

Sygn. akt III AUa 956/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SA Alicja Podlewska SA Grażyna Czyżak (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2018 r. w Gdańsku

sprawy A. O., B. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji A. O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 stycznia 2017 r., sygn. akt VII U 856/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od A. O. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 4.050,00 (cztery tysiące pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Alicja Podlewska

Sygn. akt III AUa 956/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 lipca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że ubezpieczona A. O. jako pracownik u płatnika składek (...) B. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 4 stycznia 2016 r.

W uzasadnieniu decyzji pozwany wyjaśnił, że zawarta pomiędzy A. O. a płatnikiem składek B. P. umowa o pracę została zawarta w celu obejścia przepisów prawa i jako taka jest nieważna. Organ rentowy podkreślił, że rzeczywistym celem zawarcia ww. umowy nie była wola realizowania przez ubezpieczoną obowiązków pracownika.

Odwołanie od decyzji wywiodła płatnik składek B. P., która wnosząc o jej zmianę wyjaśniła, że do momentu powstania niezdolności do pracy związanej z ciężką ubezpieczona faktycznie realizowała postanowienia zawartej umowy o pracę.

Od decyzji odwołała się również ubezpieczona A. O. wnosząc o jej zmianę oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ubezpieczona wyjaśniła, że faktycznie świadczyła prace wynikającą z zawartej z B. P. umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołania pozwany wniósł o ich oddalenie.

Postanowieniem z dnia 12 września 2016 r. Sąd połączył sprawy powstałe na skutek wniesienia obu odwołań do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie VII U 856/17 oddalił odwołania.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. W dniu 28 września 2012 r. ubezpieczona A. O. ukończyła kurs „Książka Przychodów i Rozchodów z elementami podatku VAT oraz formalności związane z zakładaniem własnej działalności”. Dnia 9 października 2015 r. ubezpieczona uzyskała dyplom - ukończenia studiów pierwszego stopnia na kierunku Ekonomia na Wyższej Szkole (...) w G.. W dniu 13 października 2015 r. Dziekan Wyższej Szkoły (...) w G. wydał decyzję o przyjęciu ubezpieczonej na I rok studiów w roku akademickim 2015/2016 na kierunek Finanse i Rachunkowość. W okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. A. O. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w P.U. (...) Sp. J. J. R., H. R. z siedzibą w G.. Zgodnie z postanowieniami tej umowy odwołująca się zajmowała stanowisko pracownika administracyjnego. W zamian za wykonywaną pracę skarżąca otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.840,00 zł oraz premię do 20 % premii uznaniowej.

W umowie wskazano, że miejscem wykonywanej pracy będzie teren T.. A. O. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez przedsiębiorstwo (...) począwszy od dnia 1 października 2014 r. Ww. pracodawca w zakresie swojej działalności zajmował się utrzymywaniem czystości w obiektach. Głównym klientem pracodawcy była Spółdzielnia Mieszkaniowa (...). Świadcząc prace na rzecz ww. pracodawcy ubezpieczona wykonywała powierzone jej obowiązki w terenie. Do jej zadań należało zarządzanie grupą pracowników, sprawdzanie wykonywanej przez nich pracy. Zadania te odwołująca się wykonywała

w stałych godzinach od 06.00 do 14.00. Ubezpieczona nie świadczyła pracy w nadgodzinach. Wnioskodawczyni oprócz wynagrodzenia i premii otrzymywała od pracodawcy także dodatkowe środki pieniężne na zakup paliwa. Płatnik składek B. P. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) Obiekt Konserwacja (...) B. P.. W zakresie swojej działalności zajmuje się świadczeniem usług technicznych w zakresie obsługi nieruchomości oraz pogotowiem całodobowym. B. P. zatrudnia pracowników ogólnobudowlanych, hydraulików, mechaników. Do 2016 r. u płatnika składek było łącznie zatrudnionych 14 osób zajmujących stanowiska techniczne oraz dwóch pracowników biurowych, które zajmowały się przyjmowaniem zgłoszeń. Do momentu zatrudnienia A. O. zarządzaniem wszystkimi zatrudnionymi pracownikami zajmowała się B. P.. Umową datowaną na 4 stycznia 2016 r. ubezpieczona A. O. zawarła z B. P. umowę o pracę. Strony wskazały, że umowa jest zawarta na czas określony od dnia 4 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. Zgodnie z regulacjami zawartej umowy miejscem wykonywania pracy skarżącej miała być siedziba pracodawcy - obszar Północnej Polski. Odwołująca została zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, w zadaniowym systemie czasu pracy, zgodnie z regulacją zawartą w art. 140 k.p. W zamian za wykonaną pracę ubezpieczonej miało przysługiwać wynagrodzenie w wysokości 5.600,00 zł brutto. Dnia 12 stycznia 2016 r. lekarz medycyny pracy wydał zaświadczenie w którym orzeczono,

że ubezpieczona A. O. jest zdolna do pracy na stanowisku specjalisty ds. badań rynku. Odwołująca się wzięła udział w szkoleniu wstępnym w dziedzinie BHP, a pracodawca zapoznał

ją z ryzykiem zawodowym oraz regulaminem pracy. Ubezpieczona została zgłoszona przez płatnika składek B. P. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych za okres od dnia 4 stycznia 2016 r. Do zadań powierzonych skarżącej zgodnie ze sporządzonym zakresem obowiązków pracownika miało należeć: analizowanie rynku i ofert konkurencji - prowadzenie pierwotnych

i wtórnych badań rynku, tworzenie ofert handlowych w oparciu o standardy firmy oraz potrzeby klienta, obsługa wybranych bieżących projektów, zarządzania i planowanie zasobów ludzkich (ocena i prognoza potrzeb kadrowych, analiza posiadanych zasobów ludzkich, planowanie zatrudnienia), nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z klientami oraz pracownikami firmy, organizacja i udział w procesie adaptacji nowych pracowników - monitorowanie zadowolenia pracowników, ścisła współpraca z poszczególnymi działami firmy, przygotowywanie raportów z aktualnie prowadzonych działań i stopnia realizacji planu, a także wykonywanie innych obowiązków zleconych przez przełożonego, związanych z funkcjonowaniem firmy. Odwołująca się podpisała listę obecności

w następujących dniach: 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30 stycznia 2016 r. oraz w dniach 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 29 lutego 2016 r. Ubezpieczona otrzymała od płatnika składek należne jej wynagrodzenie

w wysokości 3.973,34 zł netto za miesiąc styczeń oraz luty 2016 r. oraz w wysokości 3.452,92 zł netto za miesiąc marzec 2016 r. Od stycznia 2016 r. A. O. była w ciąży. W okresie od dnia 23 lutego 2016 r. do dnia 26 marca 2016 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim płatnym przez pracodawcę. Od dnia 27 marca 2016 r. ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego do organu rentowego. Świadcząc pracę na rzecz B. P. odwołująca się nie miała sprecyzowanych, ustalonych z góry godzin pracy. Powierzone jej zadania wykonywała według swojego uznania - po zakończeniu lub w trakcie świadczenia pracy w przedsiębiorstwie (...) oraz w soboty. Ubezpieczona korzystała z własnego samochodu, albowiem płatnik składek nie dysponował samochodem osobowym, który mógłby powierzyć skarżącej celem umożliwienia wykonania powierzonych jej zadań. Koszt paliwa oraz parkometrów również ponosiła sama skarżąca. Do głównych obowiązków skarżącej miało należeć należało pozyskiwanie nowych klientów, sporządzenie ofert handlowych, wykonywanie analizy rynku oraz nadzorowanie pracowników zatrudnionych przez płatnika składek w miejscu świadczenia przez nich pracy. Faktycznie odwołująca odwiedzała co kilka dni miejsca, gdzie wykonywali pracę pracownicy pozwanej. Wykonując powierzone zadania skarżąca nie dysponowała samochodem służbowym. Samodzielnie ponosiła koszt opłat za paliwo oraz parkometrów, z których korzystała. B. P. nie udzielała ubezpieczonej konkretnych poleceń służbowych. Nie określała i nie precyzowała czynności oraz zadań, które mają być w wykonane w danym dniu czy w określonym czasie. Skarżąca dysponowała w tym zakresie szeroką swobodą działania. Sama organizowała własną pracę, samodzielnie podejmowała decyzje, np. czy i kiedy jechać do biura czy też na budowę. Czasami kontaktowały się telefonicznie w ciągu dnia. W okresie wcześniejszym, tj. w 2010 r. A. O. świadczyła już pracę na rzecz B. P. zajmując stanowisko pracownikiem ds. technicznych. Do jej obowiązków należało wówczas wystawienie faktur, przyjmowanie telefonów od administratorów. Skarżąca świadczył pracę w wymiarze ¼ etatu.

Sąd Okręgowy wskazał, że bezspornym było, że strony sporządziły umowę o pracę, a pracodawczyni zgłosiła z tego tytułu odwołującą do ubezpieczenia społecznego. Spór dotyczył tego, czy strony rzeczywiście miały zamiar zawarcia umowy o pracę i czy rzeczywiście doszło do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji nie wykazano, aby ubezpieczona rozpoczęła faktyczne wykonywanie pracy przed chwilą zajścia w ciążę. Żaden z dowodów nie wskazuje jednoznacznie, że odwołująca rozpoczęła pracę już 4 stycznia. Wskazać należy, że dokumenty prywatne zawierające taką datę wskazują jedynie, że w takiej formie, z tak określoną datą zostały sporządzone, nie potwierdzają natomiast, że faktycznie dokonano tego w tym dniu. W ocenie Sądu nie wykazano też faktycznego świadczenia pracy na rzecz płatnika składek w warunkach odpowiadających umowie o pracę. Sąd znalazł jedynie podstawy do ustalenia, że A. O. w imieniu B. P. wizytowała nieruchomości, na których był zatrudniony świadek Z.. Sąd nie miał podstaw, aby zeznania tego świadka w tym zakresie zakwestionować. Jednakże żaden inny dowód nie potwierdzał już świadczenia pracy przez odwołującą. Odnosząc się do zeznań złożonych przez M. K. wskazać należy, że świadek nie widziała nigdy A. O. w pracy. Miała ją bowiem wykonywać pod jej nieobecność, a świadek wskazała, że jedynie wnioskowała, że odwołująca wykonywała pracę, np. z faktu, że nie było reklamacji po okresie jej nieobecności w pracy, czy z wyglądu biura po jej powrocie do pracy. Świadek wskazywała również, że widziała odwołującą, jak przyjeżdżała do B. P., widziała, jak rozmawiały ze sobą, jednak i w tym przypadku były to tylko przypuszczenia świadka, że miały być to rozmowy i spotkania dotyczące świadczenia pracy. Fakt spotkań, prowadzenia

rozmów nie musi świadczyć o rzeczywistym zatrudnieniu i wykonywaniu pracy. Odnosząc się do przedłożonych dokumentów w postaci zestawień, opracowań, ofert zawierających podpisy odwołującej, list płac i list obecności wskazać należy, że i w tym przypadku potwierdzają one jedynie fakt ich sporządzenia, nie zaś, że były one sporządzane w określonym czasie w ramach stosunku pracy. Trzeba wziąć pod uwagę, że w sytuacji, gdy strona przeciwna zarzuca pozorowanie umowy o pracę nie mogą być uznane za wystarczające takie dowody, które można stworzyć w dowolnym czasie na potrzeby postępowania sądowego. Sąd nie stawia zarzutu, że tak postąpiono w niniejszej sprawie, ale stwierdza, że nie wykazano, aby było inaczej. Trzeba pamiętać, że o ile strony chciałyby upozorować umowę o pracę, to mogłyby pozorować również wykonywanie innych czynności. Stwierdzenia te dotyczą wszelkich dokumentów, które miały być sporządzone i podpisane przez odwołującą w ramach świadczenia pracy. Żaden ze świadków nie potwierdził, że odwołująca rzeczywiście zajmowała się rozliczaniem pojazdów, sporządzaniem zestawień i analiz itp. Z podobnych względów sąd nie dał wiary zeznaniom stron A. O. i B. P. co do faktu rzeczywistego świadczenia pracy. Trzeba wziąć pod uwagę, że są to zeznania stron postępowania, a równocześnie stron umowy, którym zarzuca się pozorowanie umowy. Zeznania takie mogą być prawdziwe, jednak wobec zarzutu pozorności powinny zostać dodatkowo uwiarygodnione innymi dowodami, bądź okolicznościami bezspornymi. Sąd wziął pod uwagę, że i w tych zeznaniach były różnice. B. P. wskazywała,

że odwołująca dotarła do dewelopera - spółki (...) i doprowadziła do zawarcia umowy, podczas gdy odwołująca wskazywała, że jedynie zostawiła w tej spółce ofertę, nie rozmawiając z nikim. Sąd nie uwzględnił jako wiarygodnych dowodów oświadczeń pisemnych, które w postępowaniu sądowym nie mogą zastąpić zeznań świadków, stanowią one jedynie dokumenty prywatne, tylko ze skutkiem dowodowym określonym w art. 245 k.p.c. Oceniając zeznania ubezpieczonej sąd uznał

je za wiarygodne z zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w zeznaniach świadka Z., tj.

w zakresie prowadzenia kontroli nad sposobem świadczenia pracy przez zatrudnianych przez B. P. pracowników. W podobny sposób należało ocenić zeznania B. P.. Niewątpliwie zeznania płatnika składek potwierdziły fakt wykonywania przez ubezpieczoną na rzecz B. P. określonych czynności, nie sposób jednak przyjąć, by w istocie były one realizowane

we wskazywanym przez nią rozmiarze i w ramach zawartej umowy o pracę. Sąd Okręgowy w zakresie przedmiotu sporu, tj. objęcia A. O. ubezpieczeniem społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. P. rozważał regulacje prawne wskazane w 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) oraz art. 6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby

i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r., Nr 77, poz. 512 ze zm.) oraz art. 22 § 1 k.p. Przeprowadzone w tym kierunku postępowanie dowodowe nie dało podstaw do ustalenia, że strony zawarły umowę o pracę

z wolą jej rzeczywistego wykonywania. Ustalono, że odwołująca wykonywała jedynie w niewielkim zakresie czynności polegające na kontroli pracowników, przy czym czynności te wykonywała jedynie sporadycznie, w niewielkim, nie odpowiadającym wymiarowi czasu pracy wymiarze. Jednocześnie

za te czynności pracodawczyni zaoferowała jej wynagrodzenie w znacznej wysokości, znacznie przewyższające wynagrodzenie innych pracowników, świadczących pracę rzeczywiście i w pełnym wymiarze. Sytuacja taka może mieć oczywiście miejsce, jednak zawsze jest uzasadniona racjonalnymi powodami. W niniejszej sprawie nie przedstawiono uzasadnienia dla takiego ukształtowania stosunku prawnego. Trzeba przy tym brać pod uwagę, że w chwili podpisywania umowy odwołująca mogła być już w ciąży, albo chociażby planować ciążę. Nie jest to przeszkodą w zawarciu umowy, jednak nie można pominąć faktu, że w tego typu sytuacji w interesie stron może być zawarcie umowy jedynie

w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. I w takiej sytuacji wykazanie faktycznego świadczenia pracy, w warunkach umowy o pracę mogłoby przesądzić o podstawie do objęcia ubezpieczenia społecznego. Jest to natomiast wątpliwe, o ile okoliczności sprawy wskazują,

że zawarto umowę przy braku racjonalnych podstaw do tego i przy braku świadczenia pracy

w wymiarze i zakresie odpowiadającym umowie o pracę, ponadto w warunkach nie odpowiadających umowie o pracę. Z tych względów sąd uznał, że zawarta pomiędzy stronami umowa była umową pozorną. Sąd zważył ponadto, że o ile odwołująca wykonała pewne czynności w ramach zawartego porozumienia, polegające na sporadycznym doborze

pracowników, to wskazać należy, że brak jest podstaw do uznania, że czynności te zostały wykonane w ramach stosunku pracy. W toku kontroli przeprowadzonej przez pozwanego złożona została dokumentacja osobowa, w tym w szczególności umowa o pracę, kwestionariusz osobowy, listy obecności etc. Okoliczność ta nie mogła mieć jednak decydującego znaczenia dla oceny ważności umowy o pracę łączącej wnioskodawczynię z zainteresowaną. Jakkolwiek w sprawie wykazane zostało, iż ubezpieczona faktycznie wykonywała na rzecz płatnika określone czynności, to okoliczność ta nie determinuje automatycznego uznania, że w zakwestionowanym przez pozwanego okresie ubezpieczona faktycznie pozostawała pracownikiem wnioskodawczym w rozumieniu art. 22 k.p. do czego niezbędne jest łączne spełnienie przesłanek takich jak osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Jak już wskazano powyżej, jednym z immanentnych cech stosunku pracy jest występujące po stronie pracownika podporządkowanie poleceniom pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć również, aby ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę podporządkowaną, która sprowadza się do obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, w związku z organizacją i przebiegiem pracy. Wykonując czynności na rzecz płatnika składek ubezpieczona A. O. dysponowała dużą swobodą działania. Powyższa przesłanka jest cechą charakterystyczną dla umów cywilnoprawnych, w tym w szczególności dla umowy o dzieło lub umowy zlecenia. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wykazuje w sposób jednoznaczny, że pomiędzy B. P. a A. O. nie występowało podporządkowanie. Powyższe przejawia się tym, że to ubezpieczona samodzielnie podejmowała decyzję w jakim zakresie oraz o jakiej porze dnia wykona określone zadania. Również dobór czynności, zadań do wykonania zależał od swobodnego uznania wnioskodawczyni. A. O. nie stawiała się każdorazowo w wyznaczonym przez zatrudniającą ją B. P. miejscu pracy oraz nie otrzymywała od niej poleceń konkretyzujących zakres czynności, obowiązków jakie miały zostać przez nią zrealizowane określonego dnia lub w określonym przedziale czasu.

To jakie zadania zostaną finalnie wykonane przez ubezpieczoną zależało wyłącznie od woli samej skarżącej. A. O. również samodzielnie decydowała o tym, w jaki sposób połączy realizację obowiązków na świadczonych na rzecz płatnika składek z zatrudnieniem u drugiego pracodawcy. Kolejną z istotnych cech stosunku pracy stanowi występujące po stronie pracodawcy ryzyko gospodarcze prowadzenia działalności. Powyższe oznacza, że rolą pracownika jest wnoszenie do stosunku pracy wkładu w postaci świadczenia pracy. Wszystkie inne aspekty związane z realizowaną działalnością obciążają pracodawcę oraz winny być realizowane na jego koszt. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w realiach omawianej sprawy. O ile przyjąć, że odwołująca miała z otrzymywanego wynagrodzenia pokrywać własne koszty utrzymania pojazdu i koszty paliwa, to oznacza to, że koszty działalności de facto zostały częściowo przerzucone także na nią. Jeśli bowiem zadania konieczne do wykonania w danym miesiącu wymagały od ubezpieczonej częstszego korzystania z samochodu oraz pokonywania dłuższych tras, kwota wynagrodzenia jaka po odjęciu kosztów zużycia paliwa de facto pozostawała do dyspozycji skarżącej była niższa od kwoty wynagrodzenia przysługującej jej w innych miesiącach. Podkreślić nadto należy, że płatnik składek nie zwracała A. O. kosztów amortyzacji używanego przez nią samochodu, wykorzystywanego do wykonywania czynności na rzecz płatnika składek. Z uwagi na powyższe należało przyjąć, że koszt realizacji powierzonych ubezpieczonej zadań częściowo obciążał także ją samą. Opisana powyżej sytuacja sprawia, że wynagrodzenie finalnie przysługujące wnioskodawczyni nie było adekwatne do świadczonej przez nią pracy. Jego kwota malała wprost proporcjonalnie do częstotliwości korzystania z samochodu. Powyższe prowadzi także do uznania, że przyznana skarżącej kwota wynagrodzenia nie była kwotą z góry ustaloną oraz pewną. Odwołująca się nigdy nie miała świadomości oraz wiedzy w zakresie tego, ile finalnie wyniesie wysokość gratyfikacji jaką otrzyma w zamian za wykonaną przez siebie pracę - tj. wysokość środków pieniężnych, jakie pozostaną jej po odliczeniu kosztów paliwa. W realiach omawianej sprawy nie było także z góry ustalonego miejsca oraz czasu świadczenia przez ubezpieczoną pracy. To odwołująca się każdorazowo decydowała kiedy wykona określone czynności oraz jaki czas przeznaczy na ich realizację. Nawet przydzielenie pracownikowi zadaniowego czasu pracy nie pozwala na pozostawienie mu całkowitej dowolności. Powierzane zadania powinny bowiem odpowiadać wymiarowi etatu w jakim pracodawca zatrudnił pracownika. Tymczasem w przypadku skarżącej pracodawca w żaden sposób nie dostosowywał powierzanych skarżącej zadań do wymiaru etatu, w jakim została ona zatrudniona, jak również nie

kontrolował tego, jaki faktycznie czas odwołująca się przeznaczają na ich wykonywanie. To ubezpieczona w sposób dowolny organizowała wykonywaną przez siebie pracę

w ten sposób, że to A. O. decydowała o czasie, w którym wykona określone zadania, oraz miejscu w jakim je zrealizuje. Co prawda odwołująca się nie dysponowała w tym zakresie całkowitą dowolnością i była w pewien sposób ograniczona. Powyższe ograniczenie były uwarunkowane charakterem wykonywanych przez nią działań (wiadomym jest, że pewne zadania wymagały pobytu wnioskodawczyni w biurze, a inne w poszczególnych obiektach, w którym płatnik składek świadczył działalność gospodarczą). Niemniej jednak w żadnym przypadku opisywane ograniczenia nie stanowiły wyniku wyraźnego wskazania udzielonego przez B. P.. O ile zatem przyjąć, że odwołująca wykonywała na rzecz B. P. pewne czynności w ramach porozumienia, za wynagrodzeniem, to brak jest podstaw do uznania, że stosunek ten był w istocie stosunkiem pracy. W tym miejscu wskazać należy, iż dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564). Niemniej jednak analizując wzajemne relacje łączące ubezpieczoną z płatnikiem składek, zakres zadań realizowanych przez skarżącą, a nade wszystko sposób ich wykonywania Sąd Okręgowy uznał, że A. O. de facto realizowała na rzecz B. P. umowę cywilnoprawną w postaci umowy zlecenia. Zdaniem Sądu, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, nie można przyjąć, że stosunek prawny łączący ubezpieczoną i płatnika składek był stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W związku z powyższym Sąd I instancji na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. i ww. przepisów oddalił oba odwołania.

Apelację od wyroku wywiodła A. O. zaskarżając go w całości i zrzucając mu:

- rażąco naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p. przez uznanie, iż ubezpieczoną z pracodawcą wiązał stosunek zlecenia, nie stosunek pracy,
- naruszenie granic swobodnej oceny dowodów oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego (art. 233 § 1 k.p.c.).

Wskazując na powyższe wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie odwołania, bądź też wraz z uchyleniem zaskarżonego wyroku, skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od strony przeciwnej na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, bądź też pozostawienie rozstrzygnięcia w zakresie kosztów procesu Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji ubezpieczona wskazała, że Sąd I instancji ocenił zebrany i przedstawiony materiał dowodowy w sposób nieobiektywny, z pominięciem chociażby doświadczenia życiowego. Przede wszystkim należy podnieść okoliczność podstawową dla rozważań cech stosunku zlecenia i stosunku pracy. Pomimo tego, że ubezpieczona, jej pracodawczyni oraz świadkowie zeznający na rozprawie, wskazali na wszelkie elementy istotne dla istnienia stosunku pracy, jakie wiązały ubezpieczoną i pracodawczynię, Sąd Okręgowy dokonał oceny zebranych dowodów w sposób podporządkowany podstawowemu, przyjętemu przez Sąd założeniu, to nie był to stosunek pracy. Każdy z wymienionych przez Sąd elementów stosunku pracy był oceniany w oderwaniu od typowych sytuacji życiowych, w niczym nie niweczających istotę stosunku pracy, za to odbiegających w ocenie Sądu od definicji albo wskazanych przepisami albo wynikających z arbitralnych ocen tych instytucji, które dla swoich potrzeb odmawiają przyznawania uprawnień osobom o to występujących. Nawet jeżeli pewne zachowania, czy działania ubezpieczonej mogły odbiegać od owych definicji, to i tak najważniejsze jest, że za zgodą i wiedzą pracodawcy były to działania ubezpieczonej na rzecz pracodawcy i to pracodawca uzyskiwał rezultaty tej pracy. Sąd I instancji dokonał w sposób nieobiektywny analizy istnienia, a raczej braku podporządkowania ubezpieczonej poleceniom pracodawcy. W tym celu uznał, że w sposób jednoznaczny brak było w relacjach ubezpieczonej z pracodawczynią owego podporządkowania. Należy zwrócić uwagę na to, że pracodawczyni w żaden sposób nie skarżyła się na sposób wykonywania obowiązków przez ubezpieczoną. To co Sąd Okręgowy w sposób podporządkowany swemu orzeczeniu nazywa brakiem podporządkowania się ubezpieczonej, dla pracodawczyni było dowodem na samodzielność i kreatywność ubezpieczonej, co dla przyszłych kontaktów stron stosunku pracy dobrze rokowało.

W podobny sposób Sąd Okręgowy oceniał pozostałe elementy stosunku pracy wyłączając z góry wyłączne prawo pracodawcy i pracownika do indywidualnego kreowania przebiegu stosunku pracy, w każdym elemencie istotnym dla stosunku pracy, oczywiście pod warunkiem zgodności takich rozwiązań z prawem. Ubezpieczona podnosiła, że żadna z cech stosunku pracy nie została pominięta w relacjach między jego stronami. Ubezpieczona realizowała zawartą umowę o pracę wyłącznie osobiście, jako podwładna pracodawczyni, w sposób dobrowolny, całkowicie na jej rzecz i całe ryzyko zatrudnienia oraz wynagradzanie leżało po stronie obowiązków pracodawczyni. Sąd I instancji wykazał się brakiem konsekwencji o ocenie materiału dowodowego, skoro z jednej strony ocenia relacje między ubezpieczoną a pracodawczynią jako umowę zlecenia, zaś z drugiej strony te same okoliczności kwalifikuje jako umowę o pracę zawartą dla pozorów. Jednocześnie Sąd I instancji nie wyjaśnił, z jakich przyczyn ten sam stan faktyczny, raz określa jako rzeczywisty stosunek zlecenia, drugim razem jako pozorny stosunek pracy.

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja A. O. nie jest uzasadniona i podlegała oddaleniu.

Przedmiotem sporu między stronami było, czy ubezpieczona A. O. jako pracownik u płatnika składek B. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 4 stycznia 2016 r.

Na wstępie należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną linią judykatury w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (art. 477⁹ i art. 477¹⁴ k.p.c.) i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2012 r., II UK 275/11, LEX nr 1215286; z dnia

2 marca 2011 r., II UZ 1/11; LEX nr 844747). Oznacza to, że sąd nie jest uprawniony do badania okoliczności, które wykraczają poza przedmiot rozpoznania. Przedmiot sporu został określony przez zaskarżoną decyzję, a w niej organ rentowy przyjął, że brak jest podstaw do objęcia A. O. ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W przypadku ustalenia, że wnioskodawczynię i płatnika składek nie łączyły relacje o charakterze stosunku pracy, poza sporem pozostawała kwestia, jakiego rodzaju umowy prawa cywilnego łączyły strony. Sąd I instancji dokonał dodatkowych ustaleń w zakresie wykonywania przez ubezpieczoną czynności na podstawie umowy zlecenia łączącej ją z B. P., które wykraczały poza zakres decyzji. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia Sądu I instancji w zakresie uznania, że więź łącząca ubezpieczoną i płatnika składek nie odpowiadała zatrudnieniu pracowniczemu z art. 22 § 1 k.p.

i koniecznemu do zaistnienia pracowniczego stosunku pracy. Zdaniem Sądu II instancji przedmiotowa „umowa o pracę” miała na celu jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego w zakresie zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego, a czynności przez nią podejmowane miały jedynie upozorować wykonywanie przez nią czynności pracowniczych.

Odnosząc się do zarzutu apelacyjnego, jakim jest naruszenie norm prawa procesowego, wskazać należy, że apelująca błędnie podnosiła zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy dyspozycji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. W orzeczeniu z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98 (OSNPiUS 2000,

nr 17, poz. 655), Sąd Najwyższy stwierdził, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone

są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie

o przeciwstawnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko

w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych,

to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie

o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności

i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr (...); 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest wystarczające jedynie przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia

6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, niepubl.).

Z kolei sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi jedynie wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie,

a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na jego podstawie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 23 czerwca 2015 r., I ACa 221/15, LEX nr 1754156).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że więź łącząca ubezpieczoną i płatnika składek na podstawie umowy nazwanej umową

o pracę nie odpowiadała zatrudnieniu pracownikemu określonymu w art. 22 k.p. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, tak w zakresie dokumentów, jak i zeznań świadków i przesłuchania stron. Złożone dokumenty w postaci zestawień, opracowań, ofert zawierających podpisy odwołującej, list płac i list obecności potwierdzają jedynie fakt ich sporządzenia, nie zaś, że były one sporządzane w określonym czasie w ramach stosunku pracy. Świadek M. K. i J. Z., wbrew twierdzeniom apelującej, nie wskazywali

w swoich zeznaniach na wszelkie istotne elementy dla istnienia stosunku pracy. Świadek M. K. jedynie widywała B. O. w biurze płatnika składek, widziała ją z teczkami

i dokumentami. Świadek M. K. jedynie wnioskowała, że odwołująca wykonywała pracę, np. z faktu, że nie było reklamacji po okresie jej nieobecności w pracy (w tym czasie miała zastępować ją ubezpieczona), czy z wyglądu biura po jej powrocie do pracy, zostawionych karteczek, czy sporządzonych dokumentów (zeznania świadka M. K. – k. 115v-116 a.s., zapis

na płycie CD 00:47:17-01:00:15, płyta CD – k. 117 a.s.). Z kolei świadek J. Z. zeznał,

że widywał A. O. na obiektach – około 10 razy. Chodziła i sprawdzała jego pracę. Bywała w godzinach rannych, różnie (zeznania świadka J. Z. – k. 116 a.s., zapis

na płycie CD 01:00:45-01:10:01, płyta CD – k. 117 a.s.). Sąd Apelacyjny nie dał wiary zeznaniom świadka J. Z., ponieważ ubezpieczona w godzinach od 6.00 do 14.00 wykonywała pracę na rzecz pracodawcy - P.U. (...) Sp. J. J. R., H. R.

z siedzibą w G.. Po drugie właśnie z powodu zatrudnienia przez ww. pracodawcę, który zajmował się utrzymaniem czystości w obiektach wnioskodawczyni mogła być widziana przez świadka właśnie przy wykonywaniu przez nią pracy na rzecz spółki P.U. (...). Natomiast jednostkowe

i sporadyczne sprawdzenie przez nią wykonania czynności przez świadka J. Z. miała jedynie upozorować wykonywanie przez nią pracy na rzecz B. P..

W związku z tym Sąd II instancji uznał, że Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję

w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada

1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznaje ją za wyczerpującą, a tym samym uznaje, że nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05 LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr (...)).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy rozważał, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami, tj. A. O. i B. P. była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Takie stanowisko Sądu pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym poglądzie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 6 grudnia 1990 r., II UR 9/90, OSP 1991, nr 7-8, poz. 172; 17 grudnia 1996 r.,

II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa), pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu

i wypadkowemu, a ubezpieczenia te trwają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

W świetle art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika - z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a - uważa się zaś osobę pozostająca w stosunku pracy. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 zwrotu należy poszukiwać na gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To zaś kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k.p., definiującego stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k.p. - umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie

pracownika - dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków są skatalogowane

w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i IIa Działu I Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy.

W świetle art. 22 § 1 k.p. za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

Podporządkowanie pracownika jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych. Brak tej cechy jest wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456).

Wszystkie powyższe aspekty oceny stosunku prawnego wykreowanego „umową o pracę” zawartą przez ubezpieczoną i płatnika składek znalazły się w polu widzenia Sądu Okręgowego orzekającego w sprawie.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; dnia 6 sierpnia 2013 r.,

II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust.

1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały

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, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r.,

II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX

nr 2057610; z dnia 26 lutego 2013 r. I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie

w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących

na stosunek pracy.

Wskazać należy, że jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły; obowiązek świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika i wynagradzania pracownika za świadczoną pracę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej.

W wyroku z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564 Sąd Najwyższy wskazał, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że „umowa o pracę” zawarta pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek w dniu 4 stycznia 2016 r. nie nosiła cech umowy o pracę i dlatego nie mogła prowadzić do ustalenia, iż w spornym okresie skarżąca podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia. Ubezpieczona nie spełniła wszystkich przesłanek rzeczywistego (prawdziwego) nawiązania stosunku pracy od dnia 4 stycznia 2016 r. wynikających z treści art. 22 § 1 k.c. Wykonywane przez nią czynności miały jedynie upozorować wykonywanie przez nią pracy.

Trzeba pamiętać, że umowa o pracę jest czynnością prawną kauzalną. Zatem u podstaw jej dokonania leży interes stron w zawarciu takiej umowy jako źródła stosunku pracy.

Celem ustalenia motywów, którymi kierowała się B. P. zawierając z apelującą kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalność zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18).

Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę.

B. P. przesłuchana w charakterze strony zeznała, że potrzebowała pracownika, aby przejął część obowiązków, bo ona sama jest chora, nie może liczyć na dzieci, a nie chce, aby jej wieloletnia praca została zmarnowana (przesłuchanie w charakterze strony B. P. – k. 127v a.s., zapis na płycie CD – 00:17:28-00:24:40, płyta CD – k. 129 a.s. w zw. z k. 115-115v a.s., zapis na płycie CD 00:29:51-00:44:21, płyta CD – k. 117 a.s.).

Sąd Apelacyjny nie dał wiary tym twierdzeniom, gdyż taka argumentacja została przygotowana na potrzeby niniejszego postępowania, aby uwiarygodnić zawartą „umowę o pracę”. Ponadto płatnik składek znał apelującą, gdyż pracowała ona u B. P. w 2010 r. w wymiarze ¼ etatu zajmując stanowisko pracownika ds. technicznych, a do jej zadań należało wówczas wystawienie faktur i przyjmowanie telefonów od administratorów.

A. O. przesłuchana w charakterze strony zeznała, że nie poinformowała P.U. (...) Sp. J. J. R., H. R. z siedzibą w G. o „stosunku pracy” z B. P.. Szukała pracy, bo umowa spółce P.U. (...) kończyła się

30 marca (przesłuchanie w charakterze strony A. O. – k. 127-127v a.s., zapis na płycie CD 00:01:41-00:17:28, płyta CD – k. 129 a.s. w zw. z k. 114-115 a.s., zapis na płycie CD 00:02:54-00:29:51, płyta CD – k. 117 a.s.).

Natomiast w aktach rentowych znajduje się zaświadczenie P.U. (...) Sp.

J. J. R., H. R. z siedzibą w G. z dnia 9 czerwca 2016 r., w którym wskazano, że ubezpieczona jest tam zatrudniona od dnia 1 października 2014 r. na stanowisku pracownik administracyjny i świadczy pracę godzinach 6.00-14.00 (zaświadczenie – k. 84 a.r.).

A. O. przesłuchana w charakterze strony zeznała, że nie miała problemów z łączeniem pracy, bo kończyła pierwszą pracę i „zaczynała drugą pracę”. Następnie wskazała, że w czasie pracy dla spółki P.U. (...), gdy rozwoziła faktury, mogła wykonywać czynności na rzecz B. P. – zawozić oferty - z uwagi na bliskość położenia obiektów, którymi zajmowali się dwaj pracodawcy. Zdaniem Sądu II instancji nie sposób ustalić, jakie czynności i kiedy wykonywała apelująca na rzecz „pracodawcy” B. P..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w przedstawionym sposobie realizacji „umowy o pracę” znamioną kwestią był brak podporządkowania wnioskodawczyni względem pracodawcy.

Ubezpieczona nie zajmowała kierowniczego stanowiska, które cechuje autonomiczne podporządkowanie. W związku z tym należało badać czy występowało pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet bowiem w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji.

Sąd II instancji podzielił ocenę Sądu Okręgowego, że to ubezpieczona w sposób dowolny organizowała wykonywaną przez siebie pracę w ten sposób, że to A. O. decydowała o czasie, w którym wykona określone zadania, oraz miejscu w jakim je zrealizuje. Również dobór czynności, zadań do wykonania zależał od swobodnego uznania wnioskodawczyni. Co prawda odwołująca się nie dysponowała w tym zakresie całkowitą dowolnością i była w pewien sposób ograniczona. Niemniej jednak w żadnym przypadku opisywane ograniczenia nie stanowiły wyniku wyraźnego wskazania udzielonego przez B. P..

A. O. przesłuchana w charakterze strony zeznała, że sama sobie generalnie organizowała pracę. Wiedziała, czy ma pojechać od razu do firmy, czy na budowę (przesłuchanie w charakterze strony A. O. – k. 127-127v a.s., zapis na płycie CD 00:01:41-00:17:28, płyta CD – k. 129 a.s. w zw. z k. 114-115 a.s., zapis na płycie CD 00:02:54-00:29:51, płyta CD – k. 117 a.s.).

„W umowie o pracę” wskazano stanowisko specjalisty do badań rynku i określono zadaniowy czas pracy. W zakresie obowiązków wskazano, m. in. - analizowanie rynku i ofert konkurencji - prowadzenie pierwotnych i wtórnych badań rynku, tworzenie ofert handlowych w oparciu o standardy firmy oraz potrzeby klienta, obsługa wybranych bieżących projektów, zarządzania i planowanie zasobów ludzkich (ocena i prognoza potrzeb kadrowych, analiza posiadanych zasobów ludzkich, planowanie zatrudnienia), nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z klientami oraz pracownikami firmy, organizacja i udział w procesie adaptacji nowych pracowników - monitorowanie zadowolenia pracowników, ścisła współpraca z poszczególnymi działami firmy, przygotowywanie raportów z aktualnie prowadzonych działań i stopnia realizacji planu, a także wykonywanie innych obowiązków zleconych przez przełożonego, związanych z funkcjonowaniem firmy.

Natomiast A. O. przesłuchana w charakterze strony zeznała, że głównie miała się zajmować – pozyskiwaniem nowych klientów, nadzorem nad pracownikami – czy oni wykonywali swoje zadania, czy stawili się w pracy. Odpowiadając na pytanie Sądu Okręgowego co zrobiła na wyraźne polecenie B. P., ubezpieczona zeznała, że zrobiła w formie papierowej badanie rynku i zlecenie na oświetlenie wiaty śmietnikowej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego pisemny zakres obowiązków pracowniczych nie był realizowany, co dodatkowo świadczy o pozorności zatrudnienia. Nie sposób uznać, żeby do zadań specjalisty do spraw badania rynku miało należeć sprawdzenie, czy panie sprzątające pojawiły się w pracy na obiekcie.

Ponadto Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że odwołująca miała z otrzymywanego wynagrodzenia (5.600 zł) pokrywać własne koszty utrzymania pojazdu i koszty paliwa, to oznacza to, że koszty działalności de facto zostały częściowo przerzucone także na nią jako pracownika. Jeśli bowiem zadania konieczne do wykonania w danym miesiący wymagały od ubezpieczonej częstszego korzystania z samochodu oraz pokonywania dłuższych tras, kwota wynagrodzenia jaka po odjęciu kosztów zużycia paliwa de facto pozostawała do dyspozycji skarżącej była niższa od kwoty wynagrodzenia przysługującej jej w innych miesiącach. Ponadto płatnik składek nie zwracała A. O. kosztów amortyzacji używanego przez nią samochodu, wykorzystywanego do wykonywania czynności na rzecz płatnika składek. Z uwagi na powyższe należało przyjąć, że koszt realizacji powierzonych ubezpieczonej zadań częściowo obciążał także ją samą. Opisana powyżej sytuacja sprawia, że wynagrodzenie finalnie przysługujące wnioskodawczyni nie było adekwatne do świadczonej przez nią pracy.

Sąd Odwoławczy uznał, że wysokość ustalonego przez stronę wynagrodzenia w kwocie 5.600 zł (przy 3/4 wymiaru etatu) za wykonywane czynności nie stanowi wprawdzie przedmiotu niniejszego postępowania w tym znaczeniu, że nie jest to postępowanie o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składki na pracownicze ubezpieczenie społeczne, ale o podleganie temu ubezpieczeniu, jednak okoliczność ta ma znaczenie procesowe, gdyż wskazuje na ustalenie wynagrodzenia w wysokości oderwanej od lokalnego rynku pracy, wynagrodzenia innych zatrudnionych przez B. P. pracowników, w sytuacji braku doświadczenia na stanowisku specjalisty do badań rynku. Jest to dodatkowo istotne w świetle ustalenia, że ubezpieczona miała możliwość „świadczenia pracę” jedynie od dnia 4 stycznia 2016 r. do dnia 22 lutego 2016 r., gdyż od dnia 23 lutego 2016 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą (pierwszy trymestr), a poród odbył się w drugiej połowie września 2016 r.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń należało przyjąć, że zatrudnienie wnioskodawczyni nie wynikało z realnej potrzeby firmy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwala uznać, aby skarżąca faktycznie świadczyła obowiązki na podstawie „umowy o pracę” zawartej z B. P.. Tym samym nie doszło do zarzucanego w apelacji naruszenia prawa materialnego, tj. art. 22 §1 k.p.

Mając powyższe na względzie, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie drugim wyroku uwzględniając zasadę odpowiedzialności za wynik procesu – art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz art. 108 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 6 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) mając na względzie wartość przedmiotu sporu w wysokości 75.414,43 zł (w obu instancjach sprawę prowadził ten sam radca prawny, czyli 5.400 zł x 75 %, tj. 4.050 zł).

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Alicja Podlewska