

Sygn. akt III AUa 732/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 czerwca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 19 czerwca 2018 r. w Szczecinie

sprawy K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale B. W.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 października 2017 r. sygn. akt VI U 1846/16

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,

2. zasądza od ubezpieczonej K. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska del. SSO Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 732/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lipca 2016 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w B. stwierdził, że K. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako

pracownik płatnika składek B. W. w okresie od 5 stycznia 2016 r. Wskazując na wyniki postępowania kontrolnego organ rentowy stwierdził, że zawarta przez strony umowa nie jest umową o pracę, jest natomiast umową zlecenia. Organ rentowy wskazując na wywodzący się z treści art. 22 k.p. zespół cech stosunku pracy, podniósł, że w przedmiotowej umowie brak cechy podporządkowania, bezspornie K. K. wykonywała czynności samodzielnie, a pracodawca B. W. nie wydawał jej żadnych poleceń, bowiem pracodawca nie przebywał w miejscu świadczenia przez nią pracy. Nadto organ rentowy podniósł, że pracodawca wskazał, iż K. K. w okresie świadczenia pracy od 5 stycznia 2016 r. do 11 lutego 2016 r.

w Ł. (miejscu zatrudnienia) była tylko cztery razy, podczas gdy w umowie o pracę widnieje zapis świadczenia pracy: 4 godziny dziennie w pięciodniowym tygodniu pracy. Zdaniem ZUS postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość potwierdziło, że ubezpieczona w Firmie (...), nie była związana ani miejscem, ani czasem pracy, co oznacza iż rozpoczynała pracę o różnych godzinach i kończyła ją także

o różnych godzinach. Ponadto jak wskazał ZUS odległość między stałym miejscem zamieszkania ubezpieczonej, a Ł. uniemożliwiała ubezpieczonej codzienne przyjazdy do miejsca pracy wskazanego w umowie o pracę. Zdaniem ZUS brak podporządkowania ubezpieczonej w sferze czasu pracy świadczy o braku ciągłości świadczenia przez nią pracy, który jest jednym z zasadniczych i koniecznych elementów stosunku pracy. Organ rentowy podniósł, że u źródła każdej umowy leży przyczyna w postaci konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności pracodawcy. Głównym celem zatrudnienia K. K. było pozyskanie klientów, aby Hotel (...) posiadał klientów przez cały rok, szczególnie chodziło o miesiące poza sezonem urlopowym. Zdaniem ZUS trudno zrozumieć przesłanki, którymi kierował się płatnik zawierając umowę o pracę z ubezpieczoną, posiadając nieuregulowane zobowiązania z tytułu składek społecznych, kreując w ten sposób dodatkowe obciążenie, mając możliwość zawarcia umowy zlecenie z dużo mniejszym obciążeniem dla pracodawcy. Zdaniem ZUS przedstawione dowody w sprawie nie dają żadnych podstaw do przyjęcia faktycznego zawarcia przez K. K. z B. W. umowy o pracę. Okoliczności niniejszej sprawy potwierdzają, że dokumenty przedstawione przez płatnika składek zostały przygotowane jedynie w celu uprawdopodobnienia wykonywania przez ubezpieczoną umówionych czynności jako umowy o pracę, które w konsekwencji miały spowodować wzrost świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

W odwołaniu od decyzji K. K. wniosła o jej zmianę i ustalenie, iż jako pracownik u płatnika składek B. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 5 stycznia 2016 r. Zdaniem skarżącej nietrafny jest wniosek organu rentowego, iż w umowie łączącej strony brak jest cechy podporządkowania, bowiem pracodawca ma prawo wydawać ubezpieczonej wiążące polecenia i takowe wydawał, choćby określając, jakie czynności ma wykonać ubezpieczona, dla jakich grup przygotować oferty. Skarżąca podkreśliła, iż organ rentowy nie uwzględnił, że ubezpieczona pracowała w systemie zadaniowego czasu pracy i w tym samym systemie równolegle świadczyła pracę na rzecz innego podmiotu. Jak wskazała wnioskodawczyni wprowadzenie tego systemu było uzasadnione rodzajem pracy jej powierzonej, która mogła być wykonywana poza zwykłym rytmem pracy zakładu, w zasadzie o dowolnej porze. Ubezpieczona podkreśliła, iż w okresie świadczenia pracy wykonała szereg czynności, w tym m.in. na polecenie pracodawcy czterokrotnie była w obiekcie K., w tym, będąc po raz pierwszy, dokonała sprawdzenia wyposażenia pokoi, wyposażenia kuchni, poznała okolice obiektu oraz atrakcje Ł.; zapoznała się z dotychczas stosowanym marketingiem obiektu, w tym ze stroną internetową obiektu oraz ze stronami internetowymi: e-holiday.pl oraz nocowanie.pl, na których umieszczone są oferty obiektu. Ubezpieczona wskazała pracodawcy kierunki możliwego rozwoju marketingu firmy, ale to pracodawca zdecydował i wydał w tym zakresie polecenie ubezpieczonej, aby w pierwszej kolejności uaktualniła oferty obiektu na stronach internetowych: e-holiday.pl oraz nocowanie.pl, przygotowała oferty specjalne, dedykowane grupom w kierunku organizacji wypraw wędkarskich oraz dedykowane grupom w kierunku organizacji kilkudniowych wyjazdów dzieci i młodzieży szkolnej tzw. „zielone szkoły”. Ponadto ubezpieczona, także na polecenie pracodawcy, zaktualizowała treść oraz oferty na stronie internetowej obiektu, a także przejęła bieżące administrowanie tej strony. Ponadto ubezpieczona opracowała aktualny na sezon 2016 cennik usług obiektu, nawiązała współpracę w zakresie promocji obiektu z LOT Ziemia (...) – Ł., jak również przygotowała projekt prezentacji multimedialnej obiektu. Ubezpieczona podniosła także, iż podczas kolejnych jej wizyt w siedzibie pracodawcy strony omawiały dotychczasowe postępy w realizacji zadań pracownika, ich „pierwsze” efekty,

a pracodawca na bieżąco wprowadzał zmiany do nałożonych na pracownika zadań.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji.

W piśmie procesowym z dnia 22 listopada 2016 r. zainteresowany wskazał, że łączyła go z ubezpieczoną umowa o pracę, ubezpieczona wykonywała pracę zgodnie z jego zaleceniami przy wykorzystaniu własnej kreatywności. Kontrola nad pracownikiem miała charakter rozmów telefonicznych. Zainteresowany podważył twierdzenie ZUS o braku podporządkowania ubezpieczonej w sferze pracy podnosząc, że praca wykonywana była przez ubezpieczoną w sposób ciągły.

Wyrokiem z dnia 11 października 2017 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, iż stwierdził, że K. K. jako pracownik u płatnika składek B. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu w okresie wskazanym w decyzji (pkt I) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz K. K. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

K. K. posiada wykształcenie wyższe socjologiczne. Od 1 września 2015 r. jest zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. w wymiarze całego etatu na stanowisku Trener D., za wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę plus premie uznaniowe. Umowa o pracę zawarta została na czas określony do 31 sierpnia 2016 r. Ubezpieczona pracowała jako trener wewnętrzny, pracowała również z 3 dyrektorami regionów (region (...), T.-B. i S.). Ubezpieczona doradzała w różnych sytuacjach związanych z zarządzaniem pracownikami, ze sprzedażą, z klientem, z marketingiem w sklepach, szkoliła ludzi pracujących na stanowiskach od konsultanta do menadżera i dyrektora, przedstawiała pomysły na wzrost sprzedaży.

Siedziba prowadzonego przez B. W. Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego (...) B. W. mieści się w miejscowości M. przy ul. (...). Przedmiotem działalności prowadzonej przez zainteresowanego jest handel samochodami, motocyklami, sprzętem rolniczym – autokomis (pomoc drogowa) mieści się w M. przy ul. (...). Zainteresowany prowadzi również działalność której przedmiotem jest gastronomia. Miejszem prowadzenia tej działalności jest Ł. ul. (...), gdzie mieści się Hotel (...), który otworzony został w połowie lipca 2014 r. Hotel wybudowany został z pomocą środków strukturalnych Unii Europejskiej z funduszu (...) (program rybołówstwa). W ramach dofinansowania zainteresowany zadeklarować musiał zwiększenie zatrudnienia – utrzymanie 3 stanowisk pracy. W sezonie zainteresowany zatrudnia od 4 do 6 osób. Dodatkowo płatnik zadeklarował utrzymanie dwóch stanowisk pracy przez następnych pięć lat.

W ramach prowadzonej działalności B. W. zatrudnia pracowników wyłącznie na podstawie umowy o pracę.

B. W. poznał ubezpieczoną jesienią 2015 r., została mu ona przedstawiona przez jego syna, który podkreślał kompetencje wnioskodawczyni jako specjalisty ds. marketingu. Zainteresowany postanowił wykorzystać potencjał hotelu znajdującego się w porcie rybackim nawiązującego stylistyką do obszarów nadmorskich w branży wędkarstwa. B. W. zaproponował wnioskodawczyni współpracę mającą na celu rozkręcenie działalności hotelowej, w tzw. niskim sezonie, w okresie od wczesnej wiosny do późnej jesieni.

W dniu 5 stycznia 2016 r. K. K. zawarła z B. W. (...) Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe (...) B. W. umowę o pracę na czas określony od dnia 5 stycznia 2016 r. do 4 stycznia 2017 r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. marketingu, w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 2.380 zł brutto miesięcznie. Ustalono, że czas pracy wynosi 4 godziny dziennie z pięciodniowym tygodniowym czasem pracy, a pracownik zatrudniony jest w systemie zadaniowego czasu pracy. Strony ustaliły, że wypłata wynagrodzenia będzie dokonywana w ostatnim

robotycznym dniu miesiąca w miejscu zatrudnienia do rąk własnych pracownika. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Ł. ul. (...).

Ze względu na charakter pracy, a także na doświadczenia wnioskodawczynie w drugiej firmie, strony ustnie ustaliły, że ubezpieczoną obowiązywać będzie zadaniowy system czasu pracy.

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało: przygotowanie długoterminowej strategii marketingowej firmy, przygotowanie ulotek, wizytówek, bannerów, ogłoszeń, opracowanie strategii reklamy i promocji, monitorowanie postępów realizowanych projektów, opracowywanie wniosków z projektów, opracowywanie notatek, raportów i sprawozdań, monitorowanie zgłaszanych reklamacji, dokonywanie korekt w ulotkach, ogłoszeniach i weryfikacja ich poprawności pod względem lingwistycznym i technicznym (czcionki, akapity, etc.).

Ubezpieczona przeszła wymagane badania lekarskie. W czasie, gdy odwołująca rozpoczęła pracę u płatnika składek była w ciąży.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w czasie trwania umowy o pracę K. K. faktycznie wykonywała pracę na rzecz B. W. (...) Przedsiębiorstwo Handlowo Usługowe (...) B. W. na stanowisku specjalista ds. marketingu. Ubezpieczona została zatrudniona do opracowania strategii rozwoju pensjonatu zmierzającej do podwyższenia dochodów w sezonie martwym (poza sezonem wysokim letnim). Plan zadań sporządzony przez pracodawcę wspólnie K. K. przed zawarciem umowy o pracę miał być realizowany w trakcie całego roku.

W ramach zadań do wykonania ubezpieczona zapoznała się z działalnością noclegową obiektu – G. K., (wizyta w obiekcie sprawdzenie wyposażenia pokoi i kuchni, wizyta w okolicy obiektu, poznanie atrakcji Ł.), poznała dotychczasowe działania marketingowe obiektu (zapoznanie się ze stroną internetową obiektu i wskazanie możliwych kierunków zmian), poznała dotychczasowe działania reklamowe i promocyjne (zapoznanie się ze stronami internetowymi e-holiday.pl oraz nocowanie.pl, weryfikacja działań konkurencyjnych obiektów, sprawdzenie ofert konkurencji), pozycjonowała hotel na portalach internetowych (aktualizacja oferty na stronach holiday.pl oraz nocowanie.pl), przygotowała oferty „Morskie wyprawy wędkarskie” (zapoznanie się z opinią na temat poszczególnych armatorów na forach wędkarskich nawiązanie współpracy w ramach grup na wyłączność), przygotowała oferty do szkół i placówek oświatowych dotyczące wyjazdów dzieci szkolnych „zielone szkoły”, administrowała stroną internetową obiektu (aktualizowanie treści ofert na stronie), przygotowała prezentację multimedialną dla klientów, przygotowała aktualny cennik usług hotelarskich obiektu w roku 2016 r., stworzyła strategię marketingową obiektu w trakcie wysokiego i niskiego sezonu.

Na początku zatrudnienia ubezpieczona kilkakrotnie była w Ł.. W trakcie tych pobytów skarżąca poznała infrastrukturę hotelową, fizycznie zapoznała się z ofertą konkurencji. Po przygotowaniu ofert wnioskodawczynie odbyła spotkania z armatorami jednostek pływających w porcie i zaproponowała im współpracę. Ubezpieczona wyszła również z inicjatywą nawiązania współpracy ośrodka (...) z (...) Organizacją (...).

Ubezpieczona pracowała popołudniami, prace wykonywała również w trakcie podróży pociągiem do Ł. oraz w weekendy. Część zadań wykonywała w domu.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że praca wykonywana przez ubezpieczoną odbywała się pod nadzorem i kontrolą pracodawcy. Ubezpieczona otrzymywała od B. W. do wykonania konkretne działania. Wnioskodawczynie pozostawała w stałym kontakcie telefonicznym w B. W., wszystkie jej pomysły były z nim konsultowane i to płatnik decydował o tym, które rzeczy zostaną wykonane. Z wykonanych zadań ubezpieczona była rozliczana, przygotowane przez nią oferty, materiały reklamowe, projekty, prezentacje były przesyłane do pracodawcy, który informowany był również o przeprowadzonych przez wnioskodawczynię rozmowach czy spotkaniach.

Pomysły ubezpieczonej zostały wykorzystane w praktyce. W ramach oferty wędkarskiej nawiązane zostały kontakty z armatorami, z Polskim Związkiem Wędkarskim. W maju 2016 r. przyjechali wędkarze, w 2017 r. w hotelu odbyły

się Mistrzostwa Wędkarstwie. Podjęte działania skierowane do szkół zaowocowały przyjazdami na „zielone szkoły” (3 turnusy w 2017 r., zaplanowane są 3 turnusy w 2018 r.). Przychody w pierwszym kwartale 2016 r. z tytułu obecności klientów w ośrodku wyniosły kilka tysięcy złotych, podczas gdy rok wcześniej takiego przychodu nie było.

K. K. wykonywała obowiązki specjalisty ds. marketingu do momentu, kiedy przeszła na zwolnienie lekarskie. Ubezpieczona otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie w ustalonej przez strony wysokości.

Od 12 lutego 2016 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy i od tej daty do czasu porodu tj. do dnia 1 lipca 2016 r. pozostawała na zwolnieniu lekarskim.

Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie jej obowiązki przejął T. W..

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne, wskazując na treść art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 oraz art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 963, dalej jako: ustawa systemowa), a także art. 22 k.p. i art. 83 § 1 k.c., Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wniesione przez ubezpieczoną jest uzasadnione.

W niniejszej sprawie spór – którego zakres został wyznaczony treścią decyzji organu rentowego – dotyczył ustalenia, czy zachodzą przesłanki do objęcia K. K. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Handlowo Usługowym (...) B. W. prowadzonej przez B. W., na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 5 stycznia 2016 r. do 4 stycznia 2017 r. Wydając decyzję takiej, a nie innej treści, organ rentowy nie kwestionując faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek, uznał, że strony w istocie nie zawarły umowy o pracę, a łączyła je umowa zlecenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji prawdziwość tego twierdzenia nie została przez organ rentowy w toku niniejszego procesu udowodniona, a w postępowaniu takim jak niniejsze główny ciężar dowodu spoczywa na organie rentowym. Sąd orzekający przyjął bowiem, że organ rentowy zarzucając ubezpieczonej i płatnikowi, iż w istocie nie nawiązali oni stosunku pracy, a jedynie umowę zlecenia, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem. W ocenie Sądu meriti, organ rentowy nie sprostał jednak swojemu obowiązkowi. W toku postępowania nie zostały przedstawione jakiegokolwiek miarodajne dowody, które mogłyby podważyć wiarygodność twierdzeń ubezpieczonej i płatnika, że umowa o pracę faktycznie została nawiązana i była realizowana (przy czym ZUS nie kwestionował samego faktu świadczenia przez ubezpieczoną pracy).

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że podstawą powzięcia przez organ rentowy wątpliwości co do realności nawiązania stosunku pracy między płatnikiem,

a pracownikiem, było skorzystanie przez K. K. ze zwolnienia lekarskiego

w związku z ciążą w czasie zatrudnienia w firmie (...) i to w niedługim czasie od zawarcia umowy o pracę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie podkreślił, że w pełni aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (sygn. akt III UK 89/05, publ. OSNP 2006/11-12/192), zgodnie z którym samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie uprawnień do zasiłku macierzyńskiego, nie jest ani naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Rzecz jednak w tym, iż o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Sąd Okręgowy wskazał, że definicja ustawowa stosunku pracy zawarta jest w art. 22 k.p. i zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia

6 lutego 2013 r., sygn. akt III AUa 804/12, LEX nr 1312046). Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą więc osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r., sygn. akt III AUa 433/2005).

Sąd pierwszej instancji zważył, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów – art. 83 § 1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r., sygn. II UK 148/07, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. II UK 321/04, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 11-12, poz. 190, str. 503; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r., sygn. II UKN 244/00, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2002, Nr 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. II UK 204/09, LEX nr 590241).

W dalszej kolejności Sąd orzekający wskazał, że zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności.

Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu czynnością i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczeniami a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 r. (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Stosownie do treści art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. 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 kwalifikowane jako obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podzielił również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235, w którym stwierdza się, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi – pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że istota niniejszego sporu sprowadzała się do ustalenia, czy wnioskodawczyni faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika w okresie od 5 stycznia 2016 r., czy też, jak twierdził organ rentowy, umowa o pracę zmierzała do obejścia i została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych związanych z ciążą (wzrostu świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego).

W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek.

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność łączącej strony umowy o pracę, Sąd orzekający dopuścił dowody z akt kontroli ZUS-u na okoliczność wyników tejże kontroli, z dokumentów przedłożonych do akt sprawy, a także z zeznań stron K. K. i B. W.. Wszystkie zgromadzone w sprawie dowody Sąd ten uznał za wiarygodne. Autentyczność dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu, w szczególności Sąd meriti nie podzielił twierdzenia organu rentowego, że dokumenty przedłożone przez płatnika składek przygotowane zostały jedynie w celu uprawdopodobnienia wykonywania przez ubezpieczoną umówionych czynności jako umowy o pracę. Takie przyjęcie jawiło się bowiem jako bezzasadne w świetle pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Z uwagi na fakt, że z oczywistych względów odwołująca się i płatnik zainteresowani byli korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy, miarodajność ich wyjaśnień została zweryfikowana przez zestawienie ich z treścią złożonych do akt dokumentów. Sąd pierwszej instancji, dając wiarę wyjaśnieniom płatnika i ubezpieczonej

w zakresie wskazywanych przez nich motywów zawarcia umowy o pracę, ustalonego przez strony zadaniowego systemu czasu pracy, wziął przy tym pod uwagę, że przedstawili oni spójną wersję zdarzeń, mającą oparcie w pozostałym materiale dowodowym, której organ rentowy nie przeciwstawił równie spójnej wersji przeciwnej.

W ocenie Sądu Okręgowego nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy przy tym pamiętać, że autonomia stron umowy

w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem interesu publicznego. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Sąd pierwszej instancji uznał, że przesłuchanie ubezpieczonej oraz zainteresowanego i powołane w sprawie dokumenty były ze sobą wzajemnie spójne, wykazując, że B. W., wbrew twierdzeniom ZUS, miał rzeczywistą potrzebę zatrudnienia pracownika na stanowisku specjalisty do spraw marketingu. Z zeznań zainteresowanego wynika bowiem, że ubezpieczona została zatrudniona do opracowania strategii rozwoju pensjonatu zmierzającej do podwyższenia

dochodów w sezonie martwym (poza sezonem wysokim letnim). Nie bez znaczenia co do wyboru przez strony łączącej ich umowy o pracę (a nie innego stosunku cywilnoprawnego), pozostaje fakt, iż w ramach prowadzonej działalności zainteresowany zatrudnia pracowników wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Istotna również pozostaje okoliczność, że prowadzony przez zainteresowanego Hotel (...) wybudowany został z pomocą środków z Unii Europejskiej, a w ramach dofinansowania zainteresowany zadeklarować musiał zwiększenie zatrudnienia. Potrzebę zatrudnienia wnioskodawczyni, potwierdza również fakt, iż po rozpoczęciu korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego, jej obowiązki przejął T. W..

Ustalenia Sądu pierwszej instancji dowiodły jego zdaniem także, że K. K. faktycznie w zadaniowym systemie czasu pracy (właściwemu stosunkowi pracy) wykonywała powierzone jej przez pracodawcę obowiązki, w sposób podporządkowany, pozostając pod nadzorem płatnika.

W ocenie Sadu Okręgowego, w sprawie bezsporne jest, że pracę na rzecz płatnika składek ubezpieczona wykonywała osobiście, a nadto takie również było oczekiwanie ze strony pracodawcy, ponieważ zatrudnił pracownika o wysokich kwalifikacjach zawodowych posiadającego odpowiednie doświadczenie z racji wykonywanego wcześniej zatrudnienia. Dowodzą tego przekazywane pracodawcy dokumenty sporządzane w wykonaniu umowy, pod którymi swój podpis składała ubezpieczona (pismo z dnia 4 lutego 2016 r. adresowane do LOT (...), sporządzone oferty na morskie wyprawy rybackie, zielone szkoły, biwaki i wycieczki szkolne nad morzem, jak również wykonana przez ubezpieczoną prezentacja multimedialna). Nie można również twierdzić, aby w stosunku prawnym pomiędzy K. K. a B. W. nie występowały cechy podporządkowania pracowniczego. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza bowiem treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być lub jest wykonywana przez danego pracownika, oraz wymiar i miejsce pracy. Tym samym rodzaj i stopień (zakres) podporządkowania będzie różny w zależności od zajmowanego przez pracownika stanowiska. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., ponieważ są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, z. 23-24, poz. 366). Tym samym inaczej będzie się przedstawiał zakres podporządkowania przy stanowiskach szeregowych, a inaczej na stanowiskach samodzielnych, specjalistycznych czy menedżerskich. Dla kategorii pracowników, których praca wyróżnia się znaczną samodzielnością lub twórczym wkładem, Sąd Najwyższy określił podporządkowanie jako autonomiczne. Zgodnie z poglądem tego Sądu zawartym w wyroku z dnia 7 września 1999 r. (I PKN 277/99, OSNP 2001, z. 1, poz. 18) podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody.

Zdaniem Sądu meriti, K. K. z uwagi na zatrudnienie na stanowisku specjalisty ds. marketingu i samodzielność tej funkcji pracowała w podporządkowaniu autonomicznym, a ponadto w zadaniowym czasie pracy. Płatnik składek wyznaczał ubezpieczonej zadania, następnie zaś rozliczał ją z ich wykonania. Zarówno z zeznań ubezpieczonej i płatnika wynika, że wnioskodawczyni otrzymywała od B. W. do wykonania konkretne działania. Ubezpieczona pozostawała w stałym kontakcie telefonicznym w B. W., wszystkie jej pomysły były konsultowane z płatnikiem i to on decydował o tym, które rzeczy zostaną wykonane. Z wykonanych zadań ubezpieczona była rozliczana, przygotowane przez nią oferty były przesyłane do pracodawcy, który informowany był również o przeprowadzonych przez wnioskodawczynię rozmowach czy spotkaniach. Co więcej, plan zadań został sporządzony przez pracodawcę wspólnie z K. K. przed zawarciem umowy o pracę. Powyższe w ocenie Sądu orzekającego świadczy dobitnie o podporządkowaniu pracowniczemu ubezpieczonej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 1997 r. (I PKN 89/97, OSNP 1998, z. 2, poz. 35) brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy.

W ocenie Sadu Okręgowego, uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia K. K. nie stoi na przeszkodzie zatrudnienie jej w zadaniowym systemie czasu pracy. W razie bowiem zastosowania zadaniowego czasu pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i określonym czasie, a długość dnia i tygodnia pracy jest determinowana przez tempo wykonywania pracy. Wprowadzenie tego systemu do stosunku pracy było

uzasadnione rodzajem pracy powierzonej ubezpieczonej, który mógł być wykonywany poza zwykłym rytmem pracy zakładu, w zasadzie o dowolnej porze i w przeważającej mierze w dowolnym miejscu.

W świetle treści art. 140 k.p. przesłanką możliwości zastosowania tego systemu jest rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 24 września 2009 r. (II PK 72/09, (...) Prawnej LEX nr 558306) zadaniowy czas pracy w szczególności przeznaczony jest dla prac prowadzonych nierytmicznie, prac prowadzonych poza kolektywną pracą skooperowaną. Uzasadnienie dla stosowania zadaniowego czasu pracy istnieje również wówczas, gdy występują istotne zmiany w poziomie zapotrzebowania na pracę lub gdy przebieg procesu pracy zależy od okoliczności, których wystąpienie oraz wpływ na wykonywanie pracy są trudne do przewidzenia. Zadaniowy czas pracy może być wykorzystywany w szczególności wówczas, gdy pracownik nie uczestniczy bezpośrednio w pracy większego zespołu, a realizowane przez niego zadania mają charakter autonomiczny, wobec czego ich wykonanie jest w zasadniczy sposób niezależne od zaangażowania innych osób niż sam pracownik zatrudniony w systemie zadaniowym (tak Ł. Pisarczyk, Komentarz do art. 140 k.p., pod red. L. Florka, System Informacji Prawnej LEX).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie ma również wątpliwości co do tego, że w zadaniowym systemie czasu pracy pracodawca może nakazać pracownikowi częściowe wykonanie zadań w miejscu przez niego wyznaczonym (w tym w zakładzie pracy). W ocenie Sądu ustalone zasady pracy K. K. potwierdzają tylko faktycznie zadaniowy charakter stosowanego wobec niej systemu czasu pracy.

Wreszcie, również określenie w umowie miejsca świadczenia pracy w sposób oczywisty przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Wskazanie miejsca pracy jest elementem koniecznym każdej umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), podczas gdy w przypadku umowy zlecenia zastrzeżenia takiego w ogóle się nie czyni, a to sam zleceniobiorca decyduje zarówno o czasie, jak i o miejscu wykonania usługi.

Sąd Okręgowy wskazał, że w ślad za poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 1 kwietnia 1985 r. (I PR 19/85, OSP 1986, z. 3, s. 46) należy odróżnić „miejsce pracy” pracownika od „siedziby zakładu pracy”. Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określaniu miejsca pracy. Może być ono określone na stałe bądź jako miejsce zmienne, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy.

W niniejszej sprawie strony przy zawieraniu umowy o pracę ustaliły, iż z uwagi na rodzaj powierzonego stanowiska, przyjęty zadaniowy system czasu pracy oraz z uwagi na miejsce zamieszkania ubezpieczonej, większość zadań – które nie wymagają obecności pracownika w siedzibie firmy – ubezpieczona będzie wykonywać w dowolnym, wybranym przez siebie miejscu. Było to uzasadnione tym bardziej, iż podstawowym narzędziem pracy ubezpieczonej jest komputer (i jego oprogramowanie) oraz Internet. Istotnym również pozostaje fakt, że siedziba pracodawcy położona jest w okręgu,

w którym ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz innego pracodawcy, stąd de facto ubezpieczona przebywała w siedzibie pracodawcy zawsze, ilekroć tego wymagała realizacja zadań lub ilekroć otrzymała takie polecenie od pracodawcy. Podczas spotkań

z pracodawcą ubezpieczona relacjonowała postępy z wykonanych zadań, przekazywała pracodawcy sporządzone materiały reklamowe (projekty), oferty, prezentacje (w formie wydrukowanych dokumentów oraz w formie elektronicznej), a pracodawca wydawał ubezpieczonej polecenia, np. w zakresie uszczegółowienia przygotowanej oferty lub cennika.

W świetle pozostałych faktów, a zwłaszcza wobec wykonywania obowiązków wnioskodawczyni po jej przejściu na zwolnienie lekarskie przez innego pracownika, w ocenie Sądu pierwszej instancji, słuszne pozostają twierdzenia co do rzeczywistej potrzeby wykonywania obowiązków powierzonych wnioskodawczyni w ramach stosunku pracy. Z uwagi

na powyższe okoliczności argumenty organu rentowego, dotyczące pozorności umowy o pracę zawartej z odwołującą nie mogą być uznane za zasadne.

W toku postępowania zarówno ubezpieczona, jak i płatnik wskazali na szereg faktów i okoliczności (zostały one omówione powyżej) pozwalających na wnioskowanie, iż umówiona praca była faktycznie przez ubezpieczoną wykonywana. W konsekwencji nie można uznać za wykazane, że zawarta umowa zawarta przez ubezpieczoną i płatnika zmierzała do obejścia prawa – poprzez stworzenie fikcyjnej podstawy do korzystania przez K. K. z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, iż w polskim systemie prawnym żaden przepis nie przyznaje ani sądom, ani organowi rentowemu prawa do oceniania działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego (w sensie ekonomicznym) zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, w tym np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne

i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności – np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3)”.

Wbrew twierdzeniom ZUS fakt, że B. W. jest dziadkiem dziecka skarżącej nie świadczy o pozorności zawartej umowy. Założenie organu rentowego, że członkowie rodziny, którzy nawiązują pomiędzy sobą stosunek pracy dokonują tej czynności dla pozoru ma charakter irracjonalny.

Kierując się wszystkimi powyższymi względami, Sąd Okręgowy, na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w sposób określony w sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono w pkt II orzeczenia, zgodnie z art. 98 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia odwołania).

Z powyższym rozstrzygnięciem w całości nie zgodził się organ rentowy, który w wywiedzionej apelacji zarzucił przedmiotowemu wyrokowi:

1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego w sposób niezgodny z zasadami doświadczenia życiowego poprzez przyjęcie, że pomiędzy ubezpieczoną a zainteresowanym doszło do nawiązania stosunku pracy oraz że od 5 stycznia 2016 r. ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy z zainteresowanym,

2) naruszenie art. 22 § 1 k.p. i art. 734 k.c. w zw. z art. 750 k.c. poprzez błędną wykładnię tych przepisów i przyjęcie, że ubezpieczona świadczyła na rzecz zainteresowanego pracę w ramach stosunku pracy.

Wskazując na powyższe, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania oraz zasądzenie od ubezpieczonej i zainteresowanego solidarnie na rzecz organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych.

Nadto, skarżący podniósł, że apelację opiera również na nowych dowodach, których potrzeba powołania powstała w związku z przeprowadzonym dowodem z przesłuchania stron, bezpośrednio poprzedzającym wydanie wyroku. Apelujący wniósł zatem

o dopuszczenie dowodu z informacji umieszczonych na stronie internetowej (...) na okoliczność ustalenia, że utworzenie w pensjonacie (...) w Ł. tzw. Centrum Wędkarstwa Morskiego oraz prezentowanie ofert dla szkół w ramach tzw. zielonych szkół miało miejsce przed zatrudnieniem ubezpieczonej.

W załączeniu skarżący złożył zrzuty z ekranu komputera na wypadek usunięcia niektórych treści z serwera.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie, pominięcie jako spóźnionych dowodów zawnioskowanych przez organ rentowy w apelacji oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego zasługiwała na uwzględnienie.

Po dokonaniu ponownej oceny zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, Sąd Apelacyjny uznał, że koniecznym jest wydanie orzeczenia reformatoryjnego. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął bowiem, że ubezpieczona K. K. jako pracownik u płatnika składek B. W. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 5 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy nie rozważył wszechstronnie zgromadzonych dowodów, co skutkowało niepełnymi i wadliwymi ustaleniami, a w efekcie błędnym rozstrzygnięciem. Sąd pierwszej instancji przeprowadził w tej sprawie niepełne postępowanie dowodowe i na jego podstawie sformułował błędne wnioski, które przyczyniły się do wydania orzeczenia z naruszeniem prawa procesowego i prawa materialnego.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy uchybił podstawowym regułom swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń faktycznych wbrew zebranym w sprawie dowodom zawartym również w aktach rentowych. Uznając bowiem miarodajność złożonych przez strony zeznań, poczynił ustalenia pozostające w opozycji do ujawnionych przez nich okoliczności. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (vide: wyrok z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; wyrok z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; postanowienie z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, Lex nr 51627; wyrok z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, Lex nr 52624; wyrok z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, Lex nr 52589).

W ocenie Sądu Apelacyjnego uzasadniony jest zarzut apelacji, że Sąd Okręgowy dokonał w sprawie ustaleń dowolnych, w sposób niezgodny z zasadami doświadczenia życiowego, ponieważ uznał za udowodnione istotne w sprawie fakty, mimo iż nie zostały one dostatecznie potwierdzone oraz pominął okoliczności ważne w sprawie, które wprost wynikają ze zgromadzonego materiału dowodowego, a przy tym ustalenia te nie są zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zważyć należy, że sprzeczność ustaleń

z treścią zebranego materiału zachodzi wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym a sprawie, a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na podstawie tego materiału. Sprzeczność tak rozumiana obejmuje wszystkie wypadki wadliwości wynikające z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc i błędy popełnione przy ocenie zebranego materiału. W rozpatrywanej sprawie Sąd pierwszej instancji w konsekwencji swych ustaleń doszedł do błędnego wniosku, że strony umowy o pracę dnia 5 stycznia 2016 r. miały zamiar realizowania stosunku pracy i nie zawarły tej czynności prawnej tylko dla pozoru.

Przechodząc do zasadniczych rozważań merytorycznych, w pierwszej kolejności przypomnieć należy, że dla włączenia osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest jej przynależność do określonej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, wymienionych w ustawie z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; dalej jako „ustawa systemowa”; por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. I UK 21/2009). Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na podstawie art. 11 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, zaś na podstawie art. 12 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy także ubezpieczeniu wypadkowemu. Jednocześnie przepis art. 13 pkt 1 ustawy systemowej stanowi, iż obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Zgodnie zaś z definicją zawartą w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie rozważyć należało zatem, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami, tj. K. K. i B. W., była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania wzrostu świadczeń z ubezpieczenia społecznego (z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego), bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Takie stanowisko znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym poglądzie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 6 grudnia 1990 r., II UR 9/90, OSP 1991, nr 7-8, poz. 172; 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00).

W niniejszej sprawie zatem, aby ustalić, czy ubezpieczona K. K. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 5 stycznia 2016 r. jako pracownik u płatnika składek B. W., należało ustalić, czy strony w tym okresie rzeczywiście łączył stosunek pracy. Natomiast aby stwierdzić, że strony łączył w spornym okresie stosunek pracy, konieczne było ustalenie, że łączący strony stosunek prawny zawiera wszelkie podstawowe elementy charakterystycznych dla stosunku pracy. Ustalić również należało co tak naprawdę leżało u podstaw podpisania umowy o pracę.

W tym miejscu wskazać należy, iż podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy definiuje przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z przepisu tego wynika, iż stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika

i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,

a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., sygn. III PK 38/2009). Dlatego nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 394/97, wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 28 października 1998 r., sygn. I PKN 416/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1998 r., sygn. I PKN 458/98).

Podkreślenia wymaga, iż wykonywanie przez stronę umowy pewnych czynności na rzecz drugiej strony nie musi prowadzić do wniosku, że ma miejsce świadczenie pracy i doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy. Żeby czynności wykonywane przez osobę ubezpieczoną zostały uznane za wykonywane w ramach stosunku pracy, muszą one spełniać warunki określone w art. 22 § 1 k.p., czyli w szczególności być wykonywane w sposób ciągły i powtarzający się (czyli stały), w wymiarze czasu pracy stosownym do treści zawartej przez stronę umowy o pracę, czego wymaga stosunek pracy oraz pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy (stosunek podporządkowania), których to cech niewątpliwie brakowało w stosunku łączącym ubezpieczoną i płatnika.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Apelacyjnego nie sposób przyjąć, iż praca wykonywana przez ubezpieczoną w spornym okresie u płatnika składek była wykonywana w sposób ciągły i powtarzający się (czyli stały), w połowie wymiaru czasu pracy (stosownie do treści zawartej przez stronę umowy o pracę) oraz pod kierownictwem pracodawcy, albowiem w niniejszej sprawie brak jest wiarygodnych dowodów na wykonywanie przez odwołującą pracę spełniającej takie warunki na rzecz płatnika składek (w szczególności z materiału dowodowego nie wynika w ogóle, że praca odwołującej podlegała kontroli i nadzorowi pracodawcy). Stwierdzić zatem należy, że choć ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika składek w spornym okresie pewne czynności, to jednak następowało to nie w ramach stosunku pracy, lecz co najwyżej innego stosunku cywilnoprawnego lub nawet tylko pomocy udzielanej osobie najbliższej. Przy czym podkreślić należy, że wobec ustalenia, iż strony nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie rzeczywiście łączącego je stosunku, na podstawie którego praca była wykonywana – wystarczające jest samo wykazanie, że stosunek ten nie posiadał cech stosunku pracy, co też miało miejsce w niniejszej sprawie. Zgodnie z utrwaloną linią judykatury w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (art. 477⁹

i art. 477¹⁴ k.p.c.) i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2012 r., II UK 275/11, Lex nr 1215286; z dnia 2 marca 2011 r., II UZ 1/11; Lex nr 844747). Oznacza to, że sąd nie jest uprawniony do badania okoliczności, które wykraczają poza przedmiot rozpoznania. Przedmiot sporu został określony przez zaskarżoną decyzję, a w niej organ rentowy przyjął, że brak jest podstaw do objęcia K. K. ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Dlatego też – jak już wspomniano – wobec ustalenia, że wnioskodawczynią i płatnika składek nie łączyły relacje o charakterze stosunku pracy, poza sporem w niniejszej sprawie pozostawała kwestia, jakiego rodzaju umowa cywilnoprawna łączyła strony.

Wskazać należy, iż o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje tylko formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, lecz przede wszystkim faktyczne

i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. I UK 21/2009). Ponadto, w celu dokonania prawidłowej kwalifikacji stosunku prawnego, należy przy tym uwzględnić z uwagi na treść art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zarówno zgodny zamiar stron, cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., sygn. I PKN 191/98). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy jest zatem konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar stale wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście czyniły (por. m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2013 r., sygn. III AUa 1432/12). W świetle bowiem art. 83 § 1 k.c., jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony z góry zakładają za obopólną zgodą, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (tj. mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy), to tak zawarta umowa o pracę ma charakter pozorny (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. II UK 321/04). W konsekwencji zaś oświadczenia woli o zawarciu pozornej umowy o pracę złożone sobie wzajemnie przez strony są nieważne (art. 83 § 1 zd. 1 k.c.). Przy czym

ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia wymaga rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., sygn. I UK 296/04).

W niniejszej sprawie zarówno K. K., jak i B. W., nie przedstawili wiarygodnych dowodów świadczenia przez ubezpieczoną umówionej pracy na rzecz płatnika składek w ramach stosunku pracy. Nadto Sąd Apelacyjny podkreśla, że w sprawie brak było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia odwołującej w spornym okresie. Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należy, iż nie istniały realne warunki do podjęcia przez odwołującą w spornym okresie zatrudnienia u płatnika składek ani też następnie – jak wskazano już wyżej – nie miało miejsca rzeczywiste wykonywanie przez odwołującą obowiązków o cechach stosunku pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego także ocena dowodów z zeznań świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie nie dawała podstaw do uznania, że ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Zeznania te, złożone przez ubezpieczoną oraz płatnika, które z oczywistych względów są osobami zainteresowanymi korzystnym dla odwołującej się rozstrzygnięciem przedmiotowej sprawy, nie miały wystarczającej mocy dowodowej, a także w dużej mierze były mało wiarygodne.

Sąd Apelacyjny uznał, że więź łącząca ubezpieczoną i płatnika składek nie odpowiadała zatrudnieniu pracowniczemu z art. 22 § 1 k.p. i koniecznemu do zaistnienia pracowniczego stosunku pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego przedmiotowa „umowa

o pracę” miała na celu jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego w zakresie zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego, a czynności przez nią podejmowane miały jedynie upozorować wykonywanie przez nią czynności pracowniczych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w przedstawionym sposobie realizacji „umowy o pracę” znamioną kwestią był brak podporządkowania wnioskodawczyni względem pracodawcy. W związku z tym należało badać czy występowało pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet bowiem w zadaniowym systemie czasu pracy – na którego istnienie wskazywały strony spornej umowy – i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji. W ocenie Sądu Apelacyjnego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy nie zawierał, było wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Jakkolwiek okoliczności realizacji przedmiotowego stosunku – tj. sposób i miejsce wykonywania czynności, samoistnie nie wykluczały możliwości uznania przedmiotowej więzi za stosunek pracy, to jednak – w powiązaniu z poniżej przedstawionymi okolicznościami – w ocenie Sądu Apelacyjnego, wykluczają uznanie, że sporne zatrudnienie miało cechy reżimu pracowniczego. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę (nawet pomimo krótkiego okresu wykonywania przez wnioskodawczynię czynności do czasu rozpoczęcia korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego z powodu ciąży) na sporadyczną ilość kontaktów pomiędzy płatnikiem a ubezpieczoną. K. K. co jakiś czas kontaktowała się telefonicznie z płatnikiem, w miejscu zatrudnienia, tj. w Ł., była cztery razy. O ile ten sposób komunikacji, nie niweczy uznania reżimu stosunku pracy, to częstotliwość tych kontaktów, zdaniem Sądu Apelacyjnego, wzbudza wątpliwości. Podkreślić należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza w jakikolwiek sposób, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni,

w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji, modyfikował je, z uwagi na ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu.

Sąd Apelacyjny uznał, że to ubezpieczona w sposób dowolny organizowała wykonywaną przez siebie pracę w ten sposób, że samodzielnie decydowała o swoich zadaniach oraz czasie, w którym wykona określone czynności, a także miejscu w jakim je zrealizuje. Również dobór czynności, zadań do wykonania zależał od swobodnego uznania wnioskodawczyni. Co prawda odwołująca się nie dysponowała w tym zakresie całkowitą dowolnością i była w pewien sposób ograniczona. Niemniej jednak w żadnym przypadku opisywane ograniczenia nie stanowiły wyniku

wyraźnego wskazania udzielonego przez płatnika. Wbrew temu co starała się przedstawić skarżąca, domniemany pracodawca faktycznie nie kontrolował ani ilości czasu aktywności wnioskodawczyni, ani tego, czy faktycznie wykonywała powierzone jej czynności. O powyższym świadczą jednoznacznie zeznania samego płatnika, ale również wymieniona i opisana powyżej specyfika pracy podejmowanej przez ubezpieczoną. Nie ulega wątpliwości, iż ubezpieczona samodzielnie decydowała o specyfice wykonywanych czynności, a dodatkowo samodzielnie decydowała o godzinach, w których miała podejmować określone czynności. Brak jest również w zgromadzonym materiale dowodowym informacji wskazujących na wydawanie przez płatnika jakichkolwiek poleceń czy wskazywanie określonych zadań, które miała podejmować ubezpieczona. Zgodnie ze złożonymi przez płatnika składkami zeznaniami, rzekome nadzorowanie wykonywanych przez ubezpieczoną czynności ograniczało się do telefonów kilka razy w tygodniu. Wyłącznie od ubezpieczonej zależało, w jakim konkretnie dniu podjąć określone czynności i w jakich godzinach będzie dostępna dla klientów. Ponadto warto również zwrócić uwagę, iż ubezpieczona wykonując określone czynności, korzystała wyłącznie z własnego sprzętu.

Istotą stosunku pracy jest m.in. to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę, pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową. Istotne z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych czynności prawne, które w całości lub w części okazują się sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa, nie powinny być akceptowane na gruncie systemowych, aksjologicznych i moralnych wartości oraz zasad prawa ubezpieczeń społecznych, ale mogą być zakwestionowane, jako niezaskługujące na ochronę. Nie sposób zaakceptować praktyk ewidentnie instrumentalnego nadużywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W tym miejscu podnieść należy, Sąd Apelacyjny w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego – Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 6 grudnia 2016 r. II UK 439/15, że podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy, choć pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k. p., nie ma jednowymiarowego kształtu, a dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazując na poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia w niniejszej sprawie nie można mówić o takich elementach stosunku prawnego, jak świadczenie pracy pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, ani nawet o realnym i obiektywnym zamiarze realizacji tego stosunku. Podkreślenia wymaga, że celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Wskazać należy, iż ubezpieczona powoływała się w toku postępowania na okoliczność wykonywania pracy w systemie zadaniowym. Podkreślić należy, że zadaniowy czas pracy może być stosowany wobec pracowników tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Zadania pracownika powinny być natomiast tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy (w niniejszej sprawie 4 godziny na dobę i 20 godzin tygodniowo) w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). Na gruncie przedmiotowej sprawy zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala uznać, aby płatnik zlecał ubezpieczonej określone zadania, z których wykonania musiała się rozliczać (por. wyrok z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69). Ubezpieczona sama bowiem decydowała o ilości wykonywanych przez nią czynności, samodzielnie również zajmowała się ich wykonaniem.

Analiza dowodów zaofertowanych w trakcie postępowania przez strony nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu. Zakres czynności stanowiący załącznik do umowy o pracę zawiera wyłącznie nieskonkretyzowane kierunki działań. Sposobem ich rozliczenia były raporty składane przez apelującą, przy czym z zeznań zainteresowanej nie wynika, aby na bieżąco wyznaczała wnioskodawczyni skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania. Oznacza to, że niemożliwym jest przyjęcie, że odwołująca się świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć za racjonalne, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez doręczenie pisemnego zakresu obowiązków, ogólnie wskazujących na zakres powierzonych wnioskodawczyni zadań, jak również wyłącznie obowiązek cotygodniowego wysyłania raportów z wyników tygodniowej pracy, w sytuacji, gdy zakres zadań i ich sprecyzowanie w czasie nie było ściśle wyznaczone przez zainteresowaną, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, zaś z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawczynię. Konkluzja ta oznacza również, że strony nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd pierwszej instancji naruszył przepis art. 22 § 1 k.p. Powoływany przepis art. 353¹ k.c. wpłynął również na poprawność rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. Analogiczne uwagi należy poczynić względem przepisu art. 65 § 1 k.c. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa. Słusznie apelujący zarzucił Sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisu art. 58 § 1 k.p. Czynność prawna (umowa o pracę zawarta przez strony) sprzeczna z ustawą (przepisem art. 22 § 1 k.p.) jest nieważna, w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było świadczenie pracy (usług).

Zauważyć należy również, że płatnik od chwili, kiedy ubezpieczona rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia chorobowego, nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. O ile zatem fakt niezatrudnienia osoby na tym stanowisku uprzednio można tłumaczyć pojawieniem się nowej inicjatywy gospodarczej, która uzasadniała zatrudnienie wnioskodawczyni, to trudno jest znaleźć uzasadnienie dla zaprzestania korzystania z usług doradczych tego typu, jakie świadczyła wnioskodawczyni. Rezygnacja z pracownika wykonującego powyższe czynności, zdaniem Sądu Apelacyjnego, również uzasadnia twierdzenie, że płatnik nie potrzebował zatrudniać na etat pracownika do w/w zadań. Uzasadnia to wyłącznie tezę, że ubezpieczona nie miała zamiaru realizować zatrudnienia charakteryzującego się kierownictwem pracodawcy. W sytuacji gdy ubezpieczona z uwagi na ciężą stała się niezdolną do pracy, płatnik składek nie szukał nikogo w ramach zastępstwa i nie podjął również stałej współpracy z inną z osób. Powyższe niewątpliwie wskazuje, iż z ekonomicznego i praktycznego punktu widzenia płatnik składek nie miał realnego interesu i potrzeby w zatrudnieniu ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę. Tym samym z punktu widzenia racjonalnego przedsiębiorcy działania płatnika pozostawały nieuzasadnione chyba, że jedynym celem zatrudnienia ubezpieczonej pozostawała chęć objęcia jej ochrona ubezpieczeniową.

Sąd Okręgowy pominął też istotną i niesporną w sprawie okoliczność, że przed zatrudnieniem odwołującej i w czasie jej długotrwałej niezdolności do pracy nie było innej osoby w spółce wykonującej prace powierzone odwołującej, a jej obowiązki wykonywał sam płatnik. To z kolei potwierdza dodatkowo, że nie było racjonalnej, gospodarczo uzasadnionej potrzeby zatrudnienia w spółce osoby na umówionym stanowisku. A to oznacza, że strony umawiając się na wykonywanie przez odwołującą pracy na tym stanowisku miały świadomość, że odwołująca nie będzie jej świadczyć, ponieważ przede wszystkim pracodawca nie miał zapotrzebowania na tego rodzaju prace ze względu na profil działalności płatnika. Z kolei okoliczność, że obowiązki, które wykonywać miała odwołująca, w czasie jej pozostawania na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim, były wykonywane przez samego

płatnika czy też T. W. – pracownik płatnika składek (zmienili wersję), świadczy o tym, że w istocie płatnik nie miał realnej, gospodarczej potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisko zajmowane przez odwołującą.

Podzielając przedstawione wyżej poglądy, Sąd Apelacyjny dostrzega, że kształt podporządkowania pracowniczego może być różny w zależności od pełnionej funkcji czy też stanowiska oraz iż podporządkowania pracowniczego nie wykluczają też więzi rodzinne, jak w niniejszej sprawie (płatnik składek jest dziadkiem dziecka ubezpieczonej), ani elastyczność w rozpoczynaniu dnia pracy polegająca na ruchomym czasie pracy, który stosowany jest nie tylko w firmach rodzinnych. Jednakże w tym przypadku z całą stanowczością podnieść należy, że K. K. nie wykonywała czynności szczególnych, wymagających fachowości i specjalnego wykształcenia, wcześniej nie miała też do czynienia z branżą hotelarską. Przeciwnie, nie można zbagatelizować faktu, iż od 2015 r. związana była ze sprzedażą kosmetyków, a ten rodzaj produktów zasadniczo różni się od świadczenia usług hotelarskich. Także nie można umniejszyć znaczenia innego równoległego zatrudnienia ubezpieczonej w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy.

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest okoliczność, że formalne zawarcie umowy o pracę w dniu 5 stycznia 2016 r. nastąpiło w momencie, gdy wnioskodawczyni była już w ciąży. Niedługo po tym, bo już od 12 lutego 2016 r., stała się ona niezdolna do pracy, a 1 lipca 2016 r. urodziła dziecko. W tym samym czasie była zatrudniona na umowę o pracę w innym podmiocie i jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pracę tę świadczyła w pełnym wymiarze czasu pracy, często w różnych miastach. Zatem oczywiste jest, że nie miała fizycznej możliwości świadczenia pracy w takim wymiarze czasu pracy u obu pracodawców. Wnioskodawczyni ani nie miała ustalonych dni, w których świadczyć miała pracę, ani godzin pracy, ani miejsca. Sposób, czas i miejsce wykonania czynności pozostawiony był jej uznaniu. Była tylko zdążyła na czas ze wszystkimi rozliczeniami, dokumentami.

Należy podkreślić, że okoliczność, iż w dacie zawarcia spornej umowy o pracę strony umowy wiedziały, że odwołująca jest w ciąży, nie ma decydującego znaczenia. Ale wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego, w sprawie zaistniał cały szereg innych, istotnych okoliczności, pominiętych przez sąd pierwszej instancji bądź ustalonych sprzecznie z treścią zgromadzonych dowodów, które wskazują jednoznacznie na to, że celem zawarcia spornej umowy o pracę nie było rzeczywiste jej świadczenie, a tylko pozorowanie czynności, które miałyby wskazywać, że umowa jest wykonywana, gdy faktycznie strony nie miały zamiaru jej realizować. Zgromadzone w sprawie dowody nie pozwalają ustalić, aby przez niewiele ponad miesiąc rzekomego zatrudnienia odwołująca wykonywała jakiegokolwiek konkretne czynności pracownicze na umówionym stanowisku, potrzebne ze względu na profil działalności gospodarczej pracodawcy. W rezultacie zgromadzone dowody nie dają podstaw do ustalenia, że sporna umowa o pracę została zawarta w celu nawiązania ważnego stosunku pracy oraz była rzeczywiście realizowana. Strony umowy o pracę stworzyły tylko pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chciały wywołać żadnych skutków prawnych związanych z realizacją zawartej umowy (art. 83 §1 k.c.). W konsekwencji zawarta formalnie umowa o pracę, która nie wiązała się z jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia nastąpiło tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie mogła wywołać skutków w sferze prawa do podlegania ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że płatnik B. W. jest dziadkiem dziecka ubezpieczonej i ich pierwsze spotkanie, które odbyło się jesienią 2015 r. z pewnością było związane z informacją o fakcie ciąży (o której ubezpieczona dowiedziała się właśnie jesienią), a nie koniecznością zaprezentowania zalet ubezpieczonej jako menagera i pracownika. Wiedząc o ciąży płatnik z pewnością liczył się również z tym, że w niedługim czasie ubezpieczona zaprzestanie świadczenia pracy, co zresztą nastąpiło zaledwie miesiąc po nawiązaniu rzekomego stosunku pracy.

Na podkreślenie zasługuje również fakt, że przed organem rentowym na pytanie o powiązania rodzinne z ubezpieczoną nie podał, że został dziadkiem jej dziecka. Również podczas przesłuchania na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 27 września 2017 r. (k. 89-90 i transkrypcja k. 95 i nast.) w jego zeznaniach zauważyć można było wiele sprzeczności. Na pytanie Sądu jak poznał ubezpieczoną odpowiedział, że spotkał ją w kawiarni w towarzystwie pewnej osoby. Po kolejnych pytaniach okazało się, że tą osobą był jego własny syn. B. W. wahał się również, by wskazać, że wiedział o ciąży K. K. mówiąc: „... ale ja tu jestem przesłuchiwany w ramach pracodawcy a nie w ramach jakiś

tam innych spotkań, czy poznać....” Na pytanie dotyczące pierwszego spotkania z dziewczyną syna odpowiedział: „... syn mieszka w S. od ośmiu lat. Ma tu swoje życie, spotykamy się nie częściej niż dwa razy w roku”. Na ponowne pytanie w jakich okolicznościach poznał ubezpieczoną odpowiedział: „... przyjechała z synem w odwiedziny do mnie i do mojej rodziny... syn przyjeżdżał Często w towarzystwie różnych osób... w związku z tym nie było sytuacji takiej w tym czasie żeby syn mówił mi, że to jest moja przyszła żona czy partnerka. ... w tym czasie jak ja panią K. poznałem wiedziałem, że się znają i dla mnie sprawa jej zatrudnienia leżała w zakresie jej umiejętności i kompetencji”. Na pytanie jak poznał te umiejętności i kompetencje odpowiedział: „...S. przedstawił ją w superlatywach, jako specjalistę od spraw marketingu...”

Z zeznań płatnika wynika również, że wcześniej prace powierzone rzekomo ubezpieczonej wykonywał stały pracownik firmy (...), który przejął jej obowiązki również później ponieważ mieszka w Ł. (a nie tak jak ubezpieczona w S.) i zna bardzo dobrze rynek.(k. 97).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zeznania te potwierdzają tylko fakt, że nie było potrzeby zatrudnienia K. K. w firmie płatnika, a ponadto, że płatnik nigdy nie poszukiwał nowego pracownika (na tę okoliczność nie przedstawiono żadnego dowodu), a potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej związana była z jej dążeniem do otrzymania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Z zeznań zainteresowanego wynika również, że w większości ubezpieczona świadczyła pracę w domu. W takiej sytuacji niewątpliwie jest, że wnioskodawczyni nie mogła świadczyć pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a są to elementy konieczne dla uznania umowy za umowę o pracę zgodnie z art. 22 k.p.

Z uwagi na powyższe w ocenie Sądu Apelacyjnego strony – ubezpieczona i płatnik składek – zawarły sporną umowę o pracę z dnia 5 stycznia 2016 r. dla pozorów, bez zamiaru jej realizacji, a następnie faktycznie jej nie wykonywały, co skutkowało na mocy art. 83 § 1 zd. 1 k.c. jej nieważnością, a w konsekwencji umowa ta nie wywołała skutku prawnego w postaci nawiązaniu stosunku pracy. Biorąc zaś pod uwagę, iż w świetle art. 13 ust. 1

w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy systemowej stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy, to w sytuacji, gdy stosunek pracy nie istnieje, nie istnieje również stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Zatem w niniejszej sprawie z uwagi na fakt, że umowa o pracę, zawarta przez ubezpieczoną i płatnika składek, nie rodziła jako umowa pozorna żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, to tym samym nie stanowiła ona tytułu do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Jednocześnie podkreślić należy, że o treści rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez K. K. świadczenia z ubezpieczeń społecznych, lecz to, że ubezpieczona i płatnik składek zawarli umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowali swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy i tego faktycznie w spornym okresie nie czynili (co szczegółowo wyjaśniono powyżej). Sąd Apelacyjny podziela bowiem pogląd, iż zawarcie umowy o pracę tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., sygn. III UK 89/2005, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r., sygn. I UK 43/2010). Wszystko to jednak nie wpływa na prawo i obowiązek sądu orzekającego dokonania oceny umowy o pracę zawartej przez odwołującego pod kątem skutków

w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która to ocena uwzględniałaby wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy ubezpieczony i jego pracodawca faktycznie realizowali obowiązki wynikające z umowy o pracę. Tylko bowiem stwierdzenie, że strony rzeczywiście łączył stosunek pracy (tj. ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście czyniły), pozwala na uznanie, że odwołująca podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik. Jeśli zaś umowa taka została

zawarta dla pozoru i nie była wykonywana, to – jak wskazano powyżej – jest ona nieważna i nie spowodowała ona powstania stosunku pracy, który jest przesłanką konieczną do nawiązania się z tego tytułu następczego stosunku ubezpieczeniowego.

Reasumując, należy stwierdzić, że zawarcie umowy o pracę dla pozoru art. 83 § 1 k.c. wyklucza możliwość objęcia osoby występującej w pozornym stosunku prawnym jako pracownik, ubezpieczeniami społecznymi z tytułu powyższej umowy. Natomiast, zdaniem Sądu Apelacyjnego zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. 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. Tym samym nie można czynić ubezpieczonej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wiedząc, że jest w ciąży), jeśli na jej podstawie realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego(...) od dnia 5 stycznia 2016 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek B. W., a tym samym, sporna decyzja organu rentowego jest prawidłowa.

Mając na uwadze przedstawioną ocenę prawną, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekając co do istoty sprawy, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym należnych organowi rentowemu ustalono na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska del. SSO Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk