

Sygn. akt III AUa 932/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Maria Pierzycka - Pająk
Sędziowie	SSA Lena Jachimowska SSO del. Beata Torbus (spr.)
Protokolant	Magdalena Bezak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2018r. w Katowicach

sprawy z odwołania A. C. (A. C.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale zainteresowanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku - Białej

z dnia 3 marca 2017r. sygn. akt VI U 734/16

1) **zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala odwołanie;**

2) **zasądza od odwołującej A. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 1.000 (tysiąc) złotych tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I i II instancji, odstępując od obciążania jej tymi kosztami w pozostałym zakresie.**

/-/SSO del. B. Torbus /-/SSA M. Pierzycka - Pająk /-/SSA L. Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 932/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 lipca 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że A. C. nie podlega od 15 września 2015r., jako pracownik u płatnika składek (...) spółce z o.o. w B., obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że umowa o pracę zawarta pomiędzy A. C. i płatnikiem składek jest czynnością prawną nieważną, z mocy art. 58 § 1 k.c.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła A. C. domagając się jej zmiany i ustalenia, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. od 15 września 2015r. i zasądzenia od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego, stosownie do wartości przedmiotu sporu wskazanej przez organ rentowy.

Podniosła, że wydana decyzja jest sprzeczna z przepisami prawa, gdyż kobieta ciężarna może podjąć zatrudnienie, a organ rentowy nie ma uprawnień do ingerowania w treść umów zawartych między stronami. Podała, iż nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne błędy płatnika związane z niezłożeniem dokumentów potwierdzających ubezpieczenie w odpowiednim terminie.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wnosił o jego oddalenie i zasądzenie od odwołującej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując stanowisko wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 3 marca 2017r. Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż A. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w B. oraz zasądził od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kwotę 4.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił na podstawie akt składkowych, dokumentów przedłożonych przez płatnika, zeznań świadka G. M. (1), M. B. i P. B. oraz odwołującej, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w B. prowadzi działalność od 2011r. Przedmiotem jej działalności jest głównie działalność rachunkowo –księgową, przetwarzanie danych rachunkowych, doradztwo podatkowe. Wspólnikami spółki są A. M. i G. M. (1), który jest jednocześnie prokurentem samoistnym spółki. Spółka zatrudnia pracowników na podstawie umów zlecenia, którzy wykonują prace polegające na digitalizacji i weryfikacji odczytanej elektronicznie dokumentacji. Prace na rzecz spółki wykonują wspólnicy spółki, a także osoba prowadząca własną działalność gospodarczą i wykonująca wskazane wyżej prace w ramach działalności gospodarczej.

Na podstawie umowy o pracę po raz pierwszy została zatrudniona odwołująca. G. M. (1) zajmujący się zatrudnianiem pracowników głównie zatrudniał studentów w ramach umowy zlecenia, z uwagi na niższe koszty zatrudnienia oraz fakt, iż studenci wykonywali prace

w różnych godzinach pracy i w różnym rozmiarze, co było dla nich także korzystne ze względu na konieczność pogodzenia pracy z obowiązkami studenta. G. M. (1) nie przywiązywał istotnej uwagi do kwalifikacji teoretycznych i praktycznych, gdyż chodziło

o wykonywanie prostej pracy polegającej na sprawdzeniu nadsyłanych przez klientów firmy dokumentów księgowych, a ostatecznie były one zatwierdzane przez G. M. (1) lub A. M.. Istotna była zatem dokładność przy wykonaniu pracy.

Kolejno Sąd ustalił, że odwołująca nie posiadała statusu studenta, miała ukończone 26 lat, zatem G. M. (1) zdecydował się zatrudnić ją na podstawie umowy o pracę, gdyż z jednej strony zobligowany był do opłacenia składek, z drugiej zaś w przypadku związania pracownika umową o pracę posiadałby osobę reprezentującą firmę. Poza tym w przypadku umowy o pracę istniały mniejsze obawy o przejęcie klienta niż w przypadku zleceniobiorców, czy zewnętrznej firmy obsługującej klientów Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...).

Z ustaleń Sądu wynika też, że umowy zlecenia były zawierane ze zleceniobiorcami na okres do 1 roku lub krótszy.

W dniu 15 września 2015r. odwołująca zawarła ze spółką (...) umowę o pracę w wymiarze 4/8 etatu na czas określony do 30 września 2015r., z wynagrodzeniem 600 zł brutto. Jako rodzaj pracy strony umowy określiły stanowisko pracownika administracyjno-biurowego. Miejszem wykonywania pracy było biuro rachunkowe spółki z o.o. (...) mieszczące się w B., przy ul. (...). Natomiast w dniu 30 września 2015r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016r., na pełny etat za wynagrodzeniem 3.061,80 zł brutto. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie.

G. M. (1) zdecydował się na zawarcie umowy o pracę z odwołującą po okresie próbnym 14 dni, z uwagi na fakt, iż uznał, że w zakresie powierzonych jej obowiązków pracę wykonuje prawidłowo. Wysokość wynagrodzenia w umowie na okres próbny została zaproponowana przez G. M. (1) i obejmowała okres dwóch tygodni i połowę etatu. Również w umowie zawartej na czas określony pracodawca sam zaproponował wysokość wynagrodzenia, na które odwołująca przystała.

Następnie Sąd ustalił, że odwołująca przedłożyła w dniu 15 września 2015r. orzeczenie lekarskie z którego wynikało, iż może świadczyć pracę w charakterze pracownika administracyjno-biurowego. Przychodziła do pracy codziennie, gdzie znajdowało się jej biurko. Od 15 do 30 września 2015r. pracowała od 8.30 do 12.30 a od 1 października do 26 listopada 2015r. od 8.30 do 16.30. Odwołująca miała wykonywać pracę osobiście i stawiać się do pracy o określonej porze. Początkowo pracowała wraz z G. M. (1), który przyuczał ją do wykonywania pracy, a później pracowała w jednym pomieszczeniu z P. B., zatrudnioną na podstawie umowy zlecenia, która swoją pracę wykonywała od 8.00 lub 9.00 do około 16.00. G. M. (1) nadzorował prace zarówno zleceniobiorców, jak i odwołującej, gdyż pracował w sąsiednim pomieszczeniu w tym samym czasie. Ponadto przetworzone przez odwołującą dokumenty trafiały do G. M. (1), który je weryfikował i wykonywał pracę końcową. W przypadku błędów zwracał uwagę odwołującej w jaki sposób praca ma być wykonana. Weryfikowanie i wprowadzanie dokumentów odbywało się w systemie elektronicznym, w którym spływały dokumenty od klientów, względnie były przynoszone przez G. M. (1).

Zarówno odwołująca jak i zleceniobiorcy nie podpisywali się pod żadnymi dokumentami.

P. B., która pracowała wraz z odwołującą była zatrudniona na podstawie umów zlecenia od maja 2015r. do grudnia 2015r., a następnie od stycznia do grudnia 2016r. Odwołująca wykonywała tożsamą pracę co zleceniobiorcy, mimo innej nazwy swojego stanowiska pracy. W przypadku zleceniobiorców rodzaj pracy był określany jako prace biurowe i digitalizacja dokumentacji księgowej, zgodnie z harmonogramem zleceń i stałej obsługi klientów.

G. M. (2) nie znał wcześniej odwołującej i takie wrażenie odniosła także pracująca z odwołującą P. B..

Zleceniobiorcy otrzymywali niższe wynagrodzenia za wykonywanie swojej pracy niż odwołująca, które kształtowało się w kwocie od 10 do 11 zł za godzinę pracy netto.

Kolejno, w oparciu o zeznania odwołującej, jej dokumentację medyczną, listy płac, akt urodzenia dziecka, zeznania świadka G. M. (1), stanowisko zleceniodawcy K. Ł. i umowy zlecenia Sąd ustalił, że odwołująca w sierpniu 2015r. dowiedziała się, iż jest w ciąży. W tym czasie pracowała w Firmie (...) w B. na podstawie umów zlecenia zawieranych cyklicznie od 26 lutego 2014r. do 30 września 2015r. Praca polegała na wykonywaniu telefonów, wysyłaniu maili z ofertą firmy celem pozyskania nowych inwestorów. Praca była wykonywana średnio raz w tygodniu przez 1-2 godzin w czasie otwarcia pracowni od 8.00 do 16.00, za wynagrodzeniem w kwocie 660 zł. Godzinę rozpoczęcia pracy odwołująca ustalała z K. Ł. z dwudniowym wyprzedzeniem.

W konsekwencji odwołująca rozpoczęła poszukiwanie w internecie lepiej płatnej pracy, niekoniecznie na podstawie umowy o pracę. Po znalezieniu oferty Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością (...) umówiła się na rozmowę, którą prowadził G. M. (1) i to on zaproponował odwołującej zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, najpierw na okres próbny. Gdy odwołująca zapytała o wysokość wynagrodzenia także G.

M. zaproponował kwotę, na którą odwołująca przystała. Po zawarciu umowy o pracę w dniu 15 września 2015r. odwołująca poinformowała K. Ł. o tym fakcie.

Odwołująca nie posiadała wykształcenia księgowego, ukończyła Liceum Ogólnokształcące i Akademię Wychowania Fizycznego, ale w tym zawodzie nigdy nie pracowała. Pracowała jako specjalista d/s pielęgnacji ciała do listopada 2012r., a następnie na podstawie umów zlecenia zawieranych z K. Ł..

W momencie zawierania umowy o pracę w dniu 15 września 2015r. odwołująca nie poinformowała pracodawcy, iż jest w ciąży z uwagi na fakt, iż był to początkowy okres i nie wiedziała jaki cięża będzie miała przebieg.

Pracodawca został poinformowany o tym fakcie w listopadzie 2015r., kiedy odwołująca rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane w gotówce, w kopercie za potwierdzeniem. Taki sposób płatności wynagrodzenia był akceptowany przez pracodawcę, który otrzymywał wynagrodzenie za usługi od klientów w gotówce, dlatego też jeśli pracownik wyrażał wolę zapłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej, to w tej formie otrzymywał wynagrodzenie.

Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim od 27 listopada 2015r. Przyczyną niezdolności do pracy były dolegliwości związane z ciążą. Odwołująca w dniu (...) urodziła dziecko i wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego.

Sąd wskazał, że bezsporną okolicznością jest, iż odwołująca została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego dopiero w dniu 1 grudnia 2015r. G. M. (1) wskazał, iż zgłoszenie to zostało dokonane po terminie, z uwagi na przeoczenie tego obowiązku.

Dalej na podstawie informacji spółki Sąd ustalił, że sytuacja majątkowa Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w momencie zatrudnienia odwołującej była dobra. W 2015r. spółka generowała przychód miesięczny na poziomie od około 12.000 zł do około 17.000 zł brutto, zatrudniała dwie osoby na podstawie umowy zlecenia P. B. od maja 2015r. do grudnia 2016r. i W. S. do lipca 2015r. W 2016r. przychód spółki odniósł tendencje wzrostową. W okresie od sierpnia 2015r. P. B. była jedynym zleceniobiorcą wykonującym pracę na rzecz spółki. Z dniem 1 marca 2016r. została zatrudniona na podstawie umowy zlecenia M. B. na czas określony do dnia 31 grudnia 2016r.

W dniu 30 grudnia 2016r. odwołująca zawarła kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2017r. na pełny etat z wynagrodzeniem 3.060,80 zł brutto.

Sąd przyjął za wiarygodne zeznania odwołującej oraz słuchanych w sprawie świadków, uznając je za zgodne z treścią dokumentów i wzajemnie się uzupełniające.

Okoliczność, iż Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) zatrudniała uprzednio zleceniobiorców wykonujących tożsamą co odwołująca pracę, według Sądu, został potwierdzony dołączonymi do akt umowami zlecenia oraz zeznaniami zleceniobiorców.

Sąd ocenił, że o tym, iż istniała potrzeba zatrudnienia w firmie pracownika do wykonywania pracy powierzonej odwołującej świadczy fakt, że we wrześniu 2015r. pracę na rzecz spółki wykonywała jedynie P. B., gdyż W. Ś. pracę zakończyła

w lipcu 2015r. Odwołująca w momencie zawarcia umowy o pracę była zdolna do podjęcia zatrudnienia, o czym świadczy dołączone do akt osobowych zaświadczenie o zdolności do tego rodzaju pracy. Ponadto wykonywała już prace biurowe na rzecz K. Ł..

Zdaniem Sądu zainteresowany wykazał także, iż poprzez portal w internecie poszukiwał pracowników do wykonywania pracy. Odwołująca nie była zatem jedynym pracownikiem wykonującym powierzony jej rodzaj pracy. Ponadto sytuacja majątkowa zainteresowanego pozwalała mu na zatrudnienie pracowników, a rosnące przychody pozwalają na twierdzenie, iż ilość zawieranych z klientami umów była na tyle znaczna, iż powodowała konieczność zatrudnienia pracowników.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd przytoczył treść art. 68 ust. 1 pkt.1 lit. a, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, a ponadto art. 353¹ k.c. i art. 2 oraz art. 22 k.p. i stwierdził, że materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwala na przyjęcie, iż wykonywana przez odwołującą praca była świadczona na podstawie umowy o pracę.

Sąd nadmienił, że nawet gdyby stronom umowy przyświecał cel związany z podjęciem ubezpieczenia, to w orzecznictwie przeważa pogląd, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., sygn. akt II UK 320/04). Stronom umowy o pracę, na podstawie, której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy, nie można bowiem przypisać działania w celu obejścia ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005r., II UK 141/04).

Argumentował Sąd, że doprowadzenie do objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskanie świadczeń z tego ubezpieczenia jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się bowiem różnymi motywami indywidualnymi. Zatem za obejście prawa może być uznany jedynie zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, a z taką sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu organ rentowy nie wykazał, aby odwołująca nie mogła świadczyć pracy, z uwagi na stan zdrowia a zeznania jej, świadków oraz treść dokumentów wykazuje, iż odwołująca rzeczywiście świadczyła pracę.

Sąd podkreślił, że zainteresowana Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) miała potrzebę zatrudnienia pracowników i pracowników tych zatrudniała w ramach umowy zlecenia lub też umowy o pracę, jak to miało miejsce w przypadku odwołującej, która nie posiadała statusu studenta, ukończyła 26 rok życia, zatem zatrudnienie jej jako zleceniobiorcy nie przyniosłoby firmie wymiernych korzyści. Także okoliczności, iż zainteresowany na portalu internetowym poszukiwał pracowników została potwierdzona zeznaniami świadków i dołączonymi dokumentami zgłoszeniowymi potencjalnych pracowników.

Sąd wywodził, że w trakcie przebywania odwołującej na zwolnieniu lekarskim odwołujący zatrudnił pracownika na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę. Była zatem potrzeba zatrudniania w firmie pracowników do wykonywania prac biurowych polegających na digitalizacji dokumentacji księgowej. Także kondycja finansowa firmy pozwalała na zatrudnienie odwołującej.

Niewątpliwie, w ocenie Sądu, fakt zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych z przekroczeniem terminu, jest naruszeniem obowiązków płatnika - pracodawcy, stanowiącym wykroczenie przeciwko przepisom ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych i płatnik ponosi z tego tytułu odpowiedzialność karną określoną w art. 98 tej ustawy. Natomiast fakt ten w żadnej mierze nie wpływa negatywnie na podleganie z mocy prawa ubezpieczeniom społecznym przez pracownika, który pracę podjął i ją wykonywał (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 maja 2016r., III AUa 1467/15).

Zatem zgłoszenie do ubezpieczenia odwołującej dopiero w dniu 1 grudnia 2015r.,

w opinii Sądu, nie może automatycznie przesądzać o pozorności zawartej umowy o pracę.

Sąd podniósł, że zgodnie już z ugruntowanym orzecznictwem fakt ciąży odwołującej nie może co do zasady stanowić przeszkody do zawarcia ważnej umowy o pracę, jeżeli ubezpieczona była zdolna do świadczenia pracy od dnia wskazanego w umowie o pracę i faktycznie pracę tę świadczyła. Fakt pogorszenia stanu zdrowia po upływie 2 miesięcy nie ma już tu znaczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 czerwca 2016r., III AUa 1383/15).

Dodał także Sąd, że w wyroku z dnia 7 czerwca 2016r., III AUa 1534/15 Sąd Apelacyjny w Łodzi wskazał, iż samo przekonanie, że kobieta w ciąży zawarła umowę o pracę w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej w związku chorobą i macierzyństwem w żadnym razie nie uzasadnia wyłączenia z ubezpieczeń społecznych. Istotne jest natomiast, czy w związku z zawarciem umowy o pracę wynikające z niej zobowiązania były wykonywane, a konkretnie, czy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

W judykaturze niejednokrotnie wyrażano zatem pogląd, że jeśli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 k.p., to nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany jest wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7 - 8, poz. 122; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013r., III AUa 1039/12).

Sąd nadmienił również, że co prawda zainteresowany zawarł w dniu 9 maja 2016r. umowę o pracę z A. B., która także była w trakcie ciąży, jednak zdarzenie to miało miejsce już wiele miesięcy po dniu 15 września 2015r., zatem trudno dokonywać jego oceny w kontekście umowy o pracę zawartej przez odwołującą. Co do zasady pracodawca nie może odmówić zawarcia umowy o pracę tylko dlatego, że potencjalny pracownik, którym jest kobieta znajduje się w ciąży. Takie działanie nosiłoby bowiem cechy dyskryminacji pracownika.

Sąd wskazał, że kwestia ustalenia wysokości wynagrodzenia także została wyjaśniona w trakcie postępowania sądowego. Wysokość wynagrodzenia na okres próbny została bowiem ustalona w stosunku do połowy etatu i 15 dni pracy. Co prawda nie odpowiada to wysokości wynagrodzenia brutto ostatecznie ustalonego w kolejnej umowie o pracę (4 x 600 zł = 2.400 zł), a to w umowie z dnia 30 września 2015r. – 3.061,80 zł, jednak sama ta okoliczność nie może przesądzać o uznaniu umowy o pracę zawartej w dniu 30 września 2015r. za nieważną. Po pierwsze z uwagi na fakt, iż przez okres próbny odwołująca wykonywała pracę do której się przyuczala i nie była traktowana w tym okresie jako samodzielny pracownik, co rzeczywiście mogło rzutować na wysokość ustalonego wynagrodzenia.

Co prawda Sąd zauważył, iż zainteresowany ustalił dla odwołującej wynagrodzenie korzystniejsze za ten sam rodzaj pracy wykonywanej przez zleceniobiorców, jednak różnica w wysokości wynagrodzenia nie była tak drastyczna aby tylko ta okoliczność przesądzała o pozorności umowy. W niniejszej sprawie chodzi bowiem o ustalenie podlegania ubezpieczeniu, a nie o wysokość podstawy wymiaru składki, którą organ rentowy może jeszcze skorygować, jeśli uzna, iż ustalone wynagrodzenie jest zawyżone. Przy przyjęciu, iż zleceniobiorcy pracowaliby na pełny etat ich wynagrodzenie kształtowałoby się w granicach 1.600 zł netto (160 x 10 zł za godzinę pracy), dla pracownika który rozpoczął wykonywanie pracy. Odwołująca miała ustalone wynagrodzenie na poziomie 2.200 zł netto.

Według Sądu, o ile można mówić zatem o nieznacznym zawyżeniu wynagrodzenia, biorąc pod uwagę wartość pracy odwołującej i zleceniobiorców, to jednak w elemencie stosunku pracy istnieje dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy chociażby w kwestii czasu, w którym praca ma być wykonana co jest rozwiązaniem mniej elastycznym niż zatrudnienie w ramach umowy zlecenia i w tym zakresie mniej korzystnym dla pracownika.

Sąd zaznaczył, że ocena przedmiotowej sprawy przez prymat wskazanych cech wynagrodzenia nie jest konieczna, z uwagi na przedmiot postępowania, którym jest podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawarcia umowy o pracę, a nie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne.

Kwestia przygotowania zawodowego do wykonywania pracy także, zdaniem Sądu, została rozstrzygnięta na korzyść odwołującej. Co prawda nie miała ona wykształcenia z zakresu księgowości ani teoretycznego ani praktycznego, jednak oferowana praca była prostą pracą niewymagającą kwalifikacji, a jedynie dokładności w sprawdzaniu danych, a osoby podejmujące tą pracę szybko się przyuczały. Dlatego też zainteresowanemu w istocie nie zależało na ciągłości zatrudnienia, co wynika z zawieranych umów zlecenia na czas określony ze studentami, dla których praca ta miała charakter dorywczy. Przeważały natomiast koszty zatrudnienia, które w przypadku studentów były niższe niż w przypadku innych pracowników.

Także wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę w miesiącu wrześniu 2015r. w żaden sposób nie kolidowało z wykonywaniem obowiązków wynikających z zawartej umowy zlecenia. Również brak szczegółowego zakresu obowiązków nie przesądza o zawarciu umowy dla pozoru.

Przede wszystkim Sąd zauważył, że odwołująca wykonywała proste prace polegające na wprowadzaniu w system elektroniczny dokumentów księgowych, nie miała zatem rozbudowanego zakresu obowiązków na tym stanowisku.

Ustalony stan faktyczny, według Sądu, nie daje zatem podstaw do stwierdzenia, że odwołująca i spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) zawierając sporną umowę o pracę złożyli oświadczenia pozorne, nastawione wyłącznie na wywołanie mylnego przeświadczenia, że praca będzie wykonywana i przyjmowana, choć w istocie zamiaru takiego nie mieli i nie realizowali.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt 1 wyroku, w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania Sąd ten rozstrzygnął po myśli art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w wersji obowiązującej w dacie złożenia odwołania, przy przyjęciu wartości przedmiotu sporu ustalonej przez organ rentowy i niekwestionowanej przez odwołującą oraz mając na względzie treści uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 lica 2016r., sygn. akt III UZP 2/16.

Apelację od przedstawionego wyroku wywiódł organ rentowy. Zaskarżając wyrok w całości, zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie:

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 22 k.p., poprzez przyjęcie, że odwołująca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o. w B. od dnia 15 września 2015r.,
- art. 58 § 1 k..c. poprzez nieuznanie umowy o pracę zawartej z odwołującą się za czynność prawną nieważną, niepodlegającą ochronie przepisów prawa pracy, a także przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych, mającą na celu obejście przepisów z zakresu ubezpieczeń oraz uzyskanie dostępu do świadczeń z ubezpieczenia społecznego,

2. naruszenie przepisów postępowania mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy - art. 233 § 1 k.p.c. polegające na pobieżnej ocenie zakresu obowiązków odwołującej, przy braku jego szczegółowego określenia na podstawie umowy o pracę oraz nieprawidłowe ustalenie okoliczności sprawy mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu środka odwoławczego organ rentowy wskazał, że odwołująca o możliwości zatrudnienia w (...) Sp. z o. o. nie dowiedziała się wyłącznie z ogłoszenia zamieszczonego na portalu (...). Z informacji uzyskanych z systemu informatycznego wynika, że odwołująca nie była osobą całkiem obcą dla płatnika składek, a jeżeli nawet nie znał jej wcześniej osobiście przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych jako pracownika, to i tak trafiła ona do (...) Sp. z o. o. z polecenia, a nie przez ogłoszenie o pracę.

Na podstawie dowodów znajdujących się w posiadaniu organu rentowego ustalono, że płatnik G. M. (1) od 2014r. jest pełnomocnikiem (w ramach zgłoszonego w Zakładzie pełnomocnictwa ZUS PEL) J. Z. (1) - prywatnie ojca odwołującej A. C.

z d. Z..

Biorąc pod uwagę ten fakt, zdaniem skarżącego, można przyjąć, że G. M. (1) i J. Z. (1) znając się wcześniej mogli dojść do porozumienia co do możliwości zatrudnienia córki jednego z nich i umożliwienia skorzystania jej ze świadczeń

z ubezpieczenia społecznego w znacznej wysokości. W związku z tym, można przypuszczać, że G. M. (1) zatrudniając odwołującą jako pracownika wiedział, że jest ona w ciąży, w konsekwencji czego był świadomy tego, że w krótkiej perspektywie czasu pozbawiony będzie możliwości korzystania z wykonywanej przez nią pracy.

Apelujący argumentował, że fakt wcześniejszego posiadania przez G. M. (1) wiedzy o ciąży odwołującej wynika również z tego, że dopiero w dniu 1 grudnia 2015r. za odwołującą został przekazany formularz zgłoszenia ZUS ZUA z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia, z datą zgłoszenia do ubezpieczenia od dnia 15 września 2015r.

W związku z tym, organ rentowy nie dał wiary oświadczeniu G. M. (1), że biuro rachunkowe, które na co dzień załatwia sprawy kadrowe i związane z ZUS dla swoich klientów dokonało zgłoszenia swojego pracownika po terminie tłumacząc to przeoczeniem.

Co do sytuacji finansowej zainteresowanej spółki (...) Sp. z o.o., to zdaniem organu rentowego, generowany przez tą spółkę przychód miesięczny na poziomie

od około 12.000 zł do 17.000 zł brutto, przy założeniu, że stanowił on źródło utrzymania wynajmowanego przez spółkę lokalu, wynagrodzenia zatrudnionych przez spółkę zleceniobiorców i pracowników, obowiązek opłacenia składek na ubezpieczenia za wspólników spółki oraz inne comiesięczne wydatki eksploatacyjne, nie uzasadniały zatrudnienia pracowników z wynagrodzeniem w wysokości co najmniej 3.000 zł brutto.

Poza tym, mająca w spółce praktyka dokonywania gotówkowych rozliczeń z klientami utrudnia weryfikację faktycznej wysokości uzyskiwanego przychodu.

Skarżący wywodził, że zakres czynności wykonywanych przez odwołującą w ramach umowy o pracę nie różnił się od zakresu czynności wykonywanych przez zleceniobiorców. Różnica polegała jedynie na innym nazwaniu stanowiska w zależności od tego, czy wykonywane było przez pracownika, czy też zleceniobiorcę oraz wysokości wynagrodzenia, które w przypadku zleceniobiorców było niższe. Świadek P. B. stwierdziła, że odwołująca robiła to samo, co ona w ramach umowy zlecenia, a poza nimi nie było nikogo innego w biurze, natomiast odwołująca przyznała, że „myśmy z P. sprawdzały się nawzajem, a później dokumenty weryfikował Pan G.". Sprawa podporządkowania odwołującej się pracodawcy i nadzoru nad jej pracą nie została przez Sąd Okręgowy

w ogóle wyjaśniona, gdyż G. M. (1) stwierdził tylko, że nadzór był wieloetapowy, ale nie wyjaśnił na czym miał on polegać.

Apelujący podkreślił, że z uwagi na brak potrzebnych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego przez odwołującą oraz z uwagi na fakt, że nie zajmowała się ona bezpośrednią obsługą klienta, nie istniało ryzyko z jej strony przejęcia klientów spółki, mając na względzie zakres, którym zajmowała się spółka (doradztwo podatkowe oraz usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych).

Organ rentowy nie zgodził się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że „zainteresowana spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) miała potrzebę zatrudnienia pracowników i pracowników tych zatrudniała w ramach umowy zlecenia lub też umowy o pracę jak to miało miejsce w przypadku odwołującej, która nie posiadała statusu studenta, ukończyła

26 rok życia, zatem zatrudnienie jej jako zleceniobiorcy nie przyniosłoby firmie wymiernych korzyści”.

Zdaniem organu rentowego o tym, czy odwołująca wykonywała na rzecz (...) Sp. z o.o. jakąkolwiek pracę w ramach umowy o pracę, czy świadczyłyby usługi cywilnoprawne w ramach umowy zlecenia nie powinien decydować aspekt ekonomiczny, a potrzeba faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla stosunku pracy lub umowy zlecenia.

Skarżący argumentował, że fakt zatrudnienia odwołującej jako pierwszego pracownika (...) Sp. z o.o. sprzeczny jest z twierdzeniem podanym przez G. M. (1), że głównie zatrudniał studentów w ramach umowy zlecenia, z uwagi na niższe koszty zatrudnienia oraz fakt, że wykonywali oni pracę w różnych godzinach pracy i rozmiarze. Stwierdził on, że „pracownik na umowę zlecenia jest dla nas wygodny, a pracownicy na zlecenie mają czas elastyczny”.

Odwołująca w odpowiedzi na apelację wносиła o jej oddalenie i zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub spisu kosztów który złożony zostanie na rozprawie.

Nadto domagała się pominięcia, jako spóźnionych - na zasadzie art. 381 k.p.c. - podniesionych przez organ rentowy w apelacji twierdzeń, iż odwołująca została zatrudniona w spółce (...) Sp. z o.o. w B. z powodu znajomości ojca odwołującej się

J. Z. (2) i prokurenta spółki (...); organ rentowy, jak wskazano

w treści apelacji, dysponował wiedzą o udzielonym przez J. Z. (2) pełnomocnictwie, gdyż informacja ta znajduje się w systemie informatycznym ZUS, zatem organ rentowy mógł okoliczność tę podnieść już w trakcie postępowania przed Sądem Okręgowym, co powoduje, że twierdzenia te należy pominąć, jako spóźnione; nadto organ rentowy nie złożył dowodu

na w/w okoliczność, zatem twierdzenia te nie zostały udowodnione, jak również brak jest wniosku w apelacji o włączenie tychże twierdzeń do materiału dowodowego w sprawie oraz uzasadnienia powodów dla których twierdzenia te winny zostać uznane przez Sąd Apelacyjny za podniesione w sposób zgodny z treścią art. 381 k.p.c.

W przypadku uznania przez Sąd Apelacyjny, że w/w twierdzenia organu rentowego nie są spóźnione, odwołująca wносиła o dopuszczenie i przeprowadzenie - na podstawie art. 381 k.p.c. - dowodu z:

1) przesłuchania w charakterze świadka J. Z. (2) na okoliczność: ustalenia zakresu pełnomocnictwa udzielonego przez świadka G. M. (1), prokurentowi Spółki (...) Sp. z o.o. w B., powodów udzielenia przedmiotowego pełnomocnictwa, posiadanych przez świadka informacji w przedmiocie miejsca zatrudnienia odwołującej oraz czasu i okoliczności, w jakich świadek informacje te pozyskał;

2) uzupełniającego przesłuchania w charakterze strony odwołującej A. C. na okoliczność: posiadanej wiedzy o stosunkach łączących jej ojca -

J. Z. (2) i G. M. (1), czasie i okolicznościach, w jakich wiedzę tę pozyskała, ewentualnego wpływu ojca na zatrudnienie odwołującej się w (...) Sp. z o.o.,

oraz wskazała, że odwołująca się nie mogła zgłosić w/w wniosków dowodowych przed Sądem Okręgowym z uwagi na to, że kwestia ta nie została podniesiona przez organ rentowy w postępowaniu przed Sądem I instancji, zatem potrzeba przeprowadzenia przedmiotowych dowodów zaistniała dopiero na etapie postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu podano, że w przedmiotowej sprawie odwołująca wykazała, że faktycznie świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się usprawiedliwiona, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku.

Sporną kwestię w niniejszej sprawie stanowiło, czy umowa o pracę zawarta przez A. C. z (...) Sp. z o.o. była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i praca ta była wykonywana stosownie do przepisów Kodeksu pracy. W konsekwencji, czy łącząca strony umowa stanowiła tytuł do nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji, rozpatrując odwołanie od zaskarżonej decyzji organu rentowego, niezasadnie przyjął, że przedmiotowa umowa o pracę może stanowić tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Przypomnieć trzeba, że tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowych, na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2017r., poz. 1778), zwanej dalej ustawą systemową, jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy oraz wypadkowego w oparciu o art. 12 ust. 1 ustawy jest, zgodnie z art. 8 ust. 1, pozostawanie w stosunku pracy, przy czym, na podstawie art. 13 pkt 1, ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Zatem, tytułem ubezpieczeń społecznych jest stosunek pracy.

W świetle tej regulacji, koniecznym było ustalenie i rozważenie, czy pomiędzy A. C. a płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w B., istniał stosunek pracy i czy praca była rzeczywiście w jego ramach świadczona. Skoro forma wykonywania pracy decyduje o podstawie podlegania ubezpieczeniom społecznym, oczywiście jest uprawnienie organu rentowego do kontroli zawieranych umów o pracę, a następnie, w razie sporu, zakres kognicji sądu ubezpieczeń obejmuje badanie ważności danego stosunku prawnego.

Godzi się zauważyć, że definicję stosunku pracy zawiera przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz

w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W judykaturze jako cechy stosunku pracy wymienia się także: osobiste wykonywanie pracy, jej powtarzalność (wykonywanie na ogół codziennie, ewentualnie w dłuższych odstępach czasu), podporządkowanie pracodawcy oraz wykonywanie pracy na jego ryzyko. Konstytutywną cechą stosunku pracy jest także odpłatność zatrudnienia.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego, niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zwarta 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 do 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 2013r.,

I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013r., 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 2016r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; dnia

26 lutego 2013r., 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.

Cechami właściwymi dla stosunku pracy są: pracownik jest osobą fizyczną, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, pracownik obowiązany jest pracę świadczyć osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006r., sygn. akt II UK 164/05).

Według poglądów judykatury, sąd ubezpieczeń społecznych nie jest związany wadliwą lub nieadekwatną do istoty roszczeń ubezpieczonego podstawą prawną zaskarżonej decyzji (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008r., I UK 88/08, OSNP 2010

nr 7-8, poz. 100). Wskazanie w zaskarżonej decyzji art. 58 k.c., jako podstawy prawnej nieważności spornej umowy o pracę nie wiązało zatem w postępowaniu sądowym.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 382 k.p.c., Sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Oznacza to obowiązek Sądu II instancji oceny całego materiału dowodowego

w każdym przypadku, niezależnie od tego, czy sąd ten przeprowadza nowe dowody, ponawia dowody wcześniej przeprowadzone, czy też podziela ustalenia poczynione przez sąd pierwszej instancji. Obowiązkiem Sądu II instancji jest rozważenie nie tylko wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji, ale również przeprowadzenie oceny wszystkich twierdzeń zgłaszanych przez strony procesu. Powinność ta wynika z istoty apelacji pełnej, na temat charakteru której Sąd Najwyższy wypowiedział się szeroko w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów (mającej moc zasady prawnej) z dnia 31 stycznia 2008r.,

III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55; por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138 i z dnia 21 sierpnia 2003r., III CKN 392/01, OSNC 2004 nr 10, poz. 161 oraz postanowienie z dnia 4 października 2002r., III CZP 62/02, OSNC 2004 nr 1, poz. 7). Powiększony skład Sądu Najwyższego wskazał w szczególności, że system apelacji pełnej polega na tym, że Sąd II instancji rozpatruje sprawę ponownie. Oznacza to, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz kolejny, a prowadzona przez Sąd odwoławczy rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed Sądem I instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej, jak i faktycznej, popełnionych zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez strony procesowe. Apelacja pełna, oderwana od podstaw,

a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie kępuje zatem Sądu II instancji, dzięki czemu zachowuje on w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze. Skoro apelacja pełna polega na tym, że Sąd II instancji rozpatruje

sprawę ponownie, czyli jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez Sąd I instancji, to

tym samym, postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego - stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Instytucja apelacji pełnej ma odzwierciedlenie również w treści art. 382 k.p.c. Nakaz orzekania w postępowaniu apelacyjnym na podstawie całego materiału zebranego w postępowaniu toczącym się w obu instancjach nie jest ograniczony jedynie do obowiązku rozważenia całego materiału dowodowego sprawy. Pojęcie „materiału”, użyte w art. 382 k.p.c., należy rozumieć szerzej, jako „materiał procesowy”, a więc - poza przeprowadzonymi dowodami (materiałem dowodowym) - także pozostały materiał procesowy, na który składają się twierdzenia i oświadczenia stron, zarzuty przez nie podnoszone i składane wnioski. Skoro Sąd II instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację” (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i danie temu wyrazu w treści.

Sąd Apelacyjny realizując powyższą dyrektywę, po dokonaniu analizy wyników dotychczasowego postępowania dowodowego, dostrzegł konieczność jego uzupełnienia w trybie art. 382 k.p.c. i poszerzył materiał dowodowy o dokumentację medyczną odwołującej z przebiegu badania profilaktycznego i ciąży odwołującej, jak i uzupełniającego przesłuchania A. C..

W świetle tych dowodów konieczne stało się ponowne ustalenie przez Sąd Apelacyjny stanu faktycznego, który przedstawiał się następująco:

(...) Sp. z o.o. w B. zajmuje się działalnością rachunkowo-księgową i doradztwem podatkowym.

(bezsporne).

A. C. ur. w (...)r., w 2005r. ukończyła Liceum Ogólnokształcące, a w 2010r. studia w formie stacjonarnej na kierunku fizjoterapia, o specjalności fizjoterapia, uzyskując 19 maja 2010r. tytuł magistra.

W okresie od 1 września 2011r. do 24 listopada 2012r. odwołująca była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w Z. na stanowisku specjalisty ds. pielęgnacji ciała, w wymiarze pełnego etatu.

W okresie od 26 lutego 2014r. do 30 września 2015r. odwołująca związana była umowami zlecenie z K. Ł., wykonując działania promocyjne w celu pozyskania nowych zleceń. Pracę wykonywała dwa razy w tygodniu, wysyłając maile i wykonując telefony, w wymiarze 1-2 godzin, pomiędzy 8.00 a 16.00.

(umowy zlecenie k. 91-96 a.s).

27 sierpnia 2015r. odwołująca dowiedziała się o stanie ciąży. Od 27 listopada 2015r. do dnia porodu lekarz prowadzący ciążę odwołującej orzekł o jej czasowej niezdolności do pracy, wydając L-4.

15 września 2015r. A. C. została poddana badaniom profilaktycznym. Wówczas podała, że nie jest w ciąży. Uzyskała tego dnia zdolność do pracy na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego w Spółce (...).

(dokumentacja medyczna odwołującej z (...) Sp. z o.o. w Ł. k. 150-157 a.s.).

W dniu 15 września 2015r. A. C. zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. na okres próbny od 15 września 2015r. do 30 września 2015r. za wynagrodzeniem 600 zł brutto, na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego w wymiarze 4/8 etatu. Jako miejsce wykonywania pracy określono Biuro (...) Sp. z o.o. w B., ul. (...). Podano, że wynagrodzenie płatne będzie do 5-go dnia następnego miesiąca.

30 września 2015r. strony podpisały umowę o pracę na czas określony od

1 października 2015r. do 31 grudnia 2016r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 3.061,80 zł. Wskazano, że rozwiązanie umowy następuje z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia.

Pozostałe warunki pozostały bez zmian.

W informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych podano w pkt 2, że wynagrodzenie jest wypłacane raz w miesiącu do 5-go dnia następnego miesiąca za dany miesiąc, a w pkt 7, że ostatniego roboczego dnia miesiąca w formie gotówkowej lub przelewem.

(...). odwołująca urodziła dziecko.

5 maja 2016r. A. C. wystąpiła do (...) Sp. z o.o. o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W piśmie z 24 kwietnia 2017r. podała, że nie ma zamiaru korzystać z urlopu wychowawczego od 28 kwietnia 2017r. do 28 października 2017r., po czym tego samego dnia wystąpiła z wnioskiem o urlop wychowawczy od 28 kwietnia 2017r. do 28 października 2017r.

29 października 2017r. złożyła z kolei wniosek o urlop wychowawczy od 29 października 2017r. do 28 października 2018r.

Następnie 29 grudnia 2017r. (...) Sp. z o.o. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2018r. Jako termin rozpoczęcia pracy podano 1 stycznia 2018r.

Inne warunki pozostały takie same.

(umowy o pracę i wnioski odwołującej w jej aktach osobowych).

Na podstawie umowy zlecenia pracowały w latach 2015-2016 w (...) Sp. z o.o. studentki:

- W. Ś. od stycznia do lipca 2015r., w ostatnim miesiącu za wynagrodzeniem 1.262 zł netto,

- P. B. od maja 2015r. za wynagrodzeniem w 2015r. w maju – 1.285 zł netto, w czerwcu – 1.449 zł netto, w lipcu – 1.145 zł netto, w sierpniu – 1.402 zł netto, we wrześniu – 1.752 zł netto, w październiku – 1.928 zł netto, w listopadzie – 1.869 zł netto, w grudniu 1.869 zł netto,

- M. B. od 1 marca 2016r. do 31 marca 2016r. za wynagrodzeniem za marzec 2016r. 1.300 zł netto.

Przychody i koszty Spółki (...) w latach 2015-2016 kształtowały się następująco:

2015r.

Przychody Koszty

Styczeń 12.644,90 zł 8.865,32 zł

Luty 14.393,10 zł 6.131,81 zł

Marzec 13.371,05 zł 8.946,82 zł

Kwiecień 13.371,05 zł 14.528,59 zł

Maj 13.455,20 zł 12.926,50 zł

Czerwiec 13.276,20 zł 11.452,81 zł

Lipiec 12.390,20 zł 5.752,83 zł

Sierpień 12.225,20 zł 9.800,85 zł

Wrzesień 15.336,22 zł 5.957,00 zł

Październik 17.175,20 zł 7.356,54 zł

Listopad 15.020,20 zł 2.024,24 zł

Grudzień 14.440,20 zł 6.814,17 zł

(informacja (...) Sp. z o.o. k. 43-44 a.s., 104, 108 a.s., zeznania świadka G. M. (1) e-protokół k. 82 a.s. 00:14:04-01:22:32).

(...) Sp. z o.o. współpracuje z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą. W latach 2015-2016 w każdym miesiącu osobą tą była E. M..

Zleceniobiorcy P. B. i M. B. kierowane były na szkolenia w zakresie rachunkowości.

(zeznania świadka G. M. (1) e-protokół k. 88 a.s. 00:14:04-01:22:32, M. B. e-protokół k. 88 a.s. 01:22:32-01:35:22).

Zleceniobiorcy pracowali w godzinach od 8.00 do 16.00, wykonują część pracy w odniesieniu do poszczególnego klienta, zajmując się dygitalizacją dokumentacji księgowej. Ich praca polegała na odczytaniu skanów dokumentów księgowych, weryfikacji tego odczytu, a następnie naniesienia numerów VAT-wskich na dokumentach.

M. B. jest mgr rachunkowości, w dalszym ciągu studiuje, wcześniej miała praktykę w biurze rachunkowym. P. B. studiuje ekonomię.

Spółka (...) posiadała dwa biura, na ul. (...). W siedzibie firmy w B., przy ul. (...) są trzy stanowiska pracy.

(zeznania świadków: M. B. i P. B. – e-protokół jw.).

M. B. nie zna A. B. ani odwołującej, nie spotkała ich nigdy w biurze, mimo, że pracuje od marca 2016r. (zeznania świadka M. B. e-protokół jw.).

(...) Sp. z o.o. złożyła formularz zgłoszenia A. C. do ubezpieczeń społecznych z pracowniczym tytułem ubezpieczenia ZUS ZUA w dniu 1 grudnia 2015r. od 15 września 2015r.

Dokumenty rozliczeniowe zostały przekazane za wrzesień i październik 2015r. 2 grudnia 2015r., za listopad 2015r. 14 grudnia 2015r., za okres od grudnia 2015r. do marca 2016r. 21 kwietnia 2016r., za kwiecień 2016r. 13 czerwca 2016r., za maj 2016r. 23 czerwca 2016r.

22 kwietnia 2016r. (...) Sp. z o.o. przedstawiła organowi rentowemu zaświadczenie płatnika składek wraz z zaświadczeniami o czasowej niezdolności do pracy A. C. za okres od 30 grudnia 2015r. do 25 lutego 2016r.

(bezsporne).

(...) Sp. z o.o. prowadzi obsługę księgową firmy ojca odwołującej J. Z. (1) od 2012r. lub 2013r. (okoliczność przyznana przez prokurenta zainteresowanej na rozprawie apelacyjnej).

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postępowaniu przed Sądem I i II instancji, w ocenie Sądu Apelacyjnego, uniemożliwia przyjęcie, że celem i zamiarem stron, które podpisały przedmiotową umowę o pracę, było jej faktyczne wykonywanie.

Zwrócić bowiem należy uwagę na szereg okoliczności, które ocenione łącznie, prowadzą do wniosków odmiennych, aniżeli przedstawione przez Sąd Okręgowy.

Przede wszystkim strony nie przedłożyły żadnych dowodów wskazujących na to, że (...) Sp. z o.o. poszukiwała pracowników na portalu OLX i tam właśnie odwołująca dowiedziała się o możliwości zatrudnienia. Niewątpliwie nie świadczą o tym bowiem przedłożone przez zainteresowaną Spółkę (...) vitae różnych osób. Sama odwołująca zresztą CV nie składała, bowiem brak go, tak w jej aktach osobowych, jak i w dokumentach przedstawionych przez (...) Sp. z o.o.

Ponadto z przedstawionych przez (...) Sp. z o.o. CV różnych osób wynika, że płatnik składek poszukiwał osób obeznanych w zakresie spraw finansowo-księgowych. Takich kwalifikacji zaś odwołująca nie posiadała. Trudno zatem uznać za wiarygodne twierdzenia G. M. (1), że miała wykonywać prace, niewymagające żadnych kwalifikacji ani przygotowania. Przeczy temu również to, że jako zleceniobiorców zatrudniał studentów ekonomii lub rachunkowości.

Wskazać także trzeba, że w dacie 15 września 2015r. A. C. pracowała na podstawie umowy zlecenia u K. Ł.. Faktem jest, że pracę świadczyła jedynie dwa razy w tygodniu, przez 1-2 godziny i nie kolidowałoby to z jej obowiązkami w (...) Sp. z o.o., gdyby faktycznie była zatrudniona na pół etatu, jednakże brak podstaw do przyjęcia, że faktycznie pracę tę wykonywała.

Przede wszystkim zainteresowana spółka nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów jej pracy. Sama odwołująca nie była w stanie podać jakie czynności wykonywała. Wskazywała, że wzajemnie sprawdzały się z P. B.. Podawała raz, że czyniła to jedynie w systemie komputerowym, a kolejnym razem, że także w wersji papierowej. Wskazywała, że weryfikowała m.in. stawki VAT, kwoty brutto i netto na fakturach, określone przez klientów firmy. Trudno uznać, że byłaby w stanie to czynić nie mając ku temu żadnej wiedzy.

Wszak nie miała wykształcenia ani też doświadczenia w zakresie spraw rachunkowo-księgowych.

Także podczas badań wstępnych do pracy A. C. nie wskazała, że jest w ciąży, chociaż wiadomość w tym zakresie uzyskała podczas wizyty u lekarza 27 sierpnia 2015r.

Nie bez znaczenia jest także i to, że A. C. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik (...) Sp. z o.o. dopiero w grudniu 2015r., podczas gdy od 27 listopada 2015r. miała orzeczoną czasową niezdolność do pracy. Niewątpliwie okoliczność ta, jak trafnie zauważył Sąd I instancji, nie może obciążać pracownika, jednakże Sąd odwoławczy miał na uwadze, że zainteresowana spółka jest biurem rachunkowym, zatem w zakresie jej profesjonalnej działalności mieści się m.in. współpraca z ZUS. Trudno zatem uznać za wiarygodne twierdzeń prokurenta Spółki, że zgłoszenia w ustawowym terminie, nie dokonano z powodu przeoczenia.

Także zaświadczenia o niezdolności do pracy odwołującej zostały przekazane do ZUS dopiero 21 kwietnia 2016r.

Oczywiście Sąd Apelacyjny ma na uwadze, że powyższa okoliczność nie przesądza jednoznacznie, że odwołująca w spornym okresie pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. nie wykonywała, jednakże w sposób istotny w powiązaniu z przedstawionymi wyżej okolicznościami, podważa jednak ustalenia Sądu I instancji co do występowania wszystkich niezbędnych elementów istnienia stosunku pracy.

Wbrew stanowisku Sądu I instancji sytuacja finansowa spółki (...), jak wskazują przychody i koszty nie była dobra, co obrazuje informacja przez nią przedstawiona.

Ponadto trudno uznać, aby wynagrodzenie A. C. było ujęte w kosztach za listopad 2015r., bowiem wynosiły one 2.024,24 zł, podczas gdy samo wynagrodzenie wypłacone rzekomo odwołującej wynosiło 2.200,25 zł. Do tego dochodziło przecież

jeszcze wynagrodzenie P. B. jako zleceniodawcy oraz E. M., jako osoby współpracującej, nie licząc innych kosztów ponoszonych przez spółkę.

Ponadto celem ustalenia motywów, którymi kierowała się (...) Sp. z o.o. zawierając z odwołującą kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalność zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego:

z dnia 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447; z dnia 17 marca 1997r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999r. 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.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego płatnik składek nie wskazał racjonalnego powodu,

który świadczyłby o potrzebie zatrudnienia A. C., na podstawie umowy o pracę właśnie od dnia 15 września 2015r. Skoro do tej daty związany był jedynie umowami zlecenia ze studentami, mającymi przygotowanie do pracy w biurze rachunkowym.

Nie wystąpiły żadne inne obiektywne przyczyny, które wskazywałyby na potrzebę jej zatrudnienia w celu np. rozwoju firmy, czy poszerzenia jej profilu.

W świetle okoliczności niniejszej sprawy iluzoryczna wydaje się być potrzeba zatrudnienia odwołującej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaoferowane przez strony dowody nie potwierdziły również nadzoru pracodawcy nad wykonywaniem przez odwołującą obowiązków.

Za niewiarygodne zatem należało uznać zeznania świadków P. B., G. M. (1) i odwołującej odnośnie świadczenia pracy przez A. C. w reżimie pracowniczym. Wszak jak to wskazano wyżej, sama odwołująca nie była w stanie określić konkretnie wykonywanych czynności.

Nie bez znaczenia jest także i to, że M. B., która świadczy pracę w (...) Sp. z o.o. od marca 2016r. nigdy w biurze nie spotkała odwołującej, podczas, gdy w trakcie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, a następnie wychowawczego zawierała kolejne umowy od 1 stycznia 2017r. i 1 stycznia 2018r.

Uwzględniając te wszystkie okoliczności, w ocenie Sądu odwoławczego, trafny jest więc zarzut błędu w ustaleniach faktycznych. Sąd wyprowadził bowiem nieprawidłowe wnioski z przeprowadzonych w sprawie dowodów. Zwrócić należy uwagę, że sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy dowodami zgromadzonymi w sprawie, a konkluzją, do jakiej doszedł sąd na podstawie materiału dowodowego i obejmuje także wszystkie wypadki wadliwości, wynikające z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc także błędy popełnione przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego taki właśnie przypadek zachodzi na gruncie przedmiotowej sprawy. Sąd I instancji w oparciu o materiał dowodowy, którym dysponował wyprowadził wniosek, że A. C. wykonywała wynikające z umowy o pracę obowiązki na polecenie swojego pracodawcy, pomimo, że brak na to dowodów.

Trudno znaleźć w stosunku prawnym łączącym strony cech charakterystycznych dla stosunku pracy, takich, jak: stałe wykonywanie pracy, pozostawanie pod nadzorem pracodawcy i jego kierownictwem.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że w chwili zawarcia umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży, a od dnia 27 listopada 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, co sugeruje zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych.

Okoliczność tę dodatkowo potwierdza fakt, że (...) Sp. z o.o. zajmuje się od 2012r. lub 2013r. obsługą finansową firmy (...) – ojca A. C..

Sąd Apelacyjny oddalił wniosek odwołującej o przeprowadzenie dowodu z jego przesłuchania, gdyż fakt współpracy z firmą (...) potwierdził prokurent zainteresowanej spółki na rozprawie apelacyjnej.

Wskazać należy, że co do zasady nie ma przeszkód, by strony stosunku pracy brały pod uwagę wynikające z tego korzyści w zakresie ubezpieczeń społecznych. Stosownie bowiem do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007r., I UK 302/06 dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako cel podjęcia zatrudnienia nie może świadczyć o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana.

Należy przy tym mieć na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007r., II UK 56/07, w myśl którego nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia.

Wszystkie powyższe argumenty doprowadziły Sąd Apelacyjny do wniosku, zgodnie z którym zawarta umowa o pracę nie kreowała stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., a więc takiego, który wskazywałby na podleganie ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Zauważyć przy tym należy, że w postępowaniu w sprawach z ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajduje zasada postępowania cywilnego, wynikająca z art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Należało stanąć na stanowisku, że wbrew powyższej regule dowodowej, odwołujący nie udowodnili, że przez okres wynikający z umowy o pracę A. C. faktycznie świadczyła pracę na rzecz (...) Sp. z o.o.

W konsekwencji, nie istniał tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego ubezpieczonej, w rozumieniu art. 6 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1 i 2, art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co skutkowało wydaniem decyzji z 8 lipca 2016r.

Mając powyższe na względzie, z mocy art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie (pkt 1 wyroku).

O zasądzeniu od odwołującej na rzecz organu rentowego kwoty 1.000 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I i II instancji (pkt 2 niniejszego wyroku) Sąd Apelacyjny rozstrzygnął na podstawie art. 98 w związku z art. 99 i art. 102 k.p.c. oraz z art. 108 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z zastosowania przez Sąd odwoławczy przepisu art. 102 k.p.c., który stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów.

W ocenie Sądu II instancji, mając na uwadze sytuację materialną odwołującej oraz charakter niniejszej sprawy, zasadnym jest zasądzenie na rzecz strony wygrywającej proces tylko części należnych jej kosztów zastępstwa procesowego.

/-/SSO del. B. Torbus /-/SSA M. Pierzycka - Pająk /-/SSA L. Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

MP