

Sygn. akt III AUa 1140/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSA Daria Stanek (spr.) |
| Sędziowie: | SSA Lucyna Ramlo SSA Grażyna Czyżak |
| Protokolant: | sekretarz sądowy Urszula Kowalska |

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2019 r. w Gdańsku

sprawy R. W.

z udziałem P. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt VI U 539/17

- 1) zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie;
- 2) zasądza od R. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Lucyna Ramlo

Sygn. akt III AUa 1140/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 stycznia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że R. W. jako pracownik u płatnika składek P. L. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r.

Odwołanie od ww. decyzji złożył R. W., kwestionując ją w całości. W uzasadnieniu podał, że decyzja organu rentowego jest błędna i opiera się na niewystarczających ustaleniach faktycznych. Oświadczył, że świadczył on pracę na rzecz P. L. na podstawie umowy o pracę. Praca ta polegała na przygotowaniu hali produkcyjnej do wykonywania produkcji prefabrykatów oraz przygotowania inwestycji jak najniższym kosztem. Proces adaptacji hali pod planowane zadania przebiegł sprawnie i szybko, a plan uruchomienia produkcji został zmieniony z powodu jego choroby. P. L. zdecydował się wówczas na utworzenie wraz z trzema innymi osobami spółki produkującej prefabrykaty w przygotowanej hali. Taka forma organizacyjna funkcjonuje do dnia dzisiejszego. Czterech wspólników podzieliło między siebie kompetencje powierzone dotychczas R. W. i na tym etapie stanowisko kierownika produkcji okazało się niepotrzebne. Dodał, że charakter jego pracy nie wymagał stałej obecności na hali, lecz niektóre czynności wykonywał także poza nią. W ramach powierzonych mu obowiązków m.in. zamawiał na rzecz pracodawcy części potrzebne do wykonania instalacji elektrycznej umożliwiającej awaryjne zatrzymanie pracy suwnic, którego dotychczas nie było na hali. Zakup został dokonany z dostawą kurierską do miejsca zamieszkania odwołującego, a zapłaty dokonał ze swojego konta, a P. L. zwracał mu te środki. Wobec powyższego odwołujący wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie, że podlega on obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie wskazanym w decyzji oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 maja 2018 r. w sprawie VI U 539/17 zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 30 stycznia 2017 r. nr (...) w ten sposób, że R. W. podlegał ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. z tytułu zatrudnienia w firmie (...).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Ubezpieczony R. W. zdobył wykształcenie wyższe na Wydziale (...) Politechniki (...) na kierunku (...) o specjalności technologia maszyn, uzyskując tytuł magistra inżyniera mechanika. Ukończył też studia podyplomowe w zakresie charakterystyki energetycznej i audytu energetycznego budynków oraz szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników lub osób kierujących pracownikami. W dniu 1 sierpnia 2016 r. R. W. zawarł z P. L., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) w T., umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r., na podstawie której został zatrudniony na stanowisku kierownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto. Jako przyczynę zawarcia umowy o pracę na czas określony wskazano sezonowość pracy. Propozycja pracy wyszła ze strony P. L., który znając wcześniej R. W. z prac na budowach poprosił go o pomoc w przygotowaniu hali produkcyjnej do wykonywania produkcji prefabrykatów (m.in. dostosowanie suwnic) w związku z rozszerzeniem produkcji oraz przygotowania inwestycji jak najniższym kosztem. Odwołujący przystał na tę propozycję, gdyż poszukiwał wtenczas pracy, konsekwencją czego było zawarcie umowy o pracę. Umówili się tak, że najpierw R. W. przygotuje halę produkcyjną pod produkcję (hala o powierzchni ok. 3.000 m^(2)), tak ażeby spełniania ona wszelkie wymogi techniczne i wymogi bezpieczeństwa, a następnie będzie pełnił funkcję kierownika produkcji na tak przygotowanej hali w zakresie produkcji prefabrykatów. Do zakresu działalności gospodarczej prowadzonej przez P. L. należały bowiem specjalistyczne roboty budowlane. Do zakresu obowiązków R. W. w ramach zajmowanego stanowiska należało formalnie sprawowanie nadzoru nad pracą podległego personelu, planowanie grafików pracy, nadzór nad bieżącą produkcją, rozwiązywanie sytuacji kryzysowych, opracowywanie wydziałowych planów produkcji w porozumieniu z przedstawicielami innych działów, zapewnienie bezawaryjnej realizacji procesu produkcyjnego, prawidłowych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, zarządzanie pracownikami, sporządzanie raportów i analiz wydajności produkcji, wdrażanie najnowszych rozwiązań

technologicznych, reprezentowanie firmy na zewnątrz, odpowiedzialność za prawidłową realizację budżetu, optymalizację kosztów produkcji, negocjacje

z potencjalnymi partnerami biznesowymi, monitorowanie rynku (nowości, konkurencji, patentów). Ponoślił służbową odpowiedzialność za właściwe i terminowe wykonanie zadań ustalonych dla jednostki organizacyjnej w regulaminie organizacyjnym, szczegółowym zakresie zadań i obowiązków oraz wynikających z poleceń przełożonego, właściwą i zgodną z obowiązującymi przepisami gospodarkę składnikami majątkowymi powierzonymi do użytkowania oraz przestrzeganie obowiązujących przepisów. Przed przystąpieniem do pracy R. W. w dniu 11 lipca 2016 r. został poddany badaniom lekarskim w zakresie zdolności do pracy na stanowisku kierownika produkcji oraz w dniu 1 sierpnia 2016 r. przeszedł szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Odwołujący z tytułu wynagrodzenia za pracę otrzymał wynagrodzenie brutto: 08/2016 r. – 5.000 zł, 09/2016 r. – 2.321,13 zł (w tym płaca podstawowa – 454,54 zł i wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy – 1.866,59 zł). Wysokość wynagrodzenia na poziomie 5.000 zł brutto miesięcznie strony ustaliły w drodze konsensusu, uwzględniając kwalifikacje odwołującego oraz jego bogate doświadczenie zawodowe

na stanowiskach kierowniczych. W 2016 r. R. W. z tytułu pracy u P. L. uzyskał przychód w wysokości 9.981,93 zł. P. L. przekazał do ZUS za R. W. imienne raporty rozliczeniowe, wskazując podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za miesiące: 08/2016 – 5.000 zł, 09/2016 – 454,54 zł, 10/2016 – 11/2016 – 0 zł, 12/2016 – 2.660,80 zł. W ramach działalności P. L. zatrudnił jeszcze N. B. z wynagrodzeniem 2.700 zł netto miesięcznie (3.800 zł brutto miesięcznie) na stanowisku kierownika budowy i inspektora bhp (z wykształceniem wyższym, z tytułem magistra budownictwa, bez doświadczenia zawodowego). Ubezpieczony zobowiązany był do podpisywania indywidualnej karty obecności i czasu pracy, z której wynika, że był obecny w pracy codziennie, pięć dni w tygodniu i pracował po 8 godzin dziennie w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r.

do dnia 2 września 2016 r. (3 i 4 września 2016 r. – dni wolne od pracy). W okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. ubezpieczony rzeczywiście pracował na rzecz płatnika składek, niemniej jednak nie sprawował ściśle funkcji kierownika produkcji, nie sprawował nadzoru nad pracownikami bezpośrednio przy produkcji (jeszcze produkcji nie było), lecz czynności były przez niego podejmowane celem przystosowania hali pod produkcję prefabrykatów zgodnie z obowiązującymi procedurami (spełniania wymogów technicznych, form do słupów betonowych, elektryka). Pracował na hali bądź poza nią

i sprawował nadzór nad pracownikami fizycznymi, którzy wykonywali jego polecenia w zakresie dostosowania hali. Ubezpieczony nosił biały kask, co oznaczało, że jest osobą wyznaczoną do nadzoru nad pracownikami. Ubezpieczony dokonywał zakupu narzędzi niezbędnych do dostosowania hali (m.in. rozłącznik, wyzwalacz), które sam zamawiał i za które płacił, a następnie P. L. zwracał mu za nie pieniądze. Było również tak, że P. L. po uzyskiwaniu informacji od ubezpieczonego sam zamawiał dany towar. Od dnia 5 września 2016 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy i niezdolność

ta utrzymywała się nieprzerwanie do końca trwania umowy, tj. do dnia 31 grudnia 2016 r. Otrzymał kolejne zwolnienia lekarskie wystawione przez lek. med. G. N. w następujących okresach: od dnia 5 września 2016 r. do dnia 19 września 2016 r., od dnia 20 września 2016 r. do dnia 30 września 2016 r., od dnia 1 października 2016 r. do dnia 15 października 2016 r., od dnia

16 października 2016 r. do dnia 28 października 2016 r., od dnia 29 października 2016 r. do dnia 10 listopada 2016 r., od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia 25 listopada 2016 r., od dnia 26 listopada 2016 r. do dnia 9 grudnia 2016 r., od dnia 10 grudnia 2016 r. do dnia 23 grudnia 2016 r., od dnia 24 grudnia 2016 r. do dnia 7 stycznia 2017 r., od dnia 8 stycznia 2017 r. do dnia 20 stycznia 2017 r., od dnia 21 stycznia 2017 r. do dnia 3 lutego 2017 r. Powodem zwolnienia było nagle pogorszenie stanu zdrowia spowodowane cukrzycą (nagłymi wzrostami cukru). W związku z tym schorzeniem ubezpieczony tracił równowagę, występowały u niego zawroty głowy, był osłabiony, a jako że mieszka w K., a pracę miał wykonywać w B. nie mógł kierować samochodem. W dniu

6 września 2016 r. odwołujący zgłosił się do Poradni (...) Szpitala w I.

z powodu bólu okolicy odbytu (ropień okołodbytowy). Wcześniej ostatnie zwolnienie chorobowe odwołujący otrzymał w listopadzie 2015 r. W czasie nieobecności R. W. na jego miejsce nie został zatrudniony inny pracownik, lecz jego obowiązki przejął P. L., a po założeniu spółki – również pozostali wspólnicy. Obecnie kierownikiem hali produkcyjnej jest S. Ł. (jego pracodawcą jest obecnie spółka). S. Ł. z wykształcenia jest inżynierem budownictwa

i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 6.500 zł netto miesięcznie. W chwili przyścia do pracy S. Ł. hala produkcyjna była w pełni przygotowana do produkcji prefabrykatów. Przed zawarciem umowy z P. L. odwołujący R. W. pozostawał w stosunku pracy do końca stycznia 2016 r. Wcześniej zajmował stanowiska: dyrektora produkcji (2013 – 2016), kierownika produkcji (2011 – 2013), dyrektora produkcji warsztatowej (2008 – 2009), dyrektora zakładu (2003 – 2008), dyrektora ds. technicznych i produkcji (1997 – 2003) oraz dyrektora (1993 – 1997). Oprócz zatrudnienia od 2010 r. odwołujący – jak dodatkowe źródło dochodu poza stosunkiem pracy – prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowo – Handlowa (...), w ramach której wystawiał świadectwa energetyczne budynków, przeprowadzał audyty przeprowadzał badania i analizy techniczne. W związku z tą działalnością gospodarczą ubezpieczony był zgłoszony w okresie od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. do ubezpieczenia zdrowotnego, a od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 11 stycznia 2017 r. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Od lutego 2016 r. do sierpnia 2016 r. odwołujący utrzymywał się tylko z działalności gospodarczej i poszukiwał zatrudnienia. Przed zawarciem umowy o pracę R. W. i P. L. znali się osobiście. Poznali się na jednej budowie (Zakład Produkcyjny (...) w B.). Pod koniec 2016 r. P. L. zawarł spółkę kapitałową z trzema innymi osobami i w tej formie kontynuował działalność, dostosowując spółkę do produkcji prefabrykatów. Na dzień

30 czerwca 2017 r. płatnik składek P. L. zalega w opłaceniu składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w okresie 08/2016 – 05/2017. W poszczególnych miesiącach z tytułu ww. działalności gospodarczej do końca lipca 2016 r. uzyskał przychody w wysokości 891.732,38 zł oraz wydatki – 552.007,39 zł. Na koniec 2016 r. przychody wynosiły 1.573.668,91 zł, a wydatki – 1.507.757,91 zł. Dochód do opodatkowania w 2016 r. wyniósł 45.624 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych, jak również w aktach organu rentowego, którym przyznano walor wiarygodności. Nie wzbudziły one zastrzeżeń Sądu, a i strony w żaden sposób nie kwestionowały ich autentyczności oraz prawdziwości zawartych w nich informacji. Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zeznań odwołującego R. W., zainteresowanego P. L. oraz świadków N. B., K. K., G. B. złożone na okoliczność faktu zatrudnienia odwołującego przez P. L. w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, zakresu wykonywanych przez niego obowiązków, faktycznego ich wykonywania, specyfiki tej pracy, jak również potrzeby zatrudnienia odwołującego i wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, a zeznania te są jasne, logiczne, spójne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka S. Ł. na okoliczność obowiązujących praktyk w zakresie zatrudnienia pracowników

na stanowiskach kierowniczych u płatnika składek, natomiast świadek nie miał konkretnej wiedzy w zakresie świadczenia pracy przez odwołującego na rzecz P. L., albowiem nie pracował on w firmie w czasie zatrudnienia R. W., w związku z czym jego zeznania w dużej mierze są nieprzydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy pominął dowód z przesłuchania świadka R. W. (1), albowiem świadek mimo prawidłowo doręczonego wezwania nie stawiał się na kolejne terminy rozprawy, zaś dalsze jego wzywanie zmierzałoby wyłącznie do bezzasadnego przedłużania postępowania, czego jednak Sąd starał się uniknąć.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust.

1 art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 13 października

1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa) oraz art. 22 k.p. i art. 83 § 1 k.c. wskazując, że istota sporu koncentrowała się na prawnej ocenie ważności umowy o pracę zawartej pomiędzy R. W. a P. L. w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej pod firmą (...), czego pochodną było ustalenie podlegania przez odwołującego obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od daty zawarcia tej umowy. Organ rentowy zarówno w zaskarżonej decyzji, jak i w odpowiedzi na odwołanie wywodził, że umowa o pracę zawarta między ww. podmiotami ma charakter pozorny i zmierza wyłącznie do uzyskania przez odwołującego świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Wobec tego – zdaniem organu rentowego – brak jest tytułu prawnego do zaktualizowania się obowiązku ubezpieczeniowego względem odwołującego. Natomiast odwołujący zajął przeciwne stanowisko, kwestionując wywodzoną przez organ rentowy pozorność umowy o pracę. Wskazał,

iż obowiązki służbowe powierzone mu na podstawie umowy o pracę były rzeczywiście przez niego wykonywane, a w chwili zawarcia umowy nie mógł przewidzieć, że w niedługim czasie stanie się czasowo niezdolny do pracy. Dlatego też, w jego ocenie, nie ma podstaw, aby wyłączyć go spod obowiązkowych ubezpieczeń społecznych skoro od dnia 1 sierpnia 2016 r. był pracownikiem P. L. i od tego czasu faktycznie wykonywał obowiązki powierzone mu przez niego, za które otrzymywał umówione wynagrodzenie. Sąd Okręgowy podzielił argumentację zaprezentowaną w odwołaniu od decyzji. Powoływane przez organ rentowy okoliczności nie mają znaczenia w aspekcie pozorności umowy o pracę w zestawieniu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, wskazującym na realne świadczenie pracy przez R. W.. Wynika bowiem z niego wprost, że w okresie spornym pozostawał on zatrudniony przez P. L. w ramach działalności sklepu na stanowisku kierownika produkcji z zadaniem przystosowania hali produkcyjnej do produkcji prefabrykatów w zakresie planowanego rozszerzenia dotychczas prowadzonej działalności gospodarczej, a do jego obowiązków należało przygotowanie hali do produkcji (w tym zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy), w szczególności bezpiecznego korzystania z suwnic i opracowania form niezbędnych do kształtowania słupów betonowych. W okresie rzeczywistego wykonywania prac, tj. od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 5 września 2016 r. odwołujący nadzorował pracowników, którzy wykonywali jego polecenia w zakresie przystosowania hali do produkcji prefabrykatów. Stawiał się codziennie do pracy, pracował w hali, a w razie konieczności także poza nią, a za wykonaną pracę otrzymywał uzgodnione w umowie wynagrodzenie. Jego zwierzchnikiem służbowym był P. L., z którym uzgadniał istotne kwestie, w tym w zakresie ceny potrzebnych narzędzi. Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu Okręgowego to, że odwołujący w spornym okresie rzeczywiście wykonywał powierzone jej na mocy umowy o pracę obowiązki, co wynika nie tylko z osobowych źródeł dowodowych, ale również z dokumentów zgromadzonych w sprawie. Nie można też pomijać celu, dla którego R. W. został zatrudniony w ww. przedsiębiorstwie, a mianowicie w celu dostosowania hali produkcyjnej do nowych kierunków działalności przedsiębiorstwa, a więc jego zadaniem było stworzenie fundamentów do nowego rodzaju działalności, mającego przynieść wymierne korzyści dla firmy. Miał w tym zakresie niezbędne kwalifikacje i legitymował się wymaganym doświadczeniem zawodowym, w tym także przez wiele lat pracował na stanowisku kierowniczym (dyrektora, kierownika produkcji, itp.). Wobec powyższego, zdaniem Sądu I instancji brak jest uzasadnionych podstaw do kwestionowania istnienia potrzeby gospodarczej zatrudnienia odwołującego w ww. przedsiębiorstwie. Dlatego też, Sąd nie miał żadnych wątpliwości, że potrzeba zatrudnienia odwołującego w warunkach rzeczywiście wykonywanych przez niego prac w świetle zasad racjonalnego gospodarowania była w pełni uzasadniona. Nie stała temu na przeszkodzie również kondycja finansowa firmy, która w tamtym czasie była zadowalająca. Nawet gdyby było inaczej, to kondycja finansowa pracodawcy nie jest okolicznością mogącą samoistnie stanowić o niepodleganiu przez pracownika ubezpieczeniom społecznym. Czynniki ten, co najwyżej może sugerować, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów. W sytuacji jednak, gdy zostało wykazane, tak jak w niniejszej sprawie, że doszło do nawiązania i realizowania więzi pracowniczej, ten argument traci na znaczeniu. W kontekście powyższych rozważań nie ma również znaczenia fakt, iż odwołujący w niedługim czasie po podjęciu pracy stał się czasowo niezdolny do jej wykonywania z uwagi na nasilenie problemów zdrowotnych (m.in. cukrzyca), przez które nie mógł w sposób prawidłowy funkcjonować (występowały u niego m.in. zawroty głowy, nie mógł utrzymać równowagi, nie był w stanie kierować samochodem), a tym samym nie mógł wykonywać powierzonych mu obowiązków pracowniczych. Nie przekonywującym argumentem jest, wywodzony przez organ rentowy, że podjęcie przez ubezpieczonego pracy zmierzało wyłącznie do uzyskania korzystnych dla niego świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tym bardziej, że nie mógł przewidzieć on nasilenia występujących u niego stanów chorobowych w tamtym czasie. Istotne jest przy tym okoliczność, że odwołujący faktycznie podjął zatrudnienie i wykonywał swoje zajęcie zgodnie z zasadami wynikającymi z Kodeksu pracy. W czasie zatrudnienia ubezpieczony był zdolny do świadczenia pracy od dnia wskazanego w umowie o pracę (co potwierdza orzeczenie lekarskie) i faktycznie pracę taką świadczył, a fakt pogorszenia stanu zdrowia po upływie niespełna 2 miesięcy nie większego znaczenia. Nawet gdyby było tak, że odwołujący dążył do uzyskania korzystnych dla siebie świadczeń z ubezpieczenia społecznego to sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja

do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy. W rezultacie zawarcie umowy o pracę nawet w sytuacji, gdy jej zachowanie obliczone jest

na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy faktycznym wykonywaniu obowiązków pracowniczych nawet przez krótki okres, nie prowadzi do uznania, że osoba taka nie podlega ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia pracowniczego. Nie jest więc uzasadnionym twierdzenie organu rentowego jakoby czynność prawna w postaci zawarcia umowy

o pracę pomiędzy R. W. i P. L. była pozorna. Zawarcie umowy o pracę nie było bowiem sprzeczne z ustawą. Również i wysokość wynagrodzenia wskazana w umowie jest odpowiednia w stosunku do kwalifikacji odwołującego, posiadanego doświadczenia zawodowego oraz poziomu obowiązujących w firmie płac, jak i odpowiada wynagrodzeniom właściwym dla takich kwalifikacji, zakresu obowiązków i odpowiedzialności właściwych dla kierownika produkcji na ogólnym rynku pracy. Skoro zatem postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało w sposób niebudzący wątpliwości, że odwołujący po zawarciu umowy o pracę świadczył pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, wypełnił wymagany przez art. 22 k.p. warunek stałej, codziennej i rzeczywistej dyspozycyjności pracownika względem pracodawcy. Strony rzeczywiście miały wolę zawarcia umowy o pracę i umowa ta była wykonywana. Organ rentowy a priori przyjął założenie, że umowa o pracę była pozorna, ale w toku postępowania sądowego nie zostało to w żaden sposób wykazane. Skoro więc zawarta pomiędzy stronami umowa

o pracę łącząca strony nie była dotknięta nieważnością ze względu na jej pozorność, to zawarta i realizowana przez strony umowa o pracę stanowiła tytuł do objęcia obowiązkowo pracowniczymi ubezpieczeniami społecznymi. Wobec powyższego zaskarżoną decyzję organu rentowego należało zmienić, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c., jak w sentencji wyroku.

Apelację od wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucił mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie przepisu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w konsekwencji stwierdzenie, że w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. R. W. podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w firmie (...)

- naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i związane z tym uznanie, że ww. okresie R. W. faktycznie wykonywał czynności pracownicze związane z zatrudnieniem w (...), pomimo że materiał dowodowy zgromadzony zarówno w toku postępowania administracyjnego, jak i w ramach postępowania przed Sądem I instancji, nie tylko okoliczności tej nie potwierdził, ale wręcz jej zaprzeczył.

Pozwany wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazał, że nie zgadza się z wyrokiem Sądu I instancji, gdyż z dokonanych ustaleń wynika, że R. W. nie wykonywał faktycznie pracy na rzecz P. L. prowadzącego firmę (...) oraz że jego zatrudnienie i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych podyktowane było celem odmiennym od świadczenia pracy, mianowicie dążeniem do zapewnienia mu prawa do przysługujących w związku z ubezpieczeniem pracowniczym świadczeń ubezpieczeniowych od dość wysokiej podstawy wymiaru, tj. 5.000,00 zł. Strony od początku nie miały zamiaru faktycznie realizować i nie realizowały łączącego je formalnie stosunku pracy. Propozycja pracy nie wyszła - jak to wskazuje w uzasadnieniu do wyroku Sąd I instancji - ze strony P. L., lecz ze strony odwołującego się, a ma to dość istotne znaczenie. W tym zakresie Sąd I instancji całkowicie pominął dowód z zeznań P. L. złożonych na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2017 r. Płatnik

zeznał wówczas, iż to właśnie R. W. odezwał się do niego, gdyż potrzebował pracy. Co prawda równocześnie oświadczył, iż potrzebował pracownika, co nie zmienia jednak faktu,

że to właśnie ubezpieczony zwrócił się do niego z prośbą o zatrudnienia, nie na odwrót (a strony znały się osobiście od wielu lat). Po przejściu R. W. na zwolnienie lekarskie P. L. nikogo nie zatrudnił na jego miejsce, a i odwołujący się po wykorzystaniu okresu zasiłkowego nie powrócił już

do pracy w (...). P. L. nie ogłosił żadnej rekrutacji, nie wybierał spośród kilku poleconych z innych źródeł osób, legitymujących się wysokimi kompetencjami do pracy na stanowisku kierownika, nie było też po stronie pracodawcy, próby wynegocjowania niższego wynagrodzenia, co byłoby przecież z korzyścią dla firmy, zwłaszcza w sytuacji - jak zeznała na rozprawie w dniu 2 listopada 2017 r. świadek G. B. - firma (...)w 2016 r. miała problemy finansowe, gdyż firma (...) S.A. (w której wcześniej pracował odwołujący się) nie zapłaciła P. L. ponad 300 tys. zł. Sąd I instancji marginalnie potraktował też okoliczność, iż na dzień 30 czerwca 2017 r. płatnik składek płatnik (...) zalega w opłaceniu składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. W ocenie organu rentowego okoliczność ta ma ogromne znaczenie dla ustalenia sytuacji finansowej płatnika składek w kontekście zatrudnienia wnioskodawcy z tak wysoką podstawą wymiaru. Równocześnie jednak Sąd I instancji skrupulatnie wymienia kwoty przychodu P. L. z dokumentu w postaci wydruku komputerowego z księgi przychodów i rozchodów, któremu w ocenie organu rentowego należało odmówić waloru wiarygodności. Po pierwsze dokument ten nie został prawidłowo uwierzytelniony, tj. brak jest na nim pieczętki księgowej, ponadto korelując zapisy zawarte w ww. wydruku z zeznaniami świadka G. B., która na rozprawie w dniu

2 listopada 2017 r. wprost oświadczyła, że w 2016 r. firma (...)miała problemy finansowe, nadto zalegała w opłaceniu składek do ZUS na kwotę prawie 100 tys. zł, co daje podstawy

do zakwestionowania tego dokumentu. Nie bez znaczenia pozostaje też postawa płatnika składek, który wielokrotnie uchylał się od wykonania zobowiązania Sądu dotyczącego przedłożenia księgi przychodów i rozchodów. Ostatecznie do Sądu wpłynął jedynie wydruk komputerowy bez pieczętki zakładu pracy i księgowej (samo ujawnienie na ww. wydruku nazwiska p. B. nie jest zdaniem Oddziału wystarczające do uznania tego dokumentu za wiarygodny). Mając powyższe na uwadze trudno dać wiarę, że płatnika składek P. L. było stać na zatrudnienie pracownika z tak wysoką podstawą wymiaru składek. Pozostaje też pytanie, czy po stronie pracodawcy faktycznie istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika, skoro po przejściu R. W. na zwolnienie lekarskie nikogo nie zatrudnił na jego miejsce, sam przejął jego obowiązki. Dla prawidłowej oceny czy sporna umowa

o pracę jest ważna istotne znaczenie ma też przebieg ubezpieczenia R. W.. I tak R. W. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, której przedmiotem były badania

i analizy techniczne (zakres tożsamy z zakresem obowiązków w ramach spornej umowy pracę) zgłosił się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego tylko w okresie 3-4/2002, 05/2010-05/2011, 01/2017, 04-06/2017 - choć działalność gospodarczą prowadził z przerwami od dnia 1 marca 2002 r. do dnia

30 czerwca 2017 r. Z systemu KSI wynika, iż odwołujący się po ustaniu zatrudnienia w (...) S.A., tj. po dniu 30 stycznia 2016 r. aż do zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych

z tytułu zatrudnienia u płatnika - (...), tj. do dnia 1 sierpnia 2016 r. nie był zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (choć w tym czasie prowadził działalność gospodarczą), a jego stan zdrowia się pogarszał. Ma to o tyle znaczenie, że przed zatrudnieniem u P. L., tj.

w okresie od dnia 31 stycznia 2016 r. do dnia 31 lipca 2016 r. nie posiadał tytułu uprawniającego

do pobierania świadczeń chorobowych. Taki tytuł dało mu dopiero zatrudnienie u P. L.. R. W. bardzo szybko skorzystał z tego uprawnienia, gdyż już od dnia 5 września 2016 r. przeszedł

na zwolnienie lekarskie, na którym przebywał aż do dnia 3 lutego 2017 r. Co istotne po tej dacie wnioskodawca nie wrócił już do pracy w (...)

Organ rentowy poruszył również w apelacji kwestie związane z leczeniem ubezpieczonego

w (...) Centrum (...), braku dowodów rzeczywistego świadczenia przez niego pracy, kwestię związaną ze sfalszowaniem dokumentu w postaci oświadczenia z dnia

13 grudnia 2016 r. K. K., jak i braku nadzoru nad pracownikami przez wnioskodawcę.

Ubezpieczony w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz obciążenie ZUS kosztami postępowania według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego skutkowałą zmianą zaskarżonego wyrok i oddaleniem odwołania.

Przedmiotem sporu było, czy R. W. podlegał ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. z tytułu zatrudnienia w firmie (...).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny uznał, iż Sąd Okręgowy przeprowadził co prawda wystarczające dla kategorię rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, jednakże dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji bez uzasadnionej podstawy przyjął, że R. W. faktycznie wykonywał czynności służbowe w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. i z tego tytułu podlegał ww. ubezpieczeniom społecznym.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku z punktu widzenia prawa materialnego należy rozpocząć od wskazania, że rolą sądu w niniejszej sprawie, zapoczątkowanej decyzją stwierdzającą niepodleganie przez R. W. pracownikemu tytułowi ubezpieczeń społecznych, było zbadanie materialnoprawnej podstawy tej decyzji i rozstrzygnięcie, czy w świetle przepisów prawa materialnego (art. 22 § 1 k.p.) był on pracownikiem u płatnika składek i z tego tytułu podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (w tym ubezpieczeniu chorobowemu) jako pracownik na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, 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 systemowa 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. Nawet 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.

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; 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; 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; 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; 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.

Zwrócić uwagę należy przy tym na to, że możliwe jest stwierdzenie, że strony umowy, zawartej formalnie zgodnie z obowiązującymi przepisami, porozumiały się (bądź milcząco godziły) co do realizacji marginalnego zobowiązania wynikającego z tej umowy jedynie w celu uprawdopodobnienia pozorów jej wykonywania oraz wywołania mylnego przekonania osób trzecich (w tym organu rentowego), jakoby zawarły i realizowały ważną umowę. Owa marginalna realizacja zawartej umowy nie opiera się bowiem w takiej sytuacji na zasadzie wzajemności uzgodnionych świadczeń, albowiem strony tej umowy od początku nie miały faktycznie zamiaru realizować wynikających z niej zobowiązań, a jedynie stwarzać pozory jej wykonywania po to, aby ubezpieczony mógł uzyskać korzystny ekonomicznie tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jeżeli osoba składająca oświadczenie woli chce wywołać skutki prawne inne niż wynikałoby to ze złożonego przez nią oświadczenia woli, składa pozorne oświadczenie woli w rozumieniu art. 83 k.c. Stwierdzenie, że zaszła taka sytuacja, wymaga poczynienia ustaleń co do tego, że strony z góry przewidziały, iż celem zawartej przez nie umowy nie są wzajemne świadczenia wynikające z tej umowy, wobec czego nie są zainteresowane jej wykonywaniem, wobec czego realizacja wzajemnych marginalnych zobowiązań ma jedynie pozorować wykonywanie umowy.

Ponadto wskazać należy, że do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Podobnie w wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575 Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006 r., II UK 2/06, LEX nr 1615997, w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc

niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy błędnie uznał, iż umowa zawarta pomiędzy stronami w dniu 1 sierpnia 2016 r. nosiła cechy umowy o pracę, co w sposób nieuprawniony skutkowało ustaleniem, że w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. R. W. podlegał ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska Sądu I instancji jakoby „umowa o pracę” była faktycznie realizowana i strony w momencie jej zawierania istotnie zmierzały do jej realizacji. Pełnomocnik organu rentowego trafnie wskazał, że „umowa o pracę” złożona do akt rentowych została podpisana przez obie strony, a umowa znajdująca się w aktach osobliwych tylko przez pracodawcę. Akta osobowe nie zawierają również zakresu obowiązków ubezpieczonego, ani potwierdzenia jego kwalifikacji formalnych i zdobytego doświadczenia zawodowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje na brak faktycznego wykonywania przez wnioskodawcę pracy wynikającej z zawartej pomiędzy stronami umowy. Podejmowana przez niego czynności miały upozorować jedynie istnienie stosunku pracy. W okolicznościach faktycznych sprawy nie można zgodzić się z oceną Sądu pierwszej instancji, że umowa o pracę miała charakter realny, a stron nie łączył fikcyjny stosunek pracy. Takie stwierdzenie Sądu pierwszej instancji nie znajduje uzasadnienia zarówno w świetle art. 22 § 1 k.p., jak i w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Po pierwsze Sąd Okręgowy dokonał błędnego ustalenia faktycznego jakoby to od P. L. wyszła propozycja zatrudnienia R. W..

R. L. przesłuchany w charakterze strony zeznał, że R. W. przestał pracować, odezwał się, że chce pracować u niego w firmie, a on cały czas szukał kogoś, kto mógłby go zastąpić (k. 73-73v a.s. t. I, zapis na płycie CD 00:02:09-00:46:15, płyta CD – k. 74 a.s. t. I w zw. z k. 139-139v a.s. t. I, zapis na płycie CD 00:35:48-00:48:58, płyta CD – k. 140 a.s. t. I). Co prawda równocześnie oświadczył, iż potrzebował pracownika, co nie zmienia jednak faktu, że to właśnie ubezpieczony zwrócił się do niego z prośbą o zatrudnienia, nie na odwrót (a strony znały się osobiście od wielu lat).

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 płatnik składek zawierając z ubezpieczonym 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.

Zatem nie można dać wiary twierdzeniom stron, że zachodziła rzeczywista potrzeba pracodawcy do zatrudnienia ubezpieczonego, skoro to on wyszedł z inicjatywą zatrudnienia. Jest to tym bardziej istotne, gdy dokona się analizy przebiegu ubezpieczenia wnioskodawcy. R. W. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej (w ramach której wystawiał świadectwa energetyczne budynków, przeprowadzał audyty, badania i analizy techniczne) zgłosił się

do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego tylko w okresie 3-4/2002 r., 05/2010 r. - 05/2011 r., 01/2017 r., 04-06/2017 r., choć działalność gospodarczą prowadził z przerwami od dnia 1 marca 2002 r. do dnia 30 czerwca 2017 r. Z systemu (...) wynika, iż odwołujący się po ustaniu zatrudnienia w (...) S.A., tj. po dniu 30 stycznia 2016 r. aż do zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika - (...), tj. do dnia 1 sierpnia 2016 r., nie był zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (choć w tym czasie prowadził działalność gospodarczą).

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy nie miał podstaw do uznania, że wnioskodawca rzeczywiście w spornym okresie świadczył prace, skoro nie przedstawiono na tę okoliczność jakichkolwiek dowodów. Nie dowodzą tego złożone do akt rentowych oświadczenia N. B.

z dnia 14 grudnia 2016 r. i K. K. z dnia 13 grudnia 2016 r.

Świadek N. B. zeznała, że widziała ubezpieczonego podczas szkolenia wstępnego z zakresu bph. Natomiast świadek N. B. nie potwierdziła okoliczności wskazanych w pisemnych oświadczeniu tłumacząc, że byli niezależnymi pracownikami – ona na budowie, a ubezpieczony na hali przy ul. (...).

Z kolei świadek K. K. zeznał, że nie podpisał oświadczenia z dnia 13 grudnia 2016 r., które zostało złożone do akt rentowych i nie jest to jego charakter pisma. Podczas składania zeznań świadek K. K. zeznał, że został zatrudniony przy produkcji. Ubezpieczony miał naprawiać i uruchamiać suwnice i zajmować się sprawami elektrycznymi. Ubezpieczony na rozprawie w dniu 2 listopada 2017 r. podczas przesłuchania ww. świadka próbował uściślić zeznania tego świadka sugerując, że świadek był pracownikiem pracownika P. L. i pracował przy przygotowywaniu form pod produkcję (etap poprzedzający produkcję). Świadek kategorycznie zaprzeczył, że był pracownikiem P. L. i nie potrafi określić jak długo widział wnioskodawcę w pracy. Wobec tych nieścisłości zeznania świadka K. K. nie stanowią dowodu na świadczenie przez ubezpieczonego w spornym okresie pracy na stanowisku określonym w „umowie o pracę”.

Zdaniem Sądu II instancji również zeznania świadka G. B. (księgowej płatnika składek) i S. Ł. nie dowodzą wykonywania przez ubezpieczonego w spornym okresie czynności służbowych w reżimie pracowniczym określonym w art. 22 §1 k.p.

Płatnik składek po powstaniu niezdolności ubezpieczonego do pracy nie zatrudnił nikogo na jego miejsce. Nie czynił też starań, aby zawrzeć z wnioskodawcą kolejnej umowy o pracę. Świadek S. Ł. pracuje na stanowisku dyrektora produkcji, ale został zatrudniony przez spółkę, a nie przez P. L..

Ponadto kwestią istotną pozostaje, że zakres obowiązków ubezpieczonego na stanowisku kierownika produkcji jest nieadekwatny do tego, co zgodnie z twierdzeniami wnioskodawcy i płatnika składek miał on robić w spornym okresie. Skoro płatnik składek wiedział, do jakich czynności chce zatrudnić ubezpieczonego, to dlaczego nie określił zakresu jego obowiązków w sposób odpowiadającym rzeczywistemu charakterowi wykonywanych czynności. W takiej sytuacji utrudnione byłoby wyegzekwowanie konsekwencji za ewentualne nienależyte wykonanie przez wnioskodawcę czynności służbowych.

Do zakresu obowiązków R. W. na wskazanym w „umowie o pracę” stanowisku kierownika produkcji należało: nadzór nad pracą podległego personelu, planowanie grafików pracy, nadzór nad bieżącą produkcją, rozwiązywanie sytuacji kryzysowych, opracowywanie wydziałowych planów produkcji w porozumieniu z przedstawicielami innych działów, zapewnienie bezawaryjnej realizacji procesu produkcyjnego, prawidłowych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, zarządzanie pracownikami, sporządzanie raportów i analiz wydajności produkcji, wdrażanie najnowszych rozwiązań technologicznych, reprezentowanie firmy na zewnątrz, odpowiedzialność za prawidłową realizację budżetu, optymalizację kosztów produkcji, negocjacje z potencjalnymi partnerami biznesowymi, monitorowanie rynku (nowości, konkurencji, patentów). Generalnie obowiązki wnioskodawcy związane były z produkcją prefabrykatów, czego de facto wnioskodawca nie wykonywał. Natomiast w toku postępowania nie uczynił zadość ciężącemu na nim ciężarowi dowodu – nie wykazał, że wykonywał inne czynności – przygotowanie hali produkcyjnej pod produkcję prefabrykatów, tak ażeby spełniania ona wszelkie wymogi techniczne i wymogi bezpieczeństwa. Dowodem na to nie jest załączona do akt sprawy wiadomość mailowa z dnia 5 września 2016 r., godz. 20.38, ani potwierdzenie wykonania przelewu z tego dnia, gdyż powstały one w pierwszym dniu niezdolności ubezpieczonego do pracy (k. 93-95 a.s. t. I). Ponadto wnioskodawca mógł powołać na świadków pracowników, z którymi miał współpracować na hali przy ul. (...), o których wspominał podczas przesłuchania.

Ponadto w ocenie Sądu II instancji Sąd Okręgowy w sposób nieprawidłowy ocenił, że powodem niezdolności do pracy było nagle pogorszenie stanu zdrowia. Z dokumentacji medycznej wynika, że wnioskodawca od stycznia 2015 r. leczy się w (...) Centrum (...) i właśnie to schorzenie, na które tam się leczy było przyczyną jego niezdolności do pracy od dnia 5 września 2016 r. do dnia 3 lutego 2017 r. Ponadto w dniu 6 września 2016 r. odwołujący zgłosił się do Poradni (...)Szpitala w I. z powodu bólu okolicy odbytu (ropień okołoodbytowy). Ponadto, na co trafnie zwrócił uwagę pozwany w apelacji, że pewne wątpliwości może budzić zaświadczenie o zdolności do pracy ubezpieczonego, gdyż lekarz medycyny pracy nie przesłał dokumentacji medycznej (np. skierowanie pracodawcy na badanie, wykonane badania, wywiad pacjenta).

Poza omówionymi okolicznościami Sąd Odwoławczy uwzględnił również, że strony przedmiotowej umowy знаły się wcześniej, ubezpieczony miał indywidualnie prowadzoną kartę obecności i czasu pracy (a nie zbiorczą z innymi pracownikami), indywidualna listę płac i wynagrodzenie wypłacane w gotówce.

W świetle powyższego uznać należy, że organ rentowy skutecznie podniósł w apelacji argumenty podważające trafność zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny nie podzielił jedynie zarzutu jakoby płatnik składek posiadał zaległości składkowe na datę zawarcia przedmiotowej umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji uchybił przepisom prawa materialnego art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy systemowej i art. 22 k.p. uznając, że ubezpieczony jako pracownik u płatnika składek podlegał ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r.

W tym stanie sprawy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., Sądu Apelacyjnego zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie (punkt pierwszy).

O kosztach procesu 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 § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Lucyna Ramlo