

Sygn. akt VII U 940/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marcin Graczyk
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy A. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

na skutek odwołania A. M. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

z dnia 22 listopada 2013r., nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że A. M. (1) jako pracownik (...) S. z o.o. z siedzibą w W. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2013 roku,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na rzecz A. M. (1) kwotę 12630 zł (dwanaście tysięcy sześćset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję, w tym kwotę 12600 zł (dwanaście tysięcy sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sygn. akt VII U 940/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W., decyzją z dnia 22 listopada 2013 r., nr: (...), stwierdził, że A. M. (1), jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 3 stycznia 2013 r. W podstawie prawnej decyzji organ rentowy powołał przepisy art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 38 ust. 1 i art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a) ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 ze zm.) (decyzja z dnia 22 listopada 2013 r., nr: (...)) – dokumentacja zgromadzona w aktach rentowych odwołującej).

W dniu 24 grudnia 2013 r. **A. M. (1)** wniosła odwołanie od powyższej decyzji podnosząc, że w spornym okresie czasu faktycznie wykonywała pracę w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Podkreśliła, że w trakcie postępowania wyjaśniającego, organ rentowy bardzo pobieżnie przeprowadził analizę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że rodzaj świadczonych przez pracodawcę usług powodował możliwość wykonywania przez nią większości prac w systemie zdalnym. Stwierdziła, że taka elastyczność czasu pracy, pozytywnie wpływała na wydajność jej pracy poprzez podnoszenie efektywności organizacji pracy w zakresie wykonywanych zadań. Podniosła także, iż zobowiązana była do podpisywania list obecności, a wszystkie powierzone obowiązki wykonywała pod kierunkiem przełożonego M. D., który zlecał jej, a następnie rozliczał ją z wykonywanych prac. Podkreśliła, że w ramach umowy o pracę wykonywała zadania związane z analizą oprogramowania na W., pozyskiwaniem strumieni audio i wideo wraz z ich przetwarzaniem, a także przygotowaniem dokumentacji instalacyjnej i konfiguracyjnej w powyższym zakresie. Ubezpieczona zaprzeczyła, jakoby zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek miało na celu jedynie uzyskanie przez nią prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nadmieniła, że od dnia 1 lipca 2010 r. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez innego płatnika składek wobec, czego nie miała potrzeby zawierania umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jedynie dla pozorów. Dodała także, że zakres prac wykonywanych przez nią w ramach umowy o pracę na rzecz firmy (...) S.A. oraz zakres prac wykonywanych na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. był odmienny. Podała nadto, że o u ww. pracodawcy została zatrudniona z polecenia znajomych w związku, z czym niezasadne są twierdzenia organu rentowego odnośnie braku weryfikacji jej kwalifikacji zawodowych. Również otrzymywane przez nią wynagrodzenie nie było wynagrodzeniem wygórowanym. Ubezpieczona zakwestionowała również twierdzenia organu rentowego dotyczące zawarcia umowy o pracę jedynie w celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego. W ocenie odwołującej o ile zatem umowa o pracę jest faktycznie wykonywana, nie można kwestionować podlegania pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu. Skoro bowiem z zawarciem umowy o pracę wiąże się obowiązek ubezpieczeń emerytalno-rentowych, chorobowych i wypadkowych, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia nimi i ewentualnego korzystania ze świadczeń nie może być traktowane jako obejście prawa. Z kolei świadomość jednej lub nawet obydwu stron, co do możliwości uzyskania w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie oznacza, że zatrudnienie jest pozorne. Na tej podstawie ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2013 r. Na poparcie swojego stanowiska ubezpieczona przywołała orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych (odwołanie z dnia 24 grudnia 2013 r., k. 2-9 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. wniosł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie z dnia 27 stycznia 2014 r. organ rentowy podniósł, że brak jest wiarygodnych dowodów mogących potwierdzić faktyczne świadczenie przez ubezpieczoną pracy na rzecz ww. pracodawcy. W jego ocenie dokumenty przedłożone przez płatnika składek w toku postępowania wyjaśniającego stanowią jedynie środek uwiarygodnienia działania stron, które przez zawartą umowę o pracę dążyły do obejścia przepisów prawa. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, że samo zawarcie umowy o pracę nie stwarza tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym i w związku z tym prawa do świadczeń. Jeżeli bowiem czynność prawna zawarcia umowy o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń pieniężnych z tytułu ochrony ubezpieczeniowej, jaką przepisy o ubezpieczeniach społecznych zapewniają osobie wykonującej pracę na podstawie umowy o pracę, umowę taką należy uznać za nieważną, jako zawartą dla pozorów. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego organ rentowy podkreślił, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Nie stanowi bowiem podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. W ocenie organu rentowego, płatnik składek nie przedstawił żadnych dokumentów, potwierdzających konieczność utworzenia stanowiska, na którym odwołująca została zatrudniona oraz nie udowodnił, że realizowała ona wskazane zatrudnienie. Jednocześnie odwołująca bezpodstawnie przytoczyła twierdzenia odnośnie chęci długotrwałej współpracy albowiem po 2 miesiącach od zatrudnienia zaprzestała świadczenia pracy, zaś sama umowa została podpisana w dniu, w którym A. M. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu niezdolności do pracy u innego płatnika składek. Organ rentowy wskazał, że takie ustalenia jak podpisanie umowy o pracę w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim z tytułu

niezdolności do pracy u innego płatnika składek, stworzenie nowego stanowiska pracy i niezatrudnienie nikogo na miejsce odwołującej, brak materialnych dowodów na świadczenie pracy, zaświadczenie lekarskie dopuszczające do pracy na stanowisku konsultanta wystawione w dniu 11 marca 2013 r. a więc zaledwie jeden dzień przed wystąpieniem nieprzerwanej niezdolności do pracy, liczne braki formalne w zatrudnieniu w postaci braku podpisu osoby szkolącej na świadczeniu BHP, brak zaświadczenia o ukończeniu szkolenia p.poż, brak przedłożenia dokumentu PIT-2 oraz brak świadków zatrudnienia odwołującej stwierdzone w toku postępowania kontrolnego, świadczą o pozorności zawartej umowy o pracę. Czynności te noszą wszelkie znamiona świadomego, celowego i zorganizowanego działania, których celem było wyłudzenie nienależnych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a zatem jako czynności sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zgodnie z art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. są z mocy prawa nieważne. Na tej podstawie organ rentowy uznał, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu, zaś odwołanie jako bezzasadne winno zostać oddalone (odpowiedź na odwołanie z dnia 27 stycznia 2014 r. k. 40-41 a.s.).

Wyrokiem z dnia 14 października 2014 r., Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie A. M. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. z dnia 22 listopada 2013 r., znak: (...). Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie, Sąd Okręgowy zważył, że strony nawiązały stosunek pracy podczas przebywania A. M. (1) na zwolnieniu lekarskim, a więc w okresie niezdolności do wykonywania przez nią pracy. Zdaniem Sądu nie sposób zatem uznać, że od dnia 3 stycznia 2013 r. zatrudnienie było przez nią faktycznie realizowane. Sąd Okręgowy podkreślił, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona, albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika. W tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest więc skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot takiego ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika.

W dalszej kolejności, Sąd Okręgowy podniósł, że w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw do przyjęcia, że zawarta przez strony umowa o pracę wywołała skutek w postaci objęcia odwołującej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym i chorobowym. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że w stosunku prawnym łączącym A. M. (1) ze spółką (...) nie wystąpiły wszystkie charakterystyczne dla stosunku pracy elementy. Z kolei dla stwierdzenia, że w treści stosunku pracy występuje podporządkowanie pracownicze decydujące znaczenie mają takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy i wykonywania poleceń pracodawcy. W toku postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy ustalił, że A. M. (1) zatrudniona została w zainteresowanej spółce na stanowisku konsultanta. Płatnik nie dysponował jednak dokumentacją dotyczącą posiadania przez odwołującą stosownych kwalifikacji oraz wykształcenia. A. M. (1), co prawda, powoływała się w toku postępowania na fakt posiadanego doświadczenia zawodowego, jednakże nie przedstawiła w tym zakresie żadnych dowodów. Wątpliwym było zatem zatrudnienie ubezpieczonej przez zainteresowanego od razu na czas nieokreślony, za wysokim wynagrodzeniem bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych – choćby w drodze umowy na okres próbny, czy na czas określony. Na uwagę Sądu zasługiwał także fakt, iż pomimo objęcia stanowiska konsultanta, A. M. (1) nie miała ściśle określonego zakresu obowiązków i nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie. Zakres zadań ustalony został w oparciu o umowę ustną nie znajdującą potwierdzenia w żadnych dokumentach. Ponadto, ubezpieczona zlecone jej zadania wykonywała w domu na sprzęcie komputerowym, przekazanym jej przez spółkę, przy czym z efektów tej pracy była rozliczana sporadycznie, a strony kontaktowały się głównie drogą e-mailową oraz telefoniczną. Listę obecności podpisywała wstecznie, po kilku dniach, w momencie spotkania z M. D.. W związku z tym Sąd wskazał, iż wątpliwy jest fakt prawidłowości ewidencjonowania czasu jej pracy oraz rozmiaru i efektów jej rzeczywistej pracy. Zaznaczył także, iż w toku postępowania, ubezpieczona nie zawnioskowała o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków mogących potwierdzić fakt jej przebywania w biurze firmy celem rozliczenia się z efektów pracy i podpisania list obecności. W ocenie Sądu A. M. (1) nie obowiązywał zadaniowy czas pracy, który może być wprowadzony jedynie w przypadkach

uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, albo miejscem wykonywania pracy. Także rozmiar powierzonych pracownikowi zadań nie może zostać ustalony w dowolny sposób. Wymiar zadań powinien być tak ułożony, aby pracownicy, przy dochowaniu zwykłej w danych okolicznościach staranności i sumienności, mogli wykonać swoje obowiązki w ramach 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w realiach rozpoznawanej sprawy, wykonywanie przez ubezpieczoną pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (pełen etat) było nierealne ze względu na równoczesne zatrudnienie w innej firmie. Ubezpieczona wskazała bowiem, że wykonywała pracę u innego pracodawcy do godz. 16, a podróż z miejsca zamieszkania zajmowała jej 40 minut. Sąd zwrócił także uwagę na fakt, że w trakcie zawierania spornej umowy o pracę ubezpieczona była w 5 miesiącu ciąży. Zgodnie z doświadczeniem życiowym nie sposób natomiast uznać, aby była ona w stanie jednocześnie i codziennie wykonywać pracę na dwóch etatach, będąc w zaawansowanej ciąży. Ubezpieczona zatrudniając się w zainteresowanej spółce nie przedłożyła także zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego ją do pracy na tym stanowisku i w takich warunkach. W ocenie Sądu, z punktu widzenia doświadczenia życiowego i logiki, mało prawdopodobnym jest, aby kobieta w zaawansowanej ciąży podejmowała dodatkową pracę. Nie sposób również uznać, że fizycznie mogła sprostać tak wielu obowiązkom. Sąd Okręgowy podniósł także kwestię związaną z dysproporcją płacową pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej w firmie, w której wykonywała zadania od godz. 8-16 oraz jej wynagrodzeniem u płatnika składek. W tym drugim przypadku, wynagrodzenie to było zdecydowanie wyższe pomimo tego, że odnosić się miało do zbliżonych zadań, a przy tym w firmie dotąd ją zatrudniającej ubezpieczona posiadała kilkuletni staż pracy. Mając na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że umowa o pracę zawarta przez A. M. (1) oraz płatnika składek była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, gdyż rzeczywistym celem umowy było uzyskanie przez pracownika wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wyższych niż byłoby to uzasadnione w świetle dowodów przeprowadzonych w sprawie. Otrzymywanie przez pracownika, nieposiadającego przysługujących mu świadczeń, nadmiernie wysokiego wynagrodzenia za pracę (przy uwzględnieniu m.in. faktu niezatrudniania innych pracowników na podstawie umowy o pracę, braku dowodów potwierdzających wykonywanie i rozmiar wykonywanych zadań) przekraczało granice godziwości, co należało uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Okręgowy zważył zatem, iż z tego względu umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami niniejszego postępowania jest nieważna i nie wywołuje skutków prawnych. Powyższe stanowiło podstawę do oddalenia odwołania A. M. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. z dnia 22 listopada 2013 r., znak: (...).

Apelację od wyroku, zaskarżając orzeczenie w całości, wniosła odwołująca A. M. (1), zarzucając błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy polegające na uznaniu, że w spornym okresie czasu nie wykonywała ona pracy na rzecz płatnika składek pomimo tego, że fakt ten został potwierdzony przez samego pozwanego, a więc nie był okolicznością sporną w niniejszej sprawie. Zdaniem skarżącej w powyższym zakresie, Sąd Okręgowy pominął także zeznania świadków K. K. (1) i M. D., jak również jej wyjaśnienia złożone na rozprawie. Odwołująca zaznaczyła przy tym, że Sąd Okręgowy bezzasadnie zakwestionował swobodę woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania wysokości i warunków wynagrodzenia za wykonywaną pracę oraz przyjął, że miała ona ustalony zakres obowiązków jedynie w formie ustnej, podczas gdy zakres ten został potwierdzony w korespondencji mailowej z dnia 3 grudnia 2012 r. Sąd Okręgowy całkowicie pominął przy tym treść dokumentów, stanowiących dowody rzeczowe w postaci opinii biegłego, wyciągu z raportu placowego za 2013 r., oświadczenia pracodawcy oraz korespondencji e-mail i przyjął, iż fakt, że strony nie dysponowały pełną dokumentacją, mogącą potwierdzić fakt świadczenia pracy przez odwołującą oznacza, że praca ta nie była wykonywana. Sąd Okręgowy w sposób nieuzasadniony przyjął także, iż z punktu widzenia zainteresowanej spółki zatrudnienie odwołującej było zbędne, zwłaszcza mając na uwadze fakt, że do dnia dzisiejszego świadczy ona pracę na jej rzecz, zaś świadek M. D. szeroko uzasadniał powody zawarcia przedmiotowej umowy o pracę. Zdaniem odwołującej, nieprawidłowe było także twierdzenie Sądu, że jej praca była rozliczana sporadycznie, podczas gdy strony stosunku pracy spotykały się regularnie kilka razy w tygodniu w siedzibie pracodawcy, a ponadto pozostawały w kontakcie mailowym i telefonicznym. Odnosząc się natomiast do dysproporcji płacowej, obowiązującej u obydwu pracodawców, odwołująca wskazała, iż taka dysproporcja nie istniała, a nadto poziom wynagrodzeń w obu firmach odpowiadał widełkom przewidzianym na rynku usług (...) na tym stanowisku. W ocenie skarżącej również okoliczność zawarcia umowy o pracę w czasie przebywania na krótkim zwolnieniu lekarskim u pierwotnego

pracodawcy nie wyklucza możliwości uznania, że zatrudnienie było faktycznie realizowane, albowiem obowiązujące przepisy nie zabraniają zawarcia umowy o pracę w toku zwolnienia lekarskiego. Skarżąca podniosła także naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 22 k.p. polegające na uznaniu, że umowa o pracę zawarta pomiędzy nią, a zainteresowaną spółką została zawarta jedynie dla pozoru i z naruszeniem zasad współżycia społecznego oraz nie spełnia przesłanek określonych w treści powyższej regulacji, pomimo tego, że wszystkie te przesłanki zostały spełnione. Powołując się na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, co do istoty sprawy poprzez stwierdzenie, że jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 3 stycznia 2013 r. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a także o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje (apelacja k. 136-155 a.s.).

Wyrokiem z dnia 3 marca 2016 r., Sąd Apelacyjny w Warszawie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie, VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu w instancji odwoławczej.

Sąd Apelacyjny zważył, że uzasadnienie wyroku Sądu I instancji nie zawiera wszystkich wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. elementów. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku ustalając okoliczności faktyczne i dokonując oceny dowodów pominął niektóre dowody, nie odnosząc się do nich. Mianowicie nie odniósł się do dokumentów, złożonych przez odwołującą na potwierdzenie wykonywania przez nią pracy i całkowicie pominął treść tych dokumentów, w tym treść wyciągu z raportu płacowego za 2013 r., oświadczenia pracodawcy, korespondencji mailowej. Także Sąd nie odniósł się do prywatnej opinii biegłego sądowego, dołączonej do odwołania. Sąd Apelacyjny dodał, że z treści opinii wynika, iż biegłemu została dostarczona przez (...) sp. z o.o. dokumentacja zrealizowanej pracy dotycząca odwołującej zawarta w segregatorze i biegły na tej podstawie opisał efekty pracy ubezpieczonej. Sąd I instancji nie zbadał jednak tej kwestii i nie przeprowadził dowodu z tych dokumentów dla ustalenia, czy odwołująca świadczyła pracę w zakwestionowanym okresie zatrudnienia. Zdaniem Sądu II instancji, rację ma także odwołująca, że organ rentowy nie kwestionował wykonywania przez nią pracy, ale zarzucał, że wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w nadmiernie zawyżonej wysokości. Zachodzi zatem przypuszczenie, że w czasie kontroli ZUS zostały przedstawione organowi rentowemu przez płatnika składek jakieś dowody dla wykazania wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Powyżej wskazane naruszenia procesowe – w ocenie Sądu Apelacyjnego - miały wpływ na wynik postępowania, gdyż Sąd Okręgowy oddalając odwołanie w uzasadnieniu wyroku stwierdził, m.in. nieważność umowy o pracę, z uwagi na jej pozorność. Przesłanką do takiej oceny umowy o pracę i zasadności odwołania przez Sąd I instancji było ustalenie przez ten Sąd, że strony umowy nie dysponowały dokumentacją mogącą potwierdzić fakt świadczenia pracy przez A. M. (1). Sąd Okręgowy poddał w wątpliwość wykonywanie pracy przez ubezpieczoną, uznając zeznania świadków i strony za niewiarygodne. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ustalenia faktyczne w zakresie realizowania stosunku pracy przez odwołującą mają istotne znaczenie dla oceny zasadności odwołania. W sytuacji niekwestionowania okoliczności faktycznych przez organ rentowy i powstania wątpliwości Sądu co do ich zaistnienia, Sąd Okręgowy powinien sięgnąć do dowodów z urzędu, jeżeli strony ich nie zgłosiły, a Sąd uznał te okoliczności za mające istotne znaczenie dla sprawy. Sąd Apelacyjny zważył, że w niniejszej sprawie odwołująca nie zgłosiła dowodów z dokumentów, które sporządziła w trakcie zatrudnienia, ale ponieważ na te dowody powoływała się przed organem rentowym, który w postępowaniu sądowym nie kwestionował wykonywania pracy przez ubezpieczoną, a ponadto te dowody zostały też przedstawione biegłemu sądowemu w celu sporządzenia opinii na zlecenie prywatne, to zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji powinien przeprowadzić ten dowód z urzędu w celu wyjaśnienia, czy odwołująca realizowała stosunek pracy na rzecz płatnika składek.

W związku z powyższym, w zaleceniach Sąd Apelacyjny wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy rozważy przeprowadzenie powyżej wskazanych dowodów z dokumentów zawartych w segregatorze, znajdującym się w posiadaniu spółki (oświadczenie pełnomocnika odwołującej się na rozprawie apelacyjnej w dniu 3 marca 2016 r. k. 193 a.s.), a następnie w razie potrzeby także innych dowodów, które uzna za stosowne. Po

przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd I instancji ponownie oceni zasadność odwołania mając na uwadze art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. Sąd Okręgowy weźmie pod uwagę pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2014 r. (II UK 374/13), że czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.), zaś jeżeli umowa jest przez strony faktycznie wykonywana, nie można mówić o jej pozorności, powyższe jednak nie tylko nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, ale jest w pełni uprawnione, gdy się zważy ustalone w sprawie okoliczności. Jednocześnie sporządzając uzasadnienie wyroku Sąd I instancji zawrze w nim wszystkie elementy z art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności dokonując oceny dowodów Sąd odniesie się do wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów i oceni ich wiarygodność, w tym także do dowodów z dokumentów w postaci korespondencji e-mail, opinii wykonanej na prywatne zlecenie, dokumentów opracowanych przez ubezpieczoną, które złoży płatnik składek, a także do dowodów osobowych w postaci zeznań świadków i stron postępowania.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. (1) (z domu K.), urodzona w dniu (...), w dniu 27 czerwca 2005 r. ukończyła studia na kierunku Prawo Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu (...) w K., uzyskując tytuł zawodowy magistra. Po ukończeniu studiów, w okresie od dnia 1 września 2004 r. do dnia 30 listopada 2005 r. ubezpieczona była zatrudniona w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w K. na stanowiskach referenta i podinspektora, przy czym w okresie od dnia 1 września 2004 r. do dnia 31 grudnia 2004 r. swoją pracę wykonywała w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/2 etatu, zaś w okresie od dnia 1 stycznia 2005 r. do dnia 30 listopada 2005 r. świadczyła pracę na pełen etat. Następnie w okresie od dnia 15 grudnia 2005 r. do dnia 30 września 2007 r. ubezpieczona wykonywała pracę na stanowisku radcy w Poczcie Polskiej Centrum (...) w W., a w okresie od dnia 1 października 2007 r. do dnia 17 stycznia 2009 r. była zatrudniona w Fundacji (...) z siedzibą w W. na stanowisku starszego specjalisty ds. przetargów (świadczenie pracy z dnia 30 listopada 2005 r. k. 3, świadectwo pracy z dnia 28 września 2007 r., świadectwo pracy z dnia 16 stycznia 2009 r., dyplom ukończenia jednolitych studiów magisterskich – dokumentacja zawarta w aktach osobowych odwołującej).

W okresie od dnia 27 kwietnia 2005 r. do dnia 28 kwietnia 2005 r. A. M. (1) była słuchaczem kursu z zakresu szkolenia podstawowego BHP dla pracowników administracyjno-biurowych. W 2005 r. ubezpieczona ukończyła także kurs – „Prawne aspekty zawierania umów” zorganizowany przez Centrum (...). W 2006 r. ubezpieczona uczestniczyła w szkoleniu nt., postępowanie o zamówienie publiczne według aktualnej i znowelizowanej ustawy. Następnie w okresie od dnia 28 marca 2007 r. do dnia 30 marca 2007 r. ubezpieczona była uczestnikiem szkolenia – „M. (...) – kurs podstawowy” zorganizowanego przez (...) Sp. z o.o. w ramach projektu – „Przez kompetencje do nowoczesnych kadr”, a w okresie 5-6 października 2007 r. odbyła szkolenie pt., „Komunikacja w organizacji i emocje”. W marcu 2009 r. ubezpieczona uzyskała zaświadczenie, potwierdzające jej uczestnictwo w kursie – „Praktyczne aspekty stosowania Prawa zamówień publicznych po nowelizacji z 2008 r. Orzecznictwo dotyczące zmienionych przepisów Pzp, zorganizowany przez (...) Stowarzyszenie (...). Następnie w dniach 16-18 marca 2009 r. A. M. (1) uzyskała certyfikat ukończenia szkolenia „M. (...) – kurs podstawowy” zorganizowany przez (...) S.A. z siedzibą w W. (certyfikat ukończenia szkolenia w dniach 16-18 marca 2009 r., zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu z dnia 30 marca 2007 r., zaświadczenie z dnia 13 lutego 2006 r., zaświadczenie z dnia 10 września 2008 r., zaświadczenie z dnia 5 sierpnia 2005 r., zaświadczenie z marca 2009 r., dyplom ukończenia szkolenia z października 2007 r. – dokumentacja zawarta w aktach osobowych odwołującej).

Od dnia 1 lipca 2010 r. ubezpieczona A. M. (1) jest zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W.. Od 1995 r. (...) S.A. z siedzibą w W. należy do (...) S.A. z siedzibą w W.. Z chwilą nawiązania powyższego stosunku pracy ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 6.300,00 zł. W dniu 26 lutego 2010 r. ubezpieczona odbyła szkolenie okresowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników zatrudnionych przy monitorach ekranowych oraz osób kierujących pracownikami. W dniu 1 stycznia 2011 r. strony aneksowały powyższą umowę ustalając, że ubezpieczona będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 8.000,00 zł brutto miesięcznie na warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania. Do zakresu obowiązków ubezpieczonej na powyższym stanowisku pracy należy świadczenie usług o

charakterze doradczym i konsultingowym oraz realizacją projektów informatycznych na rzecz określonych podmiotów prawnych. Powierzone czynności ubezpieczona wykonuje w tzw. zadaniowym systemie czasu pracy. Z reguły pracę wykonuje w godz. od 8:00 do 16:00. A. M. (1) mieszka w W. na B., a dojazd do centrum miasta zajmuje jej około 40 minut. Odwołująca dojeżdża do pracy samochodem. W (...) S.A. z siedzibą w W. na analogicznym stanowisku pracy zatrudniona jest także K. K. (1), której mąż R. K. jest bezpośrednim przełożonym A. M. (1). W dniu 5 lutego 2013 r. ubezpieczona przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na ww. stanowisku pracy (umowa o pracę z dnia 1 lipca 2010 r. k. 291-294, zaświadczenie z dnia 26 lutego 2010 r. k. 295, aneks do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2010 r. k. 296 a.s., zaświadczenie lekarskie z dnia 5 lutego 2013 r. - dokumentacja zawarta w aktach osobowych odwołującej).

W dniu 2 marca 2015 r. A. M. (1) złożyła w (...) S.A. z siedzibą w W. wniosek o obniżenie w stosunku do niej wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 16 marca 2015 r. do wymiaru, wynoszącego 4/5 etatu, tj. 32 godziny na tydzień w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem A. M. (2), urodzoną w dniu (...) Wobec powyższego, w dniu 16 marca 2015 r. doszło do zawarcia aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2010 r. na mocy, którego postanowiono, że ubezpieczona zostanie zatrudniona na stanowisku kierownika ds. kluczowych klientów w wymiarze, wynoszącym 4/5 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 6.400,00 zł. W § 5 ust. 2 wskazano także, że niezależnie od wynagrodzenia określonego w ust. 1 pracownik może otrzymywać premie i nagrody na warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania. Powyższa umowa była kilkakrotnie aneksowana. Ostatecznie aneksem z dnia 1 kwietnia 2016 r. strony umowy uzgodniły wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę w wysokości 8.800,00 zł. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie (wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z dnia 2 marca 2015 r. k. 300, aneks z dnia 1 kwietnia 2016 r. k. 304 a.s., odpis skrócony aktu urodzenia – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych odwołującej).

W trakcie zatrudnienia A. M. (1) w (...) S.A. z siedzibą w W., jej mąż został przeniesiony do regularnego wykonywania pracy poza siedzibą firmy na zasadzie oddelegowania służbowego na okres 2 lat, co wiązało się z jego długotrwałą nieobecnością w domu. W związku z zaistniałą sytuacją, odwołująca, będąc osobą aktywną i przedsiębiorczą, podjęła decyzję o znalezieniu dodatkowego miejsca zatrudnienia celem zagospodarowania wolnego czasu, a przy tym pozyskania uzupełniającego źródła utrzymania. O poszukiwaniu dodatkowego zajęcia odwołująca poinformowała swoją koleżankę K. K. (1), z którą razem pracowała w firmie (...) S.A. z siedzibą w W.. Jako, że K. K. (1) od października 2012 r. była jednocześnie zatrudniona na pół etatu w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., poleciła ubezpieczoną do pracy w zainteresowanej Spółce i przekazała jej numer kontaktowy prokurentowi Spółki. Przedmiot działalności (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest tożsamy z przedmiotem działalności (...) S.A. z siedzibą w W., należącej do (...) S.A. z siedzibą w W.. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. od 2009 r. zajmuje się bowiem świadczeniem usług związanych z tworzeniem profili internetowych, oprogramowań, systemów informatycznych, jak również działalnością agencji informacyjnych oraz pozostałą działalnością usługową w zakresie informacji. Zarząd (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest jednoosobowy, natomiast funkcję Prezesa Zarządu Spółki pełni Ł. D.. Z kolei prokurentem Spółki jest M. D.. Obecnie siedziba spółki znajduje się w W. przy Al. (...) lok. (...), a poprzednio siedziba znajdowała się przy ul. (...) lok. (...). Spółka jest podatnikiem VAT oraz posiada nr: REGON (...). W 2012 r. Spółka rozpoczęła realizację dużego kontraktu dla Ministerstwa Sprawiedliwości, zleconego jej przez (...) S.A. z siedzibą w W., a związanego ze stworzeniem systemu informatycznego przeznaczonego do nagrywania rozpraw sądowych (...). Wobec powyższego w tym czasie Spółka poszukiwała dodatkowych pracowników na stanowisko konsultanta, w stosunku, do których istniałaby możliwość nawiązania długotrwałej współpracy. Konieczność zatrudnienia w zainteresowanej Spółce nowego pracownika spowodowana była także nieobecnością w pracy K. K. (1), przebywającej wówczas na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W związku z powyższym, prokurent Spółki M. D. telefonicznie skontaktował się z odwołującą w listopadzie 2012 r. z propozycją pracy obejmującą wykonywanie obowiązków tożsamyh do tych, które A. M. (1) wykonywała w spółce macierzystej na analogicznym stanowisku pracy. Na spotkaniu w grudniu 2012 r. prokurent spółki uzyskał informację na temat projektów, w których brała udział ubezpieczona w macierzystej spółce. Zarządowi Spółki zależało na zatrudnieniu pracownika zaufanego oraz posiadającego doświadczenie zawodowe w branży informatycznej, który byłby zainteresowany długotrwałą współpracą. W związku z tym, że odwołująca spełniała wszystkie wskazane powyżej kryteria, strony podjęły decyzję o nawiązaniu współpracy. Przy zawieraniu umowy

odwołująca powiadomiła przedstawiciela spółki o tym, że jest w ciąży – w grudniu A. M. (1) była w 5 miesiącu ciąży. Powyższa ciąża była drugą ciążą odwołującej, a z uwagi na jej prawidłowy przebieg odwołująca czuła się na siłach, aby podjąć dodatkowe zatrudnienie. Pracodawca również nie widział problemu w zatrudnieniu odwołującej z uwagi na jej stan zdrowia, albowiem najbardziej zależało mu na kwalifikacjach i umiejętnościach nowego pracownika (odpis z KRS k. 56-57, k. 254-256, zeznania świadka K. K. (1) k. 79-81, k. 312-313, k. 317, zeznania świadka M. D. k. 81-82, k. 314-317, dokumentacja medyczna k. 100, zeznania odwołującej k. 110-113 a.s.).

W dniu 3 stycznia 2013 r. A. M. (1) zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku konsultanta, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 12.000,00. W momencie zawarcia ww. umowy o pracę odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim u płatnika składek Spółki (...) S.A. z siedzibą w W. z powodu ciąży. Zakres obowiązków odwołującej nie został sformułowany na piśmie. Ogólny zakres obowiązków został przekazany odwołującej za pośrednictwem e-maila przez prokurenta Spółki. Z chwilą zatrudnienia odwołująca została wyposażona w sprzęt służbowy: laptopa, pendriva, dysk zewnętrzny oraz płyty CD. Odwołująca nie pokwitowała odbioru tych przedmiotów. Do obowiązków odwołującej na stanowisku konsultanta należało ukończenie opracowania instrukcji Systemu (...) służącego do nagrywania rozpraw, co stanowiło kontynuowanie prac rozpoczętych przez K. K. (1). W tym zakresie, ubezpieczona łączyła się z serwerem, zadawała zadanie i sprawdzała, czy istnieją błędy w systemie. Po zakończeniu prac nad systemem informatycznym (...) odwołująca zajmowała się testowaniem tego systemu, a także planowaniem prac do następnej umowy pod względem jej zakresu oraz terminarza. Do zadań odwołującej nie należało natomiast utrzymywanie kontaktów z klientami zainteresowanej Spółki. Charakter zadań odwołującej nie wymagał jej obecności w biurze. Do biura odwołująca przyjeżdżała średnio dwa razy w tygodniu i spędzała tam do dwóch godzin. Odwołująca wykonywała swoje obowiązki za pomocą komputera, zainstalowanego w siedzibie firmy, do którego dostęp był zdalny wobec, czego swoje obowiązki mogła wykonywać także w domu. W takich przypadkach, odwołująca wyniki swojej pracy wysyłała pracodawcy na e-maila, natomiast jej efekty przedstawiała na osobistych spotkaniach z Zarządem Spółki. Wtedy też odwołująca podpisywała listę obecności w celu ewidencjonowania zwolnień lekarskich i urlopów. W momencie zatrudnienia odwołującej, Spółka zatrudniała 2 osoby w oparciu o umowę o pracę, tj. K. K. (1) i księgowego, a także 20 pracowników na podstawie umów zlecenia. Wysokość wynagrodzenia poszczególnych osób w firmie była dostosowana do pełnionej funkcji, kwalifikacji oraz wartości sporządzonych projektów. Z uwagi na fakt, że wartość projektów przygotowywanych przez konsultantów zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym przez odwołującą i K. K. (1), była większa od wartości projektów sporządzanych przez osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia, co do których zainteresowana Spółka nie wiązała nadziei na długotrwałą współpracę, to tym samym osoby zatrudnione w ramach stosunku cywilnoprawnego otrzymywały o wiele niższe wynagrodzenie od osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. W trakcie powyższego okresu zatrudnienia, A. M. (1) zamknęła prace nad systemem informatycznym (...) i przystąpiła do zawierania umów, dotyczących tego programu (korespondencja e-mail k. 35-39, zeznania świadka K. K. (1) k. 79-81, k. 312-313, k. 317, zeznania świadka M. D. k. 81-82, k. 314-317, zeznania odwołującej k. 110-113, k. 378-380 a.s.).

A. M. (1) w okresach od dnia 12 marca 2013 r. do dnia 31 marca 2013 r. oraz od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 13 kwietnia 2013 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu 19 kwietnia 2013 r. odwołująca urodziła córkę A. M. (2). W okresie od dnia 19 kwietnia 2013 r. do dnia 3 października 2013 r. odwołująca przebywała na urlopie macierzyńskim. Podczas nieobecności A. M. (1) w pracy w związku z przebywaniem przez nią na zwolnieniu lekarskim nie zatrudniono żadnego innego pracownika na jej miejsce. W kwietniu 2014 r. do pracy w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powróciła K. K. (1), która obecnie pozostaje zatrudniona w wymiarze 1,5 etatu i obowiązki służbowe godzi z opieką nad małoletnim dzieckiem. W marcu 2016 r. odwołująca rozwiązała stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., jednak pracodawca z uwagi na natłok obowiązków i wysokie kwalifikacje ubezpieczonej liczy na jej powrót do pracy ((...), (...) dokumentacja zgromadzona w aktach rentowych odwołującej, zeznania świadka K. K. (1) k. 312-313, k. 317, zeznania świadka M. D. k. 81-82, k. 314-317 a.s.).

W dniu 12 marca 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. przeprowadził kontrolę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., której zakres obejmował między innymi zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych w odniesieniu do K. K. (1) oraz A. M. (1). Organ rentowy wskazał, że płatnik składek przedstawił zaświadczenie z dnia 16

października 2012 r. z którego wynika, że A. M. (1) odbyła szkolenie z zakresu BHP (brak jednak daty oraz czytelnego podpisu ubezpieczonej oraz osoby przeprowadzającej szkolenie). Ponadto nie została ona skierowana przez płatnika składek na wstępne badania lekarskie, co nastąpiło dopiero w dniu 11 marca 2013 r. po telefonicznym powiadomieniu pracodawcy o planowanej kontroli ZUS. W aktach nie zostały również zamieszczone dokumenty potwierdzające staż pracy odwołującej, posiadane przez nią kwalifikacje oraz wykształcenie oraz dokument PIT-2 (protokół kontroli – dokumentacja zgromadzona w aktach rentowych odwołującej).

Decyzją z dnia 22 listopada 2013 r. nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. w oparciu o przepis art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust.1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U z 2016 r. poz. 963 ze zm.) stwierdził, że A. M. (1), jako pracownik (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2013r. (decyzja z dnia 22 listopada 2013 r. – dokumentacja zgromadzona w aktach rentowych odwołującej).

Od powyższej decyzji odwołanie wniosła A. M. (1), inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie z dnia 24 grudnia 2013 r., k. 2-9 a.s.).

W toku postępowania, Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki celem sporządzenia opinii, w której biegły udzielił odpowiedzi na pytanie, czy zadania wykonywane przez A. M. (1) w okresie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. były bardzo pracochłonne, z jakimi czynnościami się wiązały i ile czasu było niezbędne do wykonania jej zadań na podstawie dokumentacji znajdującej się w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz materiałów zgromadzonych w systemie komputerowym firmy (postanowienie z dnia 22 września 2016 r. k. 315 a.s.).

W opinii z dnia 20 stycznia 2017 r. biegły sądowy z zakresu informatyki M. G. w pierwszej kolejności wskazał, że prace, których podwykonawcą była spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. stanowiły część systemu, który w (...) S.A. w W. nazywa się (...), a który związany był z realizacją postępowania przetargowego na napisanie autorskiego oprogramowania, uruchomienie i wdrożenie protokołu elektronicznego w sądach powszechnych, czyli e-protokołu. Spółka (...) S.A. w W. wygrała to postępowanie przetargowe właśnie rozwiązaniem (...). Biegły zaznaczył, że testowanie oprogramowania umożliwiające wykrycie błędów na etapie wczesnego stadium jego rozwoju pozwala zmniejszyć koszt usuwania tego błędów, dlatego przeprowadza się testy na każdym etapie tworzenia programu. Stwierdził, że w przypadku testowania przez A. M. (1) powyższego systemu, miały miejsce tzw. testy funkcjonalne, czy testy czarnych skrzynek, które zakładają jedynie znajomość wymagań wobec testowanej funkcji, a system traktowany jest jako „black box”, który w nieznanym sposobie realizuje wykonywane funkcje. A. M. (1) wprowadzała dane wejściowe i analizowała wyniki otrzymane na wyjściu. Tego typu testowanie jest bardzo pracochłonne z powodu dużej liczby kombinacji danych wejściowych i stanów na wyjściu. Biegły podkreślił, że w USA często przyjmuje się, że całkowity koszt jakości to średnio 61% kosztów całego projektu (szkolenia testerów-10%, koszty testowania i inspekcji-35%, koszty usuwania defektów podczas produkcji oprogramowania-12%, koszty usunięcia awarii wykrytych u klienta-6%), a może zawierać się w przedziale 55-67% całkowitych kosztów projektu.

Biegły wskazał, że praca A. M. (1) wynikała z postawionych jej zadań, które miały na celu ukończenie opracowania, zaczętego przez K. K. (1), czyli instrukcji systemu (...), służącego do nagrywania rozpraw sądowych, a ponadto miała ona pisać inne instrukcje, procedury oraz testować oprogramowanie, które było wdrażane w sądach. Takie testowanie programu komunikacyjnego sprowadzało się do zdalnego łączenia z serwerem i sprawdzania na nim prawidłowości realizacji poszczególnych funkcjonalności celem wykrycia ewentualnych błędów nowo powstałego systemu. Biegły dodał, że trudno jest stwierdzić jak przebiegał ten proces zapewnienia jakości oprogramowania, czyli jego weryfikacji i walidacji oraz zgodności ze specyfikacją. Nadmieniał, że według statystycznych badań ta część, którą wykonywała A. M. (1) zawierała się w kosztach testowania i inspekcji, czyli 35% kosztów projektu, którego koszt na tym etapie czasowym został wyznaczony na ok. 25 mln zł, co nawet odejmując możliwe koszty dostaw na poziomie 50% pozostawiało koszty testowania na ok. 4 mln z czego A. M. (1) i K. K. (1) dostały pensje za cały okres pracy na poziomie 110.000,00 zł.

Na podstawie doświadczenia zawodowego i przeprowadzonych analiz materiałów zgromadzonych u pracodawcy odwołującej A. M. (1), w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., biegły stwierdził, że zadania wykonywane przez

nią były pracochłonne, a miejscami żmudne, wymagały koncentracji uwagi, systematyczności oraz konsekwencji, tak aby poszczególne zadania weryfikujące i walidujące funkcjonalności w nowo powstającym systemie nagrywania rozpraw były przeprowadzone bardzo dokładnie, tak aby nie pozwolić na przepuszczenie jakiegokolwiek błędu. Biegły wskazał także, że czynności jakie wykonywała A. M. (1) podczas realizacji umowy o pracę w okresie jej zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w W. miały charakter typowo koncepcyjny, polegający przede wszystkim na rozwiązywaniu problemów związanych z weryfikacją, walidacją i wdrażaniem oprogramowania elektronicznego protokołu na platformy sprzętowe mające pracować w sądach powszechnych. Poszczególne czynności wiązały się z jednej strony z pisaniem instrukcji systemu (...), służącego do nagrywania rozpraw sądowych, także pisaniem innych instrukcji oraz procedur, a z drugiej strony wiązały się z testowaniem realizowanego właśnie przez programistów oprogramowania, które po testach było wdrażane w sądach. Takie testowanie programu komunikacyjnego sprowadzało się do zdalnego łączenia z serwerem i sprawdzania na nim prawidłowości realizacji poszczególnych funkcjonalności celem wykrycia ewentualnych błędów lub niezgodności ze specyfikacją nowo powstałego systemu. Praca ta nie odbiegała swym zadaniem ani jakościowo, ani rodzajowo od tej jaką na co dzień wykonywała w swym pierwszym miejscu zatrudnienia A. M. (1). Obie te prace były opłacane na równie wysokim poziomie.

Zdaniem biegłego niezbędna ilość czasu potrzebnego do wykonania zadań powierzonych do realizacji A. M. (1) w wyniku realizacji jej stosunku pracy w spółce (...) Sp. z o.o. w W. w zakresie tej części polegającej na dokończeniu zadania po K. K. (1), czyli pisaniu instrukcji systemu (...) służącego do nagrywania rozpraw sądowych oraz testowaniu mającego na celu weryfikację oraz walidację oprogramowania, które było wdrażane w sądach, średnio mogło wymagać więcej czasu niż miała na to A. M. (1) od podjęcia rozmów w grudniu 2012 r. do czasu spodziewanego porodu, o którym wspominała ona swemu pracodawcy, a który miał nastąpić po 4 następnych miesiącach. Biegły zaznaczył, że trudno jest stwierdzić jak przebiegał wtedy proces zapewnienia jakości oprogramowania, czyli jego weryfikacja, walidacja oraz zgodność ze specyfikacją, ale wystarczy skojarzyć ilość 72 dni roboczych jakie miała A. M. (1) z ilością wykonanej pracy, czyli konfiguracją środowiska w warstwie sterowników urządzeń, instalacji, konfiguracji aplikacji, sprawdzeniu poprawności instalacji oraz weryfikacji i uzupełnieniu wersji pierwotnej utworzonej przez K. K. (1), a ponadto opracowaniu 12 procedur zgodnie z przedstawionym w opinii wykazem. W ocenie biegłego, z powodu faktu zawarcia umowy o pracę na pełnym etacie w przypadku gdyby ten pracownik nadal był gotów do pracy, to ten pracodawca zgodnie z podjętym zobowiązaniem niewątpliwie znalazłby kolejne zadania do realizacji tak jak to czynił później i czyni nadal względem K. K. (1). Z drugiej strony nie można się dziwić kierownikowi projektu z (...) S.A. - „Dostawa i wdrożenie systemu cyfrowej rejestracji przebiegu rozpraw sądowych w sądach powszechnych”, że chciał być pewnym realizacji zadań wynikających z kolejnych etapów, na czas i wołał przekonywać spółki będące podwykonawcami, żeby zatrudniały wskazanych przez niego, pewnych, sprawdzonych ludzi, nawet kosztem większego od średniego wynagrodzenia, co było racjonalne o tyle, że możliwość oszczędzenia kilku, może kilkudziesięciu tysięcy złotych łączyła się z ryzykiem utraty dziesiątków milionów, a także przede wszystkim z utratą zaufania tak ważkiego, może najważniejszego klienta jakim jest Ministerstwo Sprawiedliwości. W tym wypadku zatrudnienie na pełnym etacie bardzo dobrych, sprawdzonych i wydajnych pracowników było korzystne dla realizatora projektu, spółki (...) oraz podwykonawcy (...) sp. z o.o. co widać po osiągniętych wtedy i nadal osiąganym wspólnie rezultatach (opinia biegłego sądowego z zakresu informatyki M. G. z dnia 20 stycznia 2017 r. k. 326-336 a.s.).

Powołane przez Sąd Okręgowy dowody z dokumentów, zgromadzone w aktach niniejszej sprawy, aktach rentowych i osobowych odwołującej, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, należało uznać za bezsporne i mające rozstrzygające znaczenie. W powyższym zakresie, Sąd Okręgowy uznał jednak, że złożona w sprawie opinia sporządzona przez biegłego z zakresu informatyki i teleinformatyki M. G. z dnia 19 grudnia 2013 r. (k. 18-30 a.s.) nie mogła stanowić podstawy dokonywanych przez Sąd ustaleń faktycznych w sprawie, jako że stanowiła ona dokument prywatny, który stanowił jedynie dowód tego, że osoba, która ją sporządziła złożyła oświadczenie o treści w niej utrwalonej. Sąd Okręgowy zważył, że podstawowe znaczenie dla ustalenia charakteru i rodzaju wykonywanej przez ubezpieczoną pracy, a także wymiaru powierzonych jej zadań, jako okoliczności o charakterze specjalnym, miał w niniejszej sprawie dowód z pisemnej opinii biegłego

sądowego z zakresu informatyki M. G., albowiem kwestii o charakterze specjalnym nie może rozstrzygać opinia prywatna sporządzona na zlecenie strony poza postępowaniem sądowym.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom odwołującej A. M. (1) (k. 110-113, k. 378-380 a.s.) i świadków: K. K. (1) (k. 79-81, k. 312-313, k. 317) i M. D. (k. 81-82, k. 314-317 a.s.), w których wskazali oni na realność zawartej umowy o pracę oraz faktyczne świadczenie pracy przez A. M. (1) w ramach umowy o pracę. W ocenie Sądu zeznania świadków w niniejszej sprawie są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Jednocześnie świadkowie, jako strony obce dla stron postępowania, nie mieli interesu w tym, aby składać zeznania na korzyść którejkolwiek z nich. Z zeznań świadków jasno wynika, że wnioskodawczyni w spornym okresie czasu była zatrudniona w zainteresowanej Spółce na stanowisku konsultanta, a do jej zadań należało kontynuowanie prac na systemem informatycznym (...), służącym do nagrywania rozpraw sądowych, które to prace zostały rozpoczęte przez K. K. (1). Odwołująca zajmowała się także pisaniem instrukcji oraz testowaniem oprogramowania, które było wdrażane w sądach, a po ukończeniu tych prac przystąpiła do zawierania umów w tym przedmiocie. Zeznania świadków i wnioskodawczyni w tym zakresie wzajemnie się uzupełniają i są wiarygodne, a także korespondują ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją, w tym z korespondencją e-mail, jaką odwołująca prowadziła z prokurentem Spółki M. D., z której wynika charakter i zakres powierzonych jej zadań. Pracodawca kierował zatem pracą wnioskodawczyni, w szczególności wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji oraz ustalał godziny pracy w zależności od potrzeb. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Jednocześnie M. D. wskazał na racjonalne powody zatrudnienia odwołującej w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wskazując, że z uwagi na przystąpienie do realizacji dużego projektu dla Ministerstwa Sprawiedliwości, Spółka poszukiwała nowych pracowników, którzy posiadaliby stosowne kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie w branży informatycznej. Zarząd Spółki znał natomiast odwołującą już wcześniej, albowiem w spornym okresie czasu była ona zatrudniona w Spółce (...) S.A. z siedzibą w W. należącej do (...)S.A. z siedzibą w W.. Z kolei (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. była podwykonawcą zadań zleconych jej przez (...) S.A. z siedzibą w W.. Pracodawca zatrudniając odwołującą w swojej firmie miał zatem rzeczywistą wiedzę na temat jej kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, a także efektywności jej pracy. Z tego względu, strony z uwagi na dobre rokowania w związku z doświadczeniem zawodowym odwołującej nabytym w Spółce o tożsamym profilu działalności, podjęły decyzję o nawiązaniu współpracy. K. K. (1) potwierdziła przy tym, że przekazała odwołującej wszystkie swoje dotychczasowe obowiązki, które wykonywała do momentu udania się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, a których kontynuacją miała zająć się A. M. (1). Zeznania ww. świadków okazały się szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem zarówno K. K. (1), która była zatrudniona na analogicznym stanowisku pracy, jak i M. D., który był jej przełożonym, znali zakres obowiązków odwołującej, jak i też prace, które wykonywała. Z tych też względów, w ocenie Sądu Okręgowego zeznania wskazanych powyżej osób są wiarygodne, gdyż wzajemnie ze sobą korespondują, wspólnie tworzą jednolity, logiczny i nie budzący wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego obraz okoliczności sprawy. Ponadto w dużej mierze relacje świadków i stron postępowania, znajdują potwierdzenie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów. Z tego też względu, Sąd nie znalazł żadnych powodów, aby kwestionować ich wiarygodność w jakiegokolwiek części.

Ponadto Sąd oparł się na opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki i teleinformatyki M. G. z dnia 20 stycznia 2017 r. (k. 326-336 a.s.). Odnosząc się do sporządzonej w niniejszej sprawie opinii biegłego, Sąd uznał ją za przekonującą, rzeczową i merytorycznie uzasadnioną. Sąd wziął pod uwagę fakt, że opinia ta uwzględnia i odnosi się do rzeczywistego charakteru pracy odwołującej w spornym okresie czasu i wykonywanych przez nią obowiązków, co biegły szczegółowo omówił. Opinia ta jest również zgodna z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadków i odwołującej. Opinia ta uwzględnia i odnosi się do wszystkich istotnych aspektów, które miały wpływ na charakter oraz wymiar czasowy realizowanych przez odwołującą obowiązków służbowych, albowiem została sporządzona na podstawie całej dostępnej dokumentacji Spółki, zgromadzonej w poszczególnych segregatorach. Z uwagi na obszerność powyższego materiału dowodowego, który wymagał wiedzy specjalistycznej z zakresu informatyki, Sąd zrezygnował z dokonania samodzielnej analizy ww. materiału, dopuszczając dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki, który przedmiotową opinię sporządził w oparciu o wizję lokalną przeprowadzoną w siedzibie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., gdzie zapoznał się z dokumentami i materiałami, przechowywanymi w Spółce. W opinii tej biegły ustalił, że zadania wykonywane

przez odwołującą były pracochłonne, a miejscami żmudne, wymagały koncentracji uwagi, systematyczności oraz konsekwencji, tak aby poszczególne zadania weryfikujące i walidujące funkcjonalności w nowo powstającym systemie nagrywania rozpraw były przeprowadzone bardzo dokładnie, tak aby nie pozwolić na przepuszczenie jakiegokolwiek błędu. Biegły wskazał także, że czynności jakie wykonywała A. M. (1) podczas realizacji umowy o pracę w okresie jej zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w W. miały charakter typowo koncepcyjny, polegający przede wszystkim na rozwiązywaniu problemów związanych z weryfikacją, walidacją i wdrażaniem oprogramowania elektronicznego protokołu na platformy sprzętowe mające pracować w sądach powszechnych. Praca ta nie odbiegała swym zadaniem ani jakościowo, ani rodzajowo od tej jaką na co dzień wykonywała w swym pierwszym miejscu zatrudnienia A. M. (1). Obie te prace były opłacane na równie wysokim poziomie. Biegły podkreślił przy tym, iż z uwagi na wagę inwestycji realizowanej dla Ministerstwa Sprawiedliwości, zatrudnienie na pełnym etacie bardzo dobrych, sprawdzonych i wydajnych pracowników, w tym odwołującej, było korzystne dla realizatora projektu, spółki (...) oraz podwykonawcy (...) sp. z o.o. co widać po osiągniętych wtedy i nadal osiąganych wspólnie rezultatach. Sąd Okręgowy uznał, że sporządzona opinia jest jasna, rzetelna i wyczerpująca. Ponadto została wykonana przez podmiot niezainteresowany wynikiem sprawy i posiadający specjalistyczną wiedzę. Wskazana opinia nie została także zakwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał ww. opinię biegłego za wiarygodną oraz poczynił w oparciu o nią ustalenia faktyczne w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. M. (1) od decyzji organu rentowego z dnia 22 listopada 2013 r., nr: (...) jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy umowa o pracę zawarta przez odwołującą A. M. (1) z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., w dniu 3 stycznia 2013 r. stanowi ważną i skuteczną umowę o pracę, czy też - jak twierdzi ZUS - umowa ta została zawarta jedynie dla pozorów, w związku z czym nie wywołała ona i nie wywołuje skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

Przystępując do oceny prawnej przedmiotu sporu, w pierwszej kolejności przyznać należy, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust.1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 ze zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym: emerytalno - rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy w okresie od momentu nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 (art. 22 § 1 k.p.). W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposoby wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, stwierdzić należało, że sformułowany przez organ rentowy zarzut pozorności umowy o pracę w oparciu o przepis art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. był chybiony.

Jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 2013 r. (II PK 299/12) oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie między stronami musi istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji). A zatem jest to porozumienie, co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej oraz woli powołania do życia określonego stosunku prawnego.

Sąd Najwyższy zwraca w tym orzeczeniu uwagę, że przepis art. 83 § 1 k.c. opisuje dwie różne postaci pozorności. Pierwsza z nich dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozorów i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej. Można tu mówić o pozorności zwykłej, bezwzględnej lub o symulacji absolutnej, bezwzględnej. Druga dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej (dysymulowanej), której skutki prawne rzeczywiście chcą wywołać. Czynność prawna pozorna, wyrażająca oświadczenie woli pozorne, nie ukrywające innej czynności prawnej, nie wywołuje między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. Oświadczenie woli stron nie może wywołać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 1986 r., I CR 45/86).

Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96 oraz z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97). Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza jednak, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna (art. 83 k.c.).

W świetle ustalonego stanu faktycznego w sprawie, nie ulega wątpliwości, że A. M. (1) świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w dniu 3 stycznia 2013 r. Potwierdzają to w sposób jednoznaczny nie tylko zeznania odwołującej, ale również wiarygodne zeznania świadków K. K. (1), będącej zatrudnioną na analogicznym stanowisku pracy, która przekazała odwołującej wszystkie swoje dotychczasowe obowiązki w związku z udaniem się na zwolnienie lekarskie z powodu ciąży oraz M. D., będącego przełożonym A. M. (1), który zlecał jej wykonanie poszczególnych zadań. Wskazać przy tym należy, że terminy wykonywania poszczególnych zadań były narzucane przez pracodawcę i wynikały z ustaleń firmy z klientami na rzecz, których spółka wykonywała poszczególne projekty. Odwołująca pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy, albowiem poszczególne prace w danym okresie zależały od etapu projektu, które prowadziła (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Nie można przy tym uznać, że odwołująca nie miała jasno określonego zakresu obowiązków. Jakkolwiek zakres ten nie został sformułowany przez pracodawcę na piśmie, to jednak strony uzgodniły obowiązki A. M. (1) w formie mailowej w dniu 3 grudnia 2012 r. W tym zakresie niezasadne są zatem zarzuty organu rentowego, albowiem w branży informatycznej nieformalną praktyką może być odejście od wersji papierowej wszelkich możliwych dokumentów na rzecz dokumentacji i uzgodnień w formie mailowej. Jednocześnie dla stron stosunku pracy ustalenia zawarte w korespondencji e-mail były wystarczające dla określenia zadań odwołującej, które miała ona wykonywać na rzecz pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że żaden z obowiązujących przepisów prawnych nie obliguje pracodawcy do przekazywania zakresu obowiązków w formie pisemnej. Twierdzenie to znajduje potwierdzenie w brzmieniu art. 94 pkt. 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Ustawodawca

nie wskazał natomiast, iż zaznajomienie pracownika z obowiązkami musi nastąpić w określonej, pisemnej formie. Skoro zatem odwołująca wiedziała, jakie zadania ma wykonać, a zainteresowana Spółka odbierała poszczególne efekty jej pracy, należy przyjąć, że pracodawca zapoznał A. M. (1) z jej zakresem obowiązków. Okolicznością potwierdzającą fakt świadczenia przez odwołującą pracy na stanowisku konsultanta są również dowody z dokumentów w postaci załączonej do akt sprawy korespondencji e-mail, wymienianej pomiędzy stronami stosunku pracy, jak również dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych i rentowych odwołującej. Nie należy przy tym zapominać o najbardziej istotnej z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dokumentacji pracowniczej, potwierdzającej charakter i rodzaj wykonywanej przez odwołującą pracy, a przechowywanej w siedzibie zainteresowanej Spółki. Z uwagi jednak na obszerność powyższego materiału dowodowego, który wymagał wiedzy specjalistycznej z zakresu informatyki, Sąd zrezygnował z dokonania samodzielnej analizy ww. materiału, dopuszczając dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki, który przedmiotową opinię sporządził w oparciu o wizję lokalną przeprowadzoną w siedzibie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., gdzie zapoznał się z dokumentami i materiałami, przechowywanymi w Spółce. Opinia biegłego potwierdziła natomiast, że zadania wykonywane przez odwołującą były pracochłonne, a miejscami żmudne, wymagały koncentracji uwagi, systematyczności oraz konsekwencji, tak aby poszczególne zadania weryfikujące i walidujące funkcjonalności w nowo powstającym systemie nagrywania rozpraw były przeprowadzone bardzo dokładnie, tak aby nie pozwolić na przepuszczenie jakiegokolwiek błędu. Biegły opisał dokładnie czym zajmowała się odwołująca i skrupulatnie zbadał oraz przeanalizował całość znajdującej się w Spółce dokumentacji, która stanowiła podstawę wydania niniejszej opinii. Tym samym - wbrew ocenie organu rentowego - istnieją fizyczne dowody na potwierdzenie faktu świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz ww. płatnika składek, co prowadzi do przyjęcia, że umowa o pracę z dnia 3 stycznia 2013 r. została zawarta zgodnie z przepisami prawa pracy.

Jak już zostało wskazane praca odwołującej była wykonywana w systemie zadaniowego czasu pracy. Zgodnie z brzmieniem art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Zatem zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą przesłanką zastosowania tego rodzaju czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkretyzowanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 377/03 i z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05). Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy. A. M. (1) znała zakres i wymiar swoich zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zadania te były uzgodnione pomiędzy stronami, w korespondencji e-mail z dnia 3 grudnia 2012 r. Szczegółowe ustalenia, co do rodzaju, zakresu i wymiaru powierzonych odwołującej zadań, posiadających skonkretyzowany, zamknięty i powtarzalny charakter stanowiły z kolei podstawę uznania, że tak określone zadania były możliwe do wykonania - przy dołożeniu należytej staranności i sumienności - w normatywnym czasie pracy. Znajduje to także potwierdzenie w odbieranych przez (...) Sp. z o.o. efektach pracy, odwołującej, do których należało przede wszystkim zamknięcie prac nad systemem informatycznym (...), na co wskazywali świadkowie M. D. i K. K. (1), a także sama odwołująca A. M. (1), która kontynuowała wykonywanie zadań zaczętych przez K. K. (1).

W rozpoznawanej sprawie A. M. (1) z dniem 3 stycznia 2013 r. podjęła pracę w ramach stosunku pracy i wykonywała ją do momentu przejścia na zwolnienie lekarskie, natomiast pracodawca świadczenie to przyjmował - co w świetle przekonującego stanowiska Sądu Najwyższego, wyklucza przyjęcie pozorności umowy o pracę. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 14 marca 2001 r. (II UKN 258/00) i z dnia 19 stycznia 2010 r. (I UK 261/09) podniósł,

że brak pozorności nie wyklucza rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), to jednak w ocenie Sądu Okręgowego, teza taka powinna mieć mocne, jednoznaczne oparcie w stanie faktycznym sprawy i nie może pozostawać jedynie w sferze domysłów, czy sugestii ze strony organu rentowego - jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu treści tej czynności prawnej, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest zakazane przez ustawę. Pojęcia obejścia prawa i pozorności są więc sobie bliskie znaczeniowo i czasem się pokrywają. Organ rentowy nie może jednak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji zasadnie twierdzić, iż przedmiotowa umowa zawarta została dla pozorów, a jednocześnie zmierzała do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 k.c. Przepisy art. 83 k.c. i art. 58 § 1 k.c. stanowią odrębne, samodzielne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zd. drugie k.c. czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2013 r. I UK 649/12).

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie potwierdzają, aby celem zawartej umowy o pracę był brak woli rzeczywistego jej świadczenia z jednej strony i brak woli korzystania z tej pracy przez drugą stronę.

Umowa o pracę z dnia 3 stycznia 2013 r., jako czynność prawna - nie była również sprzeczna z ustawą i nie zmierzała do wywołania celu sprzecznego z ustawą. Tezę powyższą potwierdza treść dokumentów w postaci wskazanej umowy o pracę, a także zakresu czynności odwołującej A. M. (1). O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowana jako obejście prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r. II UK 334/07). Bezspornym jest przy tym, że wnioskodawczyni była równolegle zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w Spółce (...) S.A. z siedzibą w W., co świadczy o tym, że podejmując dodatkowe zatrudnienie w zainteresowanej Spółce nie miała ona na celu uzyskania uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Jak już zostało wskazane potwierdzeniem faktu realizowania przez A. M. (1) umowy o pracę z dnia 3 stycznia 2013 r. obok powołanych wyżej dokumentów, są również wiarygodne i korespondujące ze sobą relacje świadków oraz stron postępowania. W ich świetle A. M. (1) jeszcze przed zawarciem przedmiotowej umowy zdobyła praktyczne doświadczenie w branży informatycznej, albowiem od dnia 1 lipca 2010 r. pozostaje ona zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W., która to Spółka prowadzi działalność o tożsamym profilu. Ponadto w latach 2005-2009 odwołująca ukończyła liczne kursy i szkolenia z dziedziny informatyki. W tym względzie, nie można zatem przyjąć, że przed zawarciem umowy z dnia 3 stycznia 2013 r. odwołująca nie posiadała kwalifikacji, jak również doświadczenia zawodowego niezbędnego do wykonywania pracy na stanowisku konsultanta w branży informatycznej. Jak wynika z zeznań prokurenta Spółki M. D., firma potrzebowała osoby, która byłaby ze Spółką związana na stałe, gdyż zawarła ona szereg umów podwykonawczych w ramach dużego kontraktu z (...) S.A. w W.. Z zeznań tych wynika także, że spółka miała złe doświadczenia z osobami zatrudnianymi na podstawie umów cywilnoprawnych, gdyż nie miała wpływu na działania poszczególnych osób. Często także Zarząd Spółki nie miał możliwości ponownego zawarcia umowy z danym zleceniobiorcą, przez co Spółka traciła kontrakty. Zatrudniając odwołującą w firmie, Zarząd Spółki kierował się przede wszystkim opiniami o pracy odwołującej zebranymi od osób pracujących razem z nią w tej samej branży IT, a także jej doświadczeniem i wykonywanymi zadaniami, które zostały przedstawione w toku spotkań rekrutacyjnych. Niezasadnym jest także twierdzenie organu rentowego odnośnie dysproporcji wynagrodzenia odwołującej u obydwu pracodawców. Należy bowiem pamiętać, że kwestia związana z ustaleniem wynagrodzenia w stosunku do konkretnego pracownika ma charakter indywidualny, jednakże wynagrodzenie to nie może pozostawać w oderwaniu od faktycznie wykonywanych obowiązków i bez porównania do wynagrodzenia innych osób pracujących przy realizacji danego

projektu. W realiach rozpoznawanej sprawy, ocena wysokości wynagrodzenia powinna zostać dokonana także z uwzględnieniem stawek, które funkcjonują na rynku IT oraz z uwzględnieniem wynagrodzenia otrzymanego przez (...) Sp. z o.o. w W. za wykonanie poszczególnych umów na rzecz klientów, przy wykonywaniu których zatrudniona była A. M. (1) oraz z uwzględnieniem faktu, iż w Spółce (...) S.A. w W. odwołująca otrzymywała wynagrodzenie na poziomie 12.700,00 zł. Ponadto zauważyć należy, że odwołująca posiadała odpowiednie kwalifikacje gdyż wykonywała prace przy analogicznych, co do wielkości i złożoności projektach, a ponadto była do tej pracy polecana, a jej wynagrodzenie nie odbiegało od stawek rynkowych obowiązujących na tym stanowisku. W niniejszej sprawie zdaniem Sądu wynagrodzenie odwołującej nie było zawyżone, a nadto było adekwatne i odpowiednie do świadczonej przez nią pracy oraz posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

Ponadto – co istotne – w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p. ponieważ A. M. (1) zobowiązała się i świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy (...) Sp. z o.o. w W. i pod jej kierownictwem, za co otrzymywała ustalone w umowie wynagrodzenie. W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika, zaś zawarta w dniu 3 stycznia 2013 r. pomiędzy stronami umowa o pracę nie może być uznana za czyn-ność prawną pozorną, bądź też sprzeczną z prawem lub mającą na celu obejście prawa, co w konsekwencji powodowałoby jej nieważność. Zważyć także należy, że utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej przez siebie decyzji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lutego 2006 r., sygn. akt III AUa 577/05).

Reasumując, skoro pomiędzy stronami powstał ważny stosunek pracy i był on faktycznie realizowany, odwołująca A. M. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym 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 (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 ze zm.) od dnia 3 stycznia 2013 r.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie A. M. (1) od decyzji z dnia 22 listopada 2013 r., nr: (...), w konsekwencji, czego na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że odwołująca A. M. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2013 r., jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r., w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), zasądając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) w W. na rzecz A. M. (1) kwotę 12.630,00 tytułem kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję, w tym kwotę 12.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, o czym orzeczono w pkt. 2 wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)