

Sygn. akt III AUa 2027/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Marek Żurecki
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Katowicach

sprawy z odwołania A. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanej (...) Sp. z o.o. w S.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Częstochowie z dnia 10 lipca 2018 r. sygn. akt IV U 1628/17

oddala apelację.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA M.Żurecki
Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 2027/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2018r. Sąd Okręgowy w Częstochowie zmienił decyzję organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., stwierdzając,

że A. Z. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o.

w S..

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 29 lipca 2014r. do Krajowego Rejestru Sądowego wpisana została (...) Sp. z o.o. w S., której głównym udziałowcem, posiadającym w niej 95 ze 100 udziałów, jest J. M., będący również prezesem jej zarządu. Pozostałe udziały w Spółce posiada jego żona M. M. (1). Przedmiotem działalności Spółki jest świadczenie na rzecz podmiotów zewnętrznych usług transportowych oraz usług w zakresie mechaniki samochodowej. Początkowo Spółka posiadała dwa samochody transportowe i zatrudniała dwóch kierowców (za minimalnym wynagrodzeniem za pracę), przy czym w październiku 2016r. doszło do wypadku, w wyniku którego jeden z tych samochodów spłonął. Spółka nie zatrudniała i nie zatrudnia natomiast na stałe mechaników, a jedynie dzierżawiła pomieszczenia warsztatowe i gdy pojawiło się zlecenie naprawy samochodu, to zatrudniała doraźnie mechaników na podstawie umów zlecenia. Części do napraw Spółka kupowała głównie w firmach: (...), (...) i (...), oraz na platformie internetowej (...). W zakresie usług transportowych Spółka świadczyła je głównie dla firmy (...) z C. i dla (...)u z C..

W początkowym okresie całością spraw Spółki zajmował się J. M., przy czym w zakresie obsługi księgowej korzystał on z usług biura rachunkowego, albowiem w Spółce musi być prowadzona pełna księgowość. Dodatkowo w prowadzeniu Spółki (...) pomagała żona M. M. (1), która została zatrudniona w Spółce w charakterze kierownika d/s transportu, w wymiarze ¼ etatu, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, z uwagi na posiadany przez nią certyfikat niezbędny do uzyskania licencji transportowej. W 2012r. u J. M. rozpoznano schorzenie plamki żółtej,

na skutek którego od około 2016r., pomimo intensywnego i drogiego leczenia, w bardzo szybkim tempie traci on wzrok i obecnie całkowicie utracił wzrok w jednym oku, a drugim zachował około 15% zdolności widzenia. W związku z powyższym, w październiku 2016r. J. M. przestał być w stanie samodzielnie zajmować się sprawami firmy. Jednocześnie nie mógł on w tym zakresie korzystać z pomocy małżonki, albowiem ta w tym czasie praktycznie cały swój czas poświęcała na sprawowanie opieki nad matką, która na początku października 2016r. doznała skomplikowanego złamania nogi i przez okres około pół roku musiała leżeć w łóżku i wymagała opieki ze strony córki. Również na początku października 2016r. doszło do wypadku, w wyniku którego spłonął jeden z samochodów spółki (...). Zdarzenie to zwiększyło ilość pracy w Spółce, w związku z prowadzeniem postępowania w sprawie likwidacji szkody, w tym również poniesionej przez zarządcę drogi, tj. Krajową Dyрекję Dróg i Autostrad. W związku z powyższym, w październiku 2016r. J. M. zatrudnił w spółce (...) swojego zięcia D. Z., powierzając mu stanowisko specjalisty ds. logistyki. D. Z. zajmował się organizacją pracy i rozliczaniem kierowców, a w praktyce przejął również pozostałe obowiązki J. M., jako prezesa Spółki. Wymiar czasu pracy d. Z. został ustalony na ½ etatu, a jego wynagrodzenie za pracę na kwotę 5.065 zł miesięcznie. Obok zatrudnienia w spółce (...) pozostawał zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Sp. z o.o. w G. i wkrótce okazało się, że nie jest w stanie pogodzić obu tych stosunków pracy, w związku z czym w spółce (...) pracował tylko do końca stycznia 2017r. W okresie od października 2016r. do stycznia 2017r. D. Z. nie korzystał ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a organ rentowy nie kwestionował ani stosunku pracy zawartego przez niego ze spółką (...), ani wysokości przyznanego mu wynagrodzenia za pracę.

Ponieważ J. M. nadal w bardzo szybkim tempie tracił wzrok, a jednocześnie jego małżonka nadal opiekowała się swoją leżącą matką, w spółce (...) od dnia

7 lutego 2017r. została zatrudniona ubezpieczona A. Z., która w tym czasie przebywała na urlopie wychowawczym. Odwołująca została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego, w wymiarze ½ etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł.

Za zatrudnieniem ubezpieczonej dodatkowo przemawiało to, że od dnia 1 kwietnia 2013r. jest ona zatrudniona w Towarzystwie (...) S.A. w W.

na stanowisku starszego konsultanta - likwidatora szkód standardowych i w ramach zatrudnienia w spółce (...) miała zająć się między innymi dalszym prowadzeniem cały czas niezakończonych postępowania odszkodowawczego związanego ze spłonieniem

w październiku 2016r. jednego z samochodów Spółki. Z tytułu zawarcia powyższej umowy, odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych dopiero w dniu 28 lutego 2017r.

(z datą od 7 lutego 2017r.), co wynikało z zaniedbania jej rodziców, pochłoniętych w tym czasie innymi sprawami. W spółce (...) ubezpieczona zajmowała się rozliczaniem kierowców, wyliczaniem spalania, rozliczaniem tras, wyliczaniem kilometrów ze zleceń, wystawieniem faktur, wypisywaniem zleceń, przygotowywaniem dokumentów dla biura rachunkowego itp. Zatrudnienie w takim wymiarze nie kolidowało ze sprawowaniem przez nią opieki nad dzieckiem. Dodatkowo w wychowaniu dziecka w większym niż wcześniej zakresie pomagał odwołującej małżonek. Ubezpieczona w ramach zatrudnienia

u zainteresowanej nie podpisywała żadnych dokumentów, albowiem mniejszym problemem, niż udzielenie jej stosownych pełnomocnictw (wymagane było pełnomocnictwo notarialne) było podpisywanie dokumentów firmowych przez J. M., któremu były one przywożone z firmy do domu, ewentualnie był on podwożony do firmy i podpisywał je na miejscu. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku M. M. (1), która pomimo pełnienia funkcji kierownika d/s transportu, także nie podpisywała żadnych dokumentów.

W połowie lutego 2017r. A. Z. dowiedziała się, że jest w ciąży, w związku z czym, przewidując, że w niedługim czasie może być ona nieobecna w pracy, J. M. zatrudnił na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego E. Z.. Pracownica ta zatrudniona na czas określony od 6 marca 2017r. do 31 grudnia 2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 3.200 zł miesięcznie. E. Z. do pracy wdrażała A. Z. przez okres około 3-4 tygodni. E. Z. zajmowała się odbieraniem poczty elektronicznej, zamawianiem części

do samochodów, przygotowywaniem dla prezesa spółki dokumentów do podpisu, dbaniem o biuro i sprzęt, telefonowaniem w sprawie zamówień do firm (...) w C. i (...) oraz wystawianiem faktur. W okresach od 10 lipca do 4 września

i od 14 września do 30 listopada 2017r. E. Z. korzystała ze zwolnień lekarskich, w związku z czym, nie mogąc liczyć na jej pracę, J. M. rozwiązał z nią umowę o pracę z dniem 30 listopada 2017r. Równocześnie około czerwca/lipca 2017r. do pracy w większym wymiarze w Spółce powróciła M. M. (1), albowiem opiekę nad matką musiała sprawować tylko do czerwca 2017r. Nadto w tym czasie w Spółce był zatrudniony już tylko jeden kierowca i dysponowała ona tylko jednym samochodem transportowym oraz kończyło się postępowanie związane z likwidacją szkody za spalony samochód, w związku

z czym, M. M. (1) była w stanie samodzielnie zadbać o sprawy firmy.

W roku (...) spółka (...) uzyskała dochód w kwocie 35.335,20 zł, a w roku podatkowym 2017 - w kwocie 39.686,98 zł.

Z dniem 1 kwietnia 2017r. A. Z. przerwała urlop wychowawczy udzielony jej przez (...) S.A. w W. i powróciła do pracy, a następnie od dnia 6 kwietnia 2017r. rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia chorobowego w obu zakładach pracy, po czym rozpoczęła urlop macierzyński.

W zaskarżonej decyzji z dnia 24 lipca 2017r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że odwołująca się A. Z. od dnia 7 lutego 2017r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w jego ocenie płatnik składek nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia A. Z., a przeprowadzone w sprawie postępowanie wykazało, że odwołująca się faktycznie pracy nie zamierzała świadczyć. Zdaniem organu rentowego, fragmentaryczne czynności podejmowane przez nią miały na celu stworzenie pozorów wykonywania postanowień umowy o pracę. Tym samym, celem zawartej umowy o pracę nie było świadczenie pracy jako takiej, a jedynie uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Rozpoznając odwołanie A. Z., Sąd Okręgowy przytoczył przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia

13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2018r., poz. 1270 ze zm. - dalej jako ustawa systemowa) oraz art. 22 k.p., podnosząc, że ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny jednoznacznie wskazuje, że w okresie od 7 lutego 2017r. do 5 kwietnia 2017r. A. Z. faktycznie wykonywała pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. w S., na warunkach określonych umową o pracę z dnia 6 lutego 2017r., a tym samym brak było podstaw do wyłączenia jej z ubezpieczeń społecznych z tytułu tego zatrudnienia od dnia 7 lutego 2017r.

W ocenie tegoż Sądu, dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie ma decydującego znaczenia fakt, czy zawierając umowę o pracę odwołująca i J. M. mieli świadomość, że A. Z. jest w ciąży. Obowiązujące przepisy prawa nie zabraniają podejmowania zatrudnienia w trakcie ciąży, nawet w przypadku gdyby po stronie pracownika zasadniczym motywem podjęcia pracy była chęć uzyskania tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Również w takim przypadku decydujące znaczenie ma jedynie to, czy umówiona praca była faktycznie wykonywana, na warunkach określonych umową o pracę.

Równocześnie - zdaniem Sądu Okręgowego - całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w jednoznaczny sposób wskazuje, że w lutym 2017r. zainteresowana Spółka miała rzeczywistą potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej, gdyż poczynając od października 2016r., J. M. przestał być zdolny do samodzielnego prowadzenia spraw Spółki (...) i nie mógł on w tym zakresie liczyć na pomoc swojej małżonki. W tym czasie wystąpiła konieczność prowadzenia czasochłonnego postępowania w sprawie likwidacji szkody. Po rezygnacji z pracy przez D. Z. wybór J. M. padł na jego córkę A. Z., która w tym czasie korzystała z urlopu wychowawczego, udzielonego jej przez (...) S.A. w W.. Za jej zatrudnieniem przemawiał dodatkowo fakt, że w spółce (...) jest ona zatrudniona na stanowisku starszego konsultanta - likwidatora szkód standardowych i w ramach zatrudnienia w spółce (...) miała zająć się między innymi dalszym prowadzeniem cały czas niezakończonych postępowania odszkodowawczego związanego ze splonieniem w październiku 2016r. jednego z samochodów zainteresowanej.

Sąd Okręgowy zauważył przy tym, iż jakkolwiek ubezpieczona w ramach zatrudnienia w spółce (...) nie podpisywała żadnych dokumentów, a co za tym idzie, brak jest tego rodzaju dowodów na wykonywanie przez nią pracy, to okoliczność ta została jednak w racjonalny i logiczny sposób wyjaśniona przez J. M. i A. Z., którzy stwierdzili, że większym problemem było dla pracodawcy udzielenie odwołującej właściwego pełnomocnictwa (z uwagi na załatwianie spraw urzędowych wymagane byłoby pełnomocnictwo notarialne), niż podpisywanie przez J. M. przygotowywanych przez córkę dokumentów, które były mu dostarczane do miejsca zamieszkania, ewentualnie był on podwożony do biura firmy i tam je podpisywał.

Sąd Okręgowy uznał również, że nie można przyjąć, aby o pozorności zatrudnienia ubezpieczonej miała świadczyć sama li tylko wysokość przyznanego jej wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł za 1/2 etatu jest dosyć wysokie, niemniej - w opinii tegoż Sądu - przystaje ono do wynagrodzeń innych zatrudnionych w spółce (...) osób, które wykonywały podobną do niej pracę. Sąd ten zauważył przy tym, iż choć zatrudniona w związku ze spodziewaną długotrwałą nieobecnością ubezpieczonej w pracy E. Z. miała już wynagrodzenie znacznie niższe (3.200 zł za pełny etat), to jednak zakres jej obowiązków był odpowiednio mniejszy, niż zakres obowiązków A. Z.. Wynikało to stąd, że początkowo pracownica ta pracowała równolegle z odwołującą, a następnie prowadzenie znacznej części spraw Spółki wzięła na siebie M. M. (1). Co przy tym istotne, ówczesna kondycja (...) spółki (...), potwierdzona zeznaniami podatkowymi za lata 2016-2017, pozwalała na przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 3.500 zł miesięcznie za 1/2 etatu.

Ponadto - w ocenie Sądu Okręgowego - za usprawiedliwione okolicznościami faktycznymi należy także uznać zgłoszenie A. Z. do ubezpieczeń społecznych z uchybieniem ustawowego terminu. Wykazano bowiem, że małżonkowie M.

i J. M. w tym czasie byli zajęci ważnymi sprawami osobistymi i zwyczajnie zapomnieli o terminowym zgłoszeniu odwołującej do ubezpieczeń społecznych. Zdaniem tegoż Sądu, zważywszy na wagę tych spraw - zwłaszcza gwałtowne ślepienie J. M., tego rodzaju przeoczenie jest w pełni zrozumiałe.

Podobnie nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego fakt, że po zwolnieniu E. Z. zainteresowana nie zatrudniła nikogo na jej zastępstwo, ponieważ w tym okresie

do pracy w Spółce w większym wymiarze powróciła M. M. (1), w Spółce był zatrudniony już tylko jeden kierowca i dysponowała ona tylko jednym samochodem transportowym oraz kończyło się postępowanie związane z likwidacją szkody za spalony samochód, w związku z czym M. M. (1) była w stanie samodzielnie zadbać o sprawy firmy.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zwłaszcza w postaci zeznań świadka E. Z., która przez pewien czas pracowała równolegle

z odwołującą, jednoznacznie potwierdza, że w spornym okresie A. Z. faktycznie codziennie wykonywała na rzecz spółki (...) umówioną pracę. W ocenie tegoż Sądu, zeznania tego świadka, który nie pracuje już u zainteresowanej, a z pracy został zwolniony przed upływem okresu, na jaki miał zawartą umowę o pracę, a więc nie ma żadnego interesu i powodu, aby zeznawać na korzyść strony niezgodnie z prawdą,

są szczególnie wartościowe. Zeznania wymienionego świadka w pełni przy tym korespondują z zeznaniami świadków D. Z. i M. M. (1) oraz wyjaśnieniami ubezpieczonej i słuchanego za zainteresowaną J. M., a także zgromadzonymi w sprawie dokumentami, tworząc razem z nimi spójną i logiczną całość. Jednocześnie organ rentowy nie przedstawił żadnych własnych dowodów, które świadczyłyby przeciwnie.

Sąd Okręgowy zauważył przy tym, że wobec przedstawienia przez odwołującą

i zainteresowaną formalnie poprawnej umowy o pracę z dnia 6 lutego 2017r. oraz niespornego faktu wypłacania A. Z. umówionego wynagrodzenia za pracę, od którego odprowadzane były wszystkie należne daniny publicznoprawne, to na organie rentowym ciążył obowiązek udowodnienia (a nie tylko powołania się na okoliczności uprawdopodobniające), że faktycznie nie świadczyła ona pracy na rzecz spółki (...). Wszelkie zaś dowody wskazane przez organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie

tylko potwierdziły prawdziwość stosunku pracy zawartego przez odwołującą i zainteresowaną.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

W apelacji od zaprezentowanego rozstrzygnięcia organ rentowy zarzucił Sądowi pierwszej instancji:

- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w przepisie art. 233 k.p.c. poprzez uznanie, że podejmowane przez odwołującą czynności mogą zostać uznane za świadczenie pracy w rozumieniu przepisu art. 22 k.p.,
- naruszenie przepisu art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie, że A. Z. w okresie od 7 lutego 2017r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, jako pracownik.

Powołując się na przedstawione zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego organu rentowego, Sąd Okręgowy błędnie ocenił zgromadzony materiał dowodowy, bowiem nie wynika z niego, aby A. Z. świadczyła pracę w reżimie zatrudnienia pracowniczego. Apelujący podniósł, że zeznania świadka E. Z. nie mogą być jedynym dowodem na świadczenie pracy przez A. Z.. Być może A. Z. wykonywała

jakiś czynności w siedzibie Spółki, na co wskazuje E. Z., ale na podstawie zeznań świadków nie sposób - w ocenie skarżącego - ustalić, że wykonywała je w wymiarze $\frac{1}{2}$ czasu pracy w reżimie zatrudnienia pracowniczego, zaś strony nie przedłożyły żadnych dokumentów, które pozwoliłyby na dokonanie tego rodzaju ustaleń. Tłumaczenie, że przeszkodą dla profesjonalnego przedsiębiorcy w udzieleniu pełnomocnictwa dla A. Z. jest konieczność skorzystania z usług notariusza, jest co najmniej niezrozumiałe.

Ubezpieczona oraz zainteresowany płatnik składek wniosli o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji, jako własne uznał, iż apelacja nie zasługuje na uwzględnienie

1. Na wstępie rozważań wskazać należy, iż postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia społecznego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy. Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Badanie owej legalności decyzji i orzekanie o niej jest możliwe tylko przy uwzględnieniu stanu faktycznego i prawnego istniejącego w chwili wydawania decyzji. Postępowanie dowodowe przed sądem jest postępowaniem sprawdzającym, weryfikującym ustalenia dokonane przez organ rentowy.

Przedstawione rozważania opisują relację pomiędzy przedmiotem rozpoznania w postępowaniu administracyjnym przed organem rentowym (zakończonym wydaniem decyzji) oraz postępowaniem sądowym (sprowadzającym się do badania legalności decyzji).

Odnosząc powyższe uwagi do realiów niniejszego sporu, stwierdzić należy, iż jego przedmiotem jest ocena legalności decyzji organu rentowego z dnia 24 lipca 2017r. stwierdzającej, iż A. Z. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy

o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 7 lutego 2017r.

Spór w rozpatrywanym przypadku dotyczył zatem podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, obowiązkowo przedmiotowym ubezpieczeniom podlegają osoby będące pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Należy zwrócić uwagę, że ustawa systemowa nie zawiera własnej definicji pojęcia „pracownik” i wobec tego jego znaczenie odczytywać należy zgodnie z treścią art. 22 k.p.,

z którego wynika, że decydujące znaczenie dla uznania istnienia stosunku pracy ma wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010r., II UK 286/10).

2. Inaczej mówiąc, tytułem ubezpieczeń społecznych tych osób jest stosunek pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie

do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczenia społecznego (por. wyrok z dnia 19 lutego 2008r., II UK 122/07 oraz wyrok z dnia 24 lutego 2010r., II UK 204/09).

Mając na uwadze przedstawione wyżej założenia, ocenić należało, czy w okresie od dnia 7 lutego 2017r. A. Z. wykonywała na rzecz (...) Sp. z o.o. pracę podporządkowaną, określoną w odwołaniu, jako praca na warunkach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika biurowego, z wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł.

3. Kwestia dotycząca istnienia stosunku pracy jest zagadnieniem stale występującym orzecznictwie (por. wyrok Sądu najwyższego z dnia 29 listopada 2017r., I PK 358/16). Przyjmuje się zatem, iż cechami stosunku pracy są: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i odpłatność. Podstawową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że w utrwalonym orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975r., I PRN 42/75). Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń związanych z pracą. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999r., I PKN 307/99 oraz z dnia 18 lutego 2016r., II PK 352/14).

4. Odnosząc się do zarzutów apelacji, stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy, przyjmując, że strony w spornym okresie łączył stosunek pracy, uczynił to w następstwie trafnej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w tej sprawie. W apelacjach przedstawione zostały zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego. Podkreślić zatem należy, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997r., II CKN 60/97). Tymczasem z zeznań świadka D. Z. wynikają okoliczności decydujące o podjęciu pracy przez ubezpieczoną u płatnika składek. Świadek ten przedstawił powody, dla których zakończył pracę w przedsiębiorstwie swojego teścia (k. 42-42v.). Świadek M. M. (1) opisała przyczyny zatrudnienia wnioskodawczyni oraz zakres powierzonych jej obowiązków (k. 42 v.- 43). J. M. wyjaśnił, że zatrudnił ubezpieczoną (córkę), gdyż nie chciał zatrudniać nikogo obcego. Opisał cel umowy i zakres obowiązków ubezpieczonej (k. 47-47v.). Ubezpieczona w swych wyjaśnieniach opisała okoliczności w jakich doszło do nawiązania stosunku pracy ze spółką (...). Wskazała również szczegółowo zakres obowiązków jakimi została obciążona oraz sposób i miejsce wykonywania pracy. Podała także, iż polecenia związane z pracą otrzymywała od przełożonych: M. M. (1) oraz J. M.. Wyjaśnił również przyczyny zatrudnienia E. Z. (k. 48-48v.). Z kolei świadek E. Z. opisała sposób i miejsce wykonywania pracy przez ubezpieczoną, a także rodzaj obciążających ją obowiązków pracowniczych (k. 41v.-42).

Ponadto trzeba dodać, że ubezpieczona na rozprawie apelacyjnej wyjaśniła, że w spółce (...) zatrudniła się w październiku 2014r. O tym, że jest w ciąży dowiedziała się dopiero w czasie Świąt Bożego Narodzenia w 2015r. Zachorowała na niedoczynność tarczycy i od 10 stycznia 2015r. przebywała na zwolnieniu chorobowym, z którego korzystała do dnia porodu, czyli do lipca 2015r. (k. 114v.). Ponownie zaszła w ciążę, o czym dowiedziała się pod koniec lutego w 2017r. Przed dowiedzeniem się o ciąży wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, co nastąpiło najpóźniej w dniu 17 lutego 2017r. (k. 111).

Ze względu na trapiącą ją niedoczynność tarczycy, wnioskodawczyni bała się, że nie donosi ciąży. O zajściu w ciążę i swoich obawach poinformowała rodziców po koniec lutego 2017r. Dlatego zdecydowano się zatrudnić E. Z., która miałaby przejąć całość obowiązków pracowniczych ubezpieczonej, w razie jej nieobecności. Ubezpieczona podała także, iż nawet, gdyby wiedziała o ciąży wcześniej, to i tak zdecydowałaby się na podjęcie pracy w spółce (...), gdyż chciała pomóc rodzicom, którzy znaleźli się w ciężkiej sytuacji (k. 107v.).

Zatem odnieść się należy do przedstawionego w apelacjach zarzutu sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegający w efekcie na ustaleniu, że podejmowane przez odwołującą czynności mogą zostać uznane za świadczenie pracy, w rozumieniu przepisu art. 22 k.p. Oceniając opisany zarzut, należy wskazać, iż zarzucana sprzeczność obejmuje wszystkie wypadki wadliwości wynikających z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc także błędy popełnione przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sprzeczność ta będzie występowała

w wypadkach, gdy: z treści dowodu wynika co innego, niż przyjął sąd; pewnego dowodu zebranego nie uwzględniono przy ocenie - wbrew obowiązkowi oceny całokształtu okoliczności sprawy; sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo że nie zostały one w ogóle lub są niedostatecznie potwierdzone; sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione, mimo że były ku temu podstawy; ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

W niniejszej sprawie żaden z tych przypadków nie zachodził. Sąd Okręgowy nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c., albowiem wiarygodność i moc dowodów ocenił według własnego przekonania, na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności

(por. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., sygn. IV CKN 1256/00). Wobec powyższego, w aspekcie wskazywanych przez skarżącego uchybień,

nie sposób przyjąć zasadności jego argumentacji, że Sąd Okręgowy uznał dowolnie, wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu, że istniały podstawy do przyjęcia,

że w spornym okresie A. Z. wykonywała na rzecz (...) Sp. z o.o. pracę w warunkach pracowniczego podporządkowania.

5. Przechodząc zaś do zarzutu naruszenia prawa materialnego, podnieść należy,

iż przepis art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje sytuacje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa takiego jak spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, decyduje - tak jak w niniejszej sprawie - 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, z dnia 11 września 2013r., II UK 36/13).

6. Skoro zaś w treści zaskarżonej decyzji organ rentowy (oparciu o przepis art. 83 k.c.) powołuje się na nieważność umowy o pracę łączącej A. Z. i spółkę (...), to przypomnieć wypada, że pozorność umowy o pracę wynikająca z art. 83 k.c.

w związku z art. 300 k.p. była już wielokrotnie przedmiotem wypowiedzi orzecznictwa. Otóż w orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że pozornosc umowy o pracę zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy, praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy. Nie stanowi wówczas umowa o pracę tytułu ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 2008r., II UK 122/07, z dnia 29 czerwca 2017r., III UK 172/16). W niniejszej zaś sprawie ustalone zostało, że od dnia 7 lutego 2017r. A. Z. i spółka (...) pozostawały w - realnie wykonywanym i mającym uzasadnienie w rzeczywistych potrzebach pracodawcy - stosunku pracy. Zatem, skoro opisana umowa o pracę była przez strony wykonywana, to nie można jej, na podstawie art. 83 k.c., przypisać cech pozornosci. Jednocześnie podkreślenia wymaga, iż w orzecznictwie niejednokrotnie wyrażano 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). Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności - przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia, zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 grudnia 2015r., III AUa 646/15 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi w z dnia 11 czerwca 2015r., III AUa 984/14). W końcu, należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem, albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Istotne jest natomiast, czy w związku z zawarciem umowy o pracę zobowiązania z niej wynikające były wykonywane, a konkretnie czy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (por. Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 14 marca 2001r., II UKN 258/00 i z dnia 5 października 2005r., I UK 32/05).

Konkludując, Sąd drugiej instancji uznał apelację za bezzasadną i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA M.Żurecki
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR