów jego wykonywania, w celu uzyskania przez N. S. (1) świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym zakresie Zakład wskazał na fakt, iż krótko po nawiązaniu stosunku (od 13 czerwca 2015r.) pracy

N. S. (2) stała się niezdolna do świadczenia pracy. Ponadto płatnik składek nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika działu marketingu i sprzedaży, ponieważ w trakcie niezdolności do pracy N. S. (1) nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, a obowiązki ubezpieczonej przejęło biuro rachunkowo-doradcze (...). Istotnym dla sprawy był również brak pisemnego zakresu obowiązków N. S. (1). Wątpliwości organu rentowego budziło też automatyczne zatrudnienie ubezpieczonej od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzania jej umiejętności praktycznych np. w ramach umowy na okres próbny.

W odwołaniu od tej decyzji N. S. (2) domagała się jej zmiany i stwierdzenia, że od 27 kwietnia 2015r. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu, jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. Wskazała mianowicie, że pracę faktycznie świadczyła i uważała, że nie ma bezwzględnego obowiązku sporządzenia zakresu czynności w formie pisemnej. Na pracodawcy ciąży ogólny obowiązek poinformowania pracownika o jego obowiązkach. Na podstawie zawartej umowy o pracę, będąc już w ciąży, świadczyła pracę, dlatego stwierdzenie, że jej nie świadczyła lub świadczyć nie mogła ze względu na stan ciąży, narusza zasadę równości i jest przejawem dyskryminacji wobec kobiety ciężarnej. Stanowisko, na którym pełniła funkcję, nie było wcześniej utworzone, gdyż nie było takiej potrzeby. Pozyskała dwóch kontrahentów i spowodowała, iż firma uzyskała dużo zamówień. Nowi kontrahenci zapewнили firmie długoterminową współpracę, dlatego firma nie musiała zatrudniać nikogo na jej stanowisko. Biuro (...), które przejęło część jej obowiązków, nadal konsultowało się z nią w sprawie kontrahentów oraz działań prowadzonych w firmie. Po urlopie macierzyńskim miała zamiar wrócić na swoje stanowisko. Dodatkowo wskazała, iż ze względu na rodzinne tradycje związane z branżą drzewną firma (...) od razu zatrudniła ją na czas nieokreślony. Potwierdziła, iż jest spokrewniona z jednym ze wspólników firmy, dzięki temu osoba ta wiedziała na jakim poziomie jest jej wiedza i jakie ma zdolności. Ze względu na to zrezygnowano z zatrudnienia jej na okres próbny.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, ponieważ

zamiarem stron nie było faktyczne nawiązanie stosunku pracy lecz jego pozorowanie.

Wezwani do udziału w sprawie zainteresowani (...)i M. Z.podtrzymali wnioski i argumenty przedstawione w odwołaniu.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 30 listopada 2015 r. oddalił odwołanie i zasądził od N. S. (1) rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Okręgowy ustalił, że spółka (...) istnieje od 2009 r. Jej wspólnikami byli M. i K. małżonkowie Z.. Od października 2014 r. spółka zajmowała się działalnością związaną z przetwórstwem drewna. Zainteresowani samodzielnie, bez wsparcia innych osób, wykonywali zamówione elementy: płoty, donice, obramowania etc. Dodatkowo M. Z. prowadziła sprawy finansowe spółki. M. i K. Z. (1) są rodzicami N. S. (1). Każdy z zainteresowanych prowadził również własną działalność gospodarczą, M. Z. - przedsiębiorstwo (...), które mieści się na nieruchomości sąsiadującej ze spółką (...).

N. S. (2) (ur. (...)) na początku 2014 r., przez 3 miesiące, pracowała w saloniku prasowym w W., jako kasjer - sprzedawca, w wymiarze 3/4 etatu, za wynagrodzeniem około 800-900 zł. Od października 2014 r. rozpoczęła studia na Wydziale Prawa Uniwersytetu w B.. Z karty ciąży wynikało, iż w trakcie przeprowadzonego w dniu 11 grudnia 2014 r. badania stwierdzono, iż jest ona w 13 miesiącu ciąży. Przewidywany termin porodu przypadał na 10 czerwca 2015 r. W lutym 2015 r. wykryto u niej stwardnienie rozsiane i w związku z tym wspólnie z rodziną przeprowadziła się z B. do G. bowiem, rodzice zdecydowali się zatrudnić ją w spółce. Inicjatorem był ojciec K. Z. (1), który miał zamiar

stworzyć firmę rodzinną i włączyć w jej działanie syna oraz N. S. (1) i jej męża. Zaświadczeniem z 24 kwietnia 2015 r. lekarz medycyny pracy stwierdził brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią zatrudnienia na stanowisku pracownika działu marketingu i sprzedaży. W związku z tym od dnia 27.04.2015 r. N. S. (2) zawarła z K. Z. (1), reprezentującym spółkę (...), umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika działu marketingu i sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.250 zł brutto. Dodatkowo przysługiwała jej premia uznaniowa, której wysokość była uzależniona od wyników pracy. Strony uzgodniły, iż wynagrodzenie będzie wypłacane do ręki. 27 kwietnia 2015r. wnioskodawczyni odbyła też szkolenie z zakresu bhp oraz instruktarz stanowiskowy. N. S. (2) była jedynym pracownikiem, którego zatrudniała spółka. W momencie zawierania umowy o pracę nie został jej przedstawiony pisemny zakres obowiązków. Z wyśniew wnioskodawczyni i zainteresowanych wynikało, iż jej zadaniem było utrzymywanie kontaktu z kontrahentami, wystawianie WZ, faktur i innych dokumentów. W trakcie zatrudnienia pozyskała ona dwóch kontrahentów, z którymi zawarła ustne umowy. Jej działania znacznie wpłynęły na rozwój firmy i zakres świadczonych usług. M. Z. wskazała, że dochód firmy w 2015 r. stale wzrastał, gdyż w pierwszym kwartale wyniósł około 70.000 zł, w drugim - 100.000 zł, a w trzecim - 160.000 zł. Zeznający w sprawie świadek R. I. - pracownik firmy zainteresowanej - ZienLas wskazał, iż wiosną 2015 r. widywał wnioskodawczynię w firmie obok, jak otwierała i zamykała biuro firmy. Nie miał wiedzy kim ona jest, ani jakie zależności istnieją między nią, a zainteresowanymi.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie zawierania umów o pracę, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (różnego rodzaju) opiera się na licznych orzeczeniach, które zapadały w różnych stanach faktycznych i charakteryzuje się ugruntowaną linią orzeczniczą. Samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia jest pozorna (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 17 marca 1998 r. sygn. II UKN 568/97 LEX 33544, czy z 18 października 2005 r. sygn. II UK 43/05 LEX 189956). Również zawarcie pozornej umowy o pracę, zmierzającej do obejścia obowiązujących przepisów prawa, nie daje podstaw do nabycia prawa świadczeń z ubezpieczeń społecznych (tak SA w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z 06 stycznia 1999 r. sygn. III AUa 1142/98 LEX 40212).

Mając to na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie ujawniono szereg okoliczności wskazujących, iż stosunek łączący strony nie był stosunkiem pracy, a celem zawartej umowy z 27 kwietnia 2015 r. było jedynie włączenie N. S. (1) do powszechnego systemu ubezpieczeń, a następnie uzyskanie przez nią prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na podstawie tej umowy strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech (elementów) tego stosunku. Strony przedstawiły dokumenty w postaci umowy o pracę, list obecności, potwierdzeń odbycia przez odwołującą szkoleń z zakresu bhp oraz wypłaty wynagrodzenia, które generalnie nie budziły zastrzeżeń formalnych, jednak w zestawieniu ze stanem faktycznym wskazywały na pozorność zawartej umowy o pracę. Sąd podkreślił, iż zastrzeżeń nie budziło zatrudnienie pracownicy, która była w ciąży, ale brak było jakichkolwiek dowodów na świadczenie przez nią pracy. Stosunek pracy charakteryzuje się natomiast określonymi prawami i obowiązkami, które dotyczą zarówno pracodawcy jak i pracownika. Jak stanowi art. 22 § 1 k.p. - zawierający definicję stosunku pracy - o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Celem umowy o pracę jest wykonywanie osobiście przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem. W sprawie tymczasem Sąd nie znalazł jakichkolwiek dowodów

rzeczywistego wykonywania przez N. S. (1) pracy. W sytuacji gdy była ona jedynym pracownikiem firmy, przy dość krótkim okresie pracy, nie powinno było następcza pracodawcy trudności przedstawienie choćby minimalnych dowodów w tym zakresie. Wątpliwości budziły twierdzenia stron, iż wnioskodawczyni znalazła i

zawarła ustną umowę z dwiema firmami na wykonanie elementów drewnianych. Rodzaj usług, jakie świadczy (...) i obostrzenia dotyczące uzyskiwania surowca tylko z legalnych źródeł, dawały podstawy do kwestionowania, aby kontrakty takie były zawierane w formie ustnej. W tym względzie należało mieć na uwadze np. dochód, jaki spółka generowała w 2015 r. Trudno przyjąć, aby realizacja zamówień (dotyczyło to obu stron takich umów tj. zamawiającego i wykonawcy) odbywała się na podstawie ustnego porozumienia z N. S. (1). W tym względzie brak zakresu obowiązków skutkowało brakiem możliwości ustalenia np. czy wnioskodawczynie miała stosowne upoważnienia do zawierania takich umów. Nie miały żadnego znaczenia twierdzenia zainteresowanych, że z uwagi na stopień pokrewieństwa mieli do niej pełne zaufanie. Badaniu podlegało, czy między stronami istniał stosunek pracy, którego cechą jest wyraźne rozgraniczenie i ustalenie praw i obowiązków obu stron. Sąd nie bazował na twierdzeniach i zapewnieniach stron. Wskazał na brak istotnych elementów stosunku pracy tj. nadzoru pracodawcy nad pracą wnioskodawczynie i braku podporządkowania przy realizowaniu umowy. Pisemny zakres obowiązków nie był obligatoryjny, jednak jak wykazało postępowanie, jego brak uniemożliwił wyjaśnienie zależności między wnioskodawczynią a zainteresowanymi, jej zadań, roli w działaniu firmy etc. Nie było możliwe ustalenie komu wnioskodawczynie podlegała, kto nadzorował jej pracę, kto zlecał jej wykonanie danych zadań, a następnie rozliczał ją z ich wykonania. Zakładając, iż faktycznie znalazła ona dwóch kontrahentów, brak było podstaw do przyjęcia, iż wykonała to w ramach umowy o pracę. Z wyjaśnień stron wynikało, że jej zadania dotyczyły też wystawiania dokumentów, prowadzenia korespondencji mailowej etc., jednak żadna z tych czynności nie została potwierdzona przez (...). W tym zakresie Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, iż w sytuacji kiedy zatrudniana jest osoba bliska z racji pokrewieństwa bądź powinowactwa muszą być na potwierdzenie jej pracy przedstawione niebudzące wątpliwości dowody. Uzyskanie bowiem świadczeń z ubezpieczenia społecznego podlega kontroli społecznej i ich uzyskanie bądź uzyskanie w wyższej wysokości nie może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z 19 października 2003 r. II UK 41/03 (LEX 106867), Sąd Najwyższy wskazał, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 19 października 2007 r. II UK 56/07 (LEX 376433) wskazał, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie tylko z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego osoby bliskiej pracodawcy uwarunkowane jest statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Wymaga to zaś rygorystycznych ustaleń i przekonywującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osoby bliskie obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Jest to bowiem niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy zwrócił też wagę na fakt, iż zainteresowany postanowił zatrudnić wnioskodawczynię od razu na czas nieokreślony, co przy braku jakichkolwiek możliwości zweryfikowania jej przydatności, potwierdzało stanowisko o pozorności umowy. Negatywna decyzja nie wynikała zaś z faktu, że wnioskodawczynie chciała podjąć zatrudnienie będąc w ciąży. Podjęcie pracy w ciąży w celu uzyskania świadczeń, było dopuszczalne i nie świadczyło o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy. Jest jednak inaczej, gdy strony zawierają umowę o pracę z góry

zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść i stosunku pracy, a będą ją świadczyć na innej podstawie niż umowa o pracę. Ze stanowiska judykatury wynika, 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 stycznia 2014 r., sygn. III AUa 764/13, LEX 1422314).

Mając więc to wszystko na względzie Sąd uznał, że okoliczności sprawy jednoznacznie potwierdziły pozorność zawartej umowy. Strony nie wykazały, iż do nawiązania stosunku pracy faktycznie doszło i był on realizowany. Dlatego też, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie. O kosztach rozstrzygnął, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 490).

Na skutek apelacji organu rentowego Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 5 lipca 2016r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.).

Sąd Apelacyjny uznał, że wydanie rozstrzygnięcia w sprawie podlegania od 27 kwietnia 2015 roku przez N. S. (1) jako pracownika u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w P. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości

Na wstępie wskazał więc, że dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Skoro forma wykonywania pracy decyduje o podstawie podlegania ubezpieczeniom społecznym to nie budzi wątpliwości uprawnienie organu rentowego, do kontroli zawieranych umów o pracę a następnie, w razie sporu, zakres kognicji sądu ubezpieczeń, obejmuje - badanie ważności danego stosunku prawnego. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z 17 stycznia 2006 roku, sygn. akt III AUa 433/2005). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 -16/251).

W myśl art. 22 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 czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca do

zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Istotne są przy tym cechy stosunku pracy, a nie nazwa zawartej przez strony umowy. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią

art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy. W tej kwestii jednoznaczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2010 r. sygn. akt II UK 204/09 w którym stwierdził, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta jest w art. 22 k.p. i zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego.

Następnie Sąd Apelacyjny uznał, że rozstrzygnięcie sporu, czy N. S. (2) faktycznie wykonywała w spółce (...) zatrudnienie w reżimie pracowniczym wymaga poszerzenia postępowania dowodowego. W postępowaniu apelacyjnym, w piśmie procesowym z 29 czerwca 2016 r., na okoliczność potwierdzenia wykonywanej przez siebie pracy w (...) sp. z o. o., N. S. (2) złożyła oświadczenia pięciu świadków: W. Ż., K. Z. (2), A. i W., K. M., T. M. oraz trzy dowody „WZ” datowane na 15 maja 2015 r., 17 maja 2015 r., 04 czerwca 2015 r., gdzie jako wystawca figuruje N. S. (2), zaś jako odbiorcy materiałów zostali wskazani W. Ż., K. Z. (2), A. W..

Wprawdzie, jak wywodził Sąd Apelacyjny w postępowaniu sądowym z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontradyktoryjności i prekluzji dowodowej (art. 381 k.p.c.), dające Sądowi drugiej instancji możliwość pominięcia nowych faktów i dowodów, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, to jednak zawarte w apelacji wnioski skarżącej o przeprowadzenie dowodów wymienionych w piśmie procesowym z 29 czerwca 2016r. są zasadne, pomimo, że zostały złożone na etapie postępowania apelacyjnego, albowiem wnioskodawczyni bez swojej winy nie mogła ich powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Nie została bowiem pouczona, stosownie do treści art. 5 k.p.c. oraz art. 212 § 1 i 2 k.p.c. o konieczności udowodnienia swoich twierdzeń i złożenia odpowiednich wniosków dowodowych. Miała zatem możliwość złożenia właściwych dowodów dopiero po zapoznaniu się z uzasadnieniem Sądu pierwszej instancji, na etapie postępowania apelacyjnego.

Art. 5 k.p.c. stanowi bowiem że w razie uzasadnionej potrzeby sąd może udzielić stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata lub radcy prawnego niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych.

Natomiast według art. 212 § 1 k.p.c. sąd na rozprawie przez zadawanie pytań stronom dąży do tego, aby strony przytoczyły lub uzupełniły twierdzenia lub dowody na ich poparcie oraz udzieliły wyjaśnień koniecznych dla zgodnego z prawdą ustalenia podstawy faktycznej dochodzonych przez nie praw lub roszczeń. W ten sam sposób sąd dąży do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które są sporne.

Z § 2 wynika zaś, że w razie uzasadnionej potrzeby przewodniczący może udzielić stronom niezbędnych pouczeń, a stosownie do okoliczności zwraca uwagę na celowość ustanowienia pełnomocnika procesowego.

Spór tymczasem rozpoznawanej sprawie dotyczący podlegania ubezpieczeniom społecznym, a dla osoby nie będącej prawnikiem, ma skomplikowany charakter zarówno pod względem faktycznym, jak i prawnym. Z akt sprawy, w tym z pism kierowanych przez Sąd do wnioskodawczyni, czy zainteresowanych, protokołu rozprawy z 30 listopada 2015 r., wynika, że Sąd pierwszej instancji - wbrew dyrektywom wymienionym w przepisach art. 5 k.p.c. oraz art. 212 §1 i 2 k.p.c. - nie udzielił wnioskodawczyni ani zainteresowanym,

występujących samodzielnie, bez profesjonalnych pełnomocników, niezbędnych pouczeń co do ewentualnych czynności procesowych, w tym o możliwości { skorzystania z osobowych źródeł dowodowych (świadków), czy dowodów z dokumentów, w celu wykazania faktów, z których wywodzili oni skutki prawne.

Celem zatem prawidłowej i kategorycznej oceny, czy wnioskodawczyni wykonywała zatrudnienie w reżimie pracowniczym w (...) spółka z o. o. pod nadzorem pracodawcy, w sposób podporządkowany, Sąd pierwszej instancji, powinien dopuścić dowód z przesłuchania w charakterze strony wnioskodawczyni i zainteresowanych oraz przesłuchania w charakterze świadków: W. Ż.,

K. Z. (2), A. W., K. M., T. M.. Ponadto powinien zobowiązać wnioskodawczynię do złożenia wszystkich pisemnych dokumentów (księgowych, rachunkowych, bądź innych) potwierdzających jej pracę w spółce.

Wyjaśnienia wymaga również kwestia pozyskania przez wnioskodawczynię nowych kontrahentów, tj. Firmy Produkcyjno - Handlowo - Usługowej (...) - W." w P. oraz (...) sp. z o. o. Przedsiębiorstwo Usługowo - Produkcyjne w G., w szczególności jakie czynności podejmowała wnioskodawczyni aby nawiązać z nimi współpracę i jakie były postanowienia umów, które zawarła z tymi firmami. W tym celu okaże się być może koniecznym przesłuchanie w charakterze świadków osób, które w imieniu w/w firm kontaktowały się z wnioskodawczynią i które zawarły z nią umowy.

Dopiero takie przeprowadzenie postępowania dowodowego we wskazanym zakresie pozwoli Sądowi pierwszej instancji dokonać oceny prawidłowości zaskarżonej decyzji ZUS, tj. czy wnioskodawczyni wykonywała zatrudnienie w reżimie pracowniczym w spółce (...), na stanowisku pracownika działu marketingu i sprzedaży, w spornym okresie.

Konieczność zaś przeprowadzenia tak znacznej ilości dowodów, mogących w przekonaniu Sądu Apelacyjnego mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, wykracza poza, zakreślone przepisami art. 381 i 382 k.p.c., dopuszczalne ramy postępowania dowodowego na etapie postępowania apelacyjnego. Możliwość uzupełnienia, czy ponowienia dowodów w postępowaniu drugo-instancyjnym w modelu tak zwanej apelacji pełnej nie może bowiem zastąpić obowiązku przeprowadzenia przez Sąd pierwszej instancji postępowania dowodowego w zakresie niezbędnym do prawidłowego ustalenia podstawy faktycznej orzeczenia oraz rozważenia całego zebranego materiału, bez pomijania jakiegokolwiek jego części, z uwagi na powstanie niebezpieczeństwa jednoinstancyjnego rozpoznania sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2015 r., V CZ 7/15, LEX nr 1677178).

Dlatego właśnie, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c., Sąd Apelacyjny uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:

Odwołanie należało uznać za uzasadnione tylko w części, a mianowicie, że N. S. (2) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. Z o.o. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27 kwietnia 2015r. do dnia 31 maja 2015r.

Po ponownym przesłuchaniu odwołującej się N. S. (1) i jej rodziców, zainteresowanych w sprawie M. Z. i K. Z. (1), Sąd uznał, że na skutek przedstawionych przez nich okoliczności N. S. (2) wspólnie z rodziną przeprowadziła się z B. do G., a jej rodzice

zdecydowali się zatrudnić ją w spółce, aby stworzyć firmę rodzinną i włączyć w jej działanie syna oraz N. S. (1) i jej męża. W związku z tym w dniu 27 kwietnia 2015r. N. S. (2) zawarła z K. Z. (1) reprezentującym spółkę (...), umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika działu marketingu i sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.250 zł brutto. Dodatkowo przysługiwała jej premia uznaniowa, której wysokość była uzależniona od wyników pracy. Strony uzgodniły, iż wynagrodzenie będzie wypłacane do ręki. 27 kwietnia 2015r. N. S. (2) odbyła też szkolenie z zakresu bhp oraz instruktarz stanowiskowy i była jedynym pracownikiem, którego zatrudniała spółka. Wprawdzie nie został jej przedstawiony pisemny zakres obowiązków ale w obliczu wzajemnych ustaleń jednoznacznym było, że jej zadaniem było utrzymywanie kontaktu z kontrahentami, wystawianie WZ, faktur i innych dokumentów oraz pozyskiwanie nowych kontrahentów wraz z działaniami w celu sprzedaży wytworzonych produktów. Takich też czynności dokonywała, gdyż zostały potwierdzone zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, którzy złożyli oświadczenia w sprawie, na które powołała się odwołująca się w toku postępowania apelacyjnego. Świadkowie mianowicie T. M. zastępca Nadleśniczego Nadleśnictwa E. i K. M. leśniczy leśnictwa P. zeznali, że N. S. (2) kontaktowała się z nimi wielokrotnie w kwietniu, maju i czerwcu 2015r. w sprawie drewna do tartaku prowadzonego przez jej rodziców Z.. Uczestniczyła też w doborze konkretnego asortymentu i jego odbiorze. Z ich zeznań wynikało, że jako przedstawicielka tartaku (...) była jego pracownikiem.

Świadkowie natomiast A. W. i K. Z. (2) zeznały, że jak dokonywały zakupu doniczek w tartaku to oprowadzała ich po zakładzie i pokazywała towar w magazynie właśnie N. S. (2), ale pieniędzy za zakupiony towar jej nie płaciły, a jej matce i ojcu. Zeznania te więc przemawiają za tym, że N. S. (2) faktycznie była pracownikiem Spółki (...). Wynika z nich bowiem, że N. S. (2) wykonywała pracę pod kierunkiem i nadzorem rodziców jako jedynych udziałowców Spółki (...). Zresztą tak należy uważać i z tego względu, że jako osoba młoda i bez doświadczenia zawodowego tak od razu nie mogła wiedzieć jaki asortyment drewna jest potrzebny do tartaku i w jakiej ilości. Poszukując natomiast nowych kontrahentów też musiała opierać się o wskazówki i zalecenia rodziców. Naturalnym też jest, że N. S. (2) jako bardzo młoda osoba, bo urodzona (...), tym bardziej była podległa rodzicom i im podporządkowana i stąd pracująca w pełni pod ich kierownictwem. Owszem z oczywistych względów ta podległość jest inna niż osób sobie obcych, ale jej nie eliminuje.

Inaczej jednak sytuację należało już ocenić z dniem 1 czerwca 2015r., kiedy to zaczęła obowiązywać zawarta w dniu 26 maja 2015r. pomiędzy N. S. (1), K. S. (1) i K. Z. (1) umowa spółki cywilnej o nazwie Przedsiębiorstwo (...). I K. S. I K. Z.. Celem spółki była produkcja i handel wyrobami drzewnymi, a każdy wspólnik ma prawo do samodzielnego prowadzenia wszystkich spraw spółki i reprezentowania spółki we wszystkich sprawach, przy czym wspólnicy mają równy udział w zyskach i stratach. Trudno więc po powstaniu takiej spółki mówić już o służbowym podporządkowaniu N. S. (1) wobec rodziców skoro wraz z ojcem ma równe prawa i obowiązki w nowopowstałej spółce. Równorzędność podmiotowa w Spółce (...) wyklucza pracowniczą podległość N. S. (1) w Spółce (...). Nie do pogodzenia bowiem jest z jednej strony bycie równorzędnym partnerem, a z drugiej podległym pracownikiem. Od 1 czerwca N. S. (2) działa już bowiem w swoim imieniu i na rzecz nowopowstałej spółki, której zresztą działalność jest bardzo tożsama (...) spółki (...). Nawet więc jeżeli poszukiwała kontrahentów to nie tylko na rzecz Spółki (...) ale i spółki (...), w której jest udziałowcem.

Mając zatem powyższe na uwadze orzeczono na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc jak w wyroku.

O kosztach postępowania pomiędzy stronami Sąd z uwagi na wynik procesu orzekł na zasadzie art. 100 kpc i zniósł je pomiędzy stronami.

PW/ws