

sygn. akt III AUa 302/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca – sędzia: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Barbara Białecka

Beata Górską

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2021 r., w S. na posiedzeniu niejawnym

sprawy z odwołania M. O. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.

przy udziale I. K.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji organu emerytalnego od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 maja 2021 r., sygn. akt IV U 594/20

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie oraz zasądza od M. O. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. zasądza od M. O. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Barbara Białecka Urszula Iwanowska Beata Górską

III A Ua 302/21

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 18 maja 2020 r. stwierdził, że I. K. jako pracownik u płatnika składek M. O. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 22 listopada 2019 r., a podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne za miesiące listopad i grudzień 2019 r. wynosi 0,00 zł.

W odwołaniu od powyższej decyzji M. O. (1) wniósł o jej zmianę i ustalenie, że I. K. jako jego pracownik podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 22 listopada 2019 r. oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem, ponosząc zarzuty naruszenia:

1. art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą interpretację polegającą na uznaniu, że każdorazowe zawarcie umowy o pracę z kobietą w ciąży i to bez względu na okoliczności faktyczne towarzyszące wykonywaniu takiej umowy o pracę, prowadzi do pozorności nawiązanego stosunku pracy, podczas gdy treść powołanego przepisu nie ustanawia

formalnych przeszkód dla nawiązania i wykonywania stosunku pracy (ze wszystkimi jego cechami) z kobietami będącymi w ciąży;

2. art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych polegające na jego niezastosowaniu wskutek nieuzasadnionego uznania, iż umowa o pracę z dnia 18 listopada 2019 r. zawarta i wykonywana pomiędzy ubezpieczoną i płatnikiem składek nie doprowadziła do powstania stosunku pracy;

3. art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na uznaniu, iż umowa o pracę jest nieważna jako mająca na celu obejście ustawy wówczas, gdy celem stron zawierających taką umowę było objęcie pracownika ubezpieczeniami społecznymi (którego to celu organ rentowy nie wykazał, a któremu płatnik zaprzecza);

4. art. 7 w zw. z art. 77 § 1 k.p.a. poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, iż nie doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy płatnikiem, a ubezpieczoną I. K., ponieważ umowa została zawarta przez strony dla pozorów, w efekcie czego organ rentowy bezpodstawnie stwierdził, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 22 listopad 2019 r.;

5. art. 82 k.p.a. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z przesłuchania w charakterze świadków: K. O. oraz M. O. (2) z uwagi na „powiązania rodzinne z płatnikiem”.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uczestniczka I. K. poparła odwołanie wniesione przez płatnika składek.

Wyrokiem z dnia 28 maja 2021 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że I. K. jako pracownik u płatnika składek M. O. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od 22 listopada 2019 r. (punkt I) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. na rzecz M. O. (1) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. O. (1) od 17 czerwca 2013 r. prowadzi działalność gospodarczą. Od 2016 r. działa w branży wynajmu apartamentów. Obecnie jest właścicielem trzypokojowego apartamentu w D., dwupokojowego apartamentu w D. i mieszkania w K.. W tej firmie na stanowisku pomocnika ds. księgowości zatrudnia ojca Z. O..

Płatnik składek jest zatrudniony w Banku Spółdzielczym D. na stanowisku analityka kredytowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w 2019 r. uzyskał przychód w wysokości 114.133,84 zł. Koszty jego uzyskania wynosiły 113.760,80 zł, a dochód wyniósł 373,04 zł. W tym zestawieniu ujęte jest wynagrodzenie I. K. i Z. O..

I. K. urodziła się w dniu (...) W 2018 r. ukończyła studia na Akademii (...) w S. na wydziale nawigacji. Nie przystąpiła jednak do obrony pracy inżynierskiej.

Od 22 lutego 2018 r. do 22 listopada 2019 r. zarejestrowana była w Urzędzie Pracy w S. jako osoba bezrobotna.

Od lipca 2019 r. M. O. (1) bez zawartej umowy na piśmie zatrudnił I. K.. Ubezpieczona sprzątała apartamenty w D. i D. oraz obsługiwała gości. Za wykonywane czynności trzymywała około 15 zł za godzinę pracy. W tym czasie nie zajmowała się obsługą rezerwacji w serwisie (...)

Płatnik składek miał zamiar rozszerzyć prowadzoną działalność. W tym celu podjął działania, aby wynająć pomieszczenie na pralnię, jednak ostatecznie nie doszło do zawarcia umowy. Później zakupił mieszkanie w K. przy ulicy (...), które zamierza wynajmować pod najem krótkoterminowy.

W dniu 9 września 2019 r. M. O. (1) złożył za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w S. wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Wnioskował o kwotę 24.199,73 zł. Podał, że zamierza utworzyć stanowisko obsługi hotelowej i zatrudnić na nim bezrobotnego, któremu zamierza płacić wynagrodzenie w wysokości 3.200 zł brutto. Wskazał, że na nowoutworzonym stanowisku pracowniczym zamierza zatrudnić I. K..

W dniu 8 października 2019 r. pomiędzy Powiatem (...) a M. O. (1) zawarta została umowa, której przedmiotem była refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia jednego stanowiska pracy ujętego w złożonym wniosku. M. O. (1) zobowiązał się m.in. do utworzenia jednego stanowiska pracy i zatrudnienia w nim skierowanego bezrobotnego, na podstawie umowy o pracę przez okres 24 miesięcy. Ponadto zobowiązał się do utrzymania nowoutworzonego stanowiska pracy przez okres 24 miesięcy. M. O. (1) z dofinansowania stanowiska pracy zakupił: odkurzacz, żelazko, parownice, profesjonalną myjkę do okien, odkurzacz piorący, pralnicę-wirówkę, suszarkę bębnową oraz łącznik.

Ubezpieczona w dniu 15 października 2019 r. otrzymała od płatnika składek skierowanie na badania lekarskie. Orzeczeniem nr (...)r. z dnia 16 października 2019 r. stwierdzono brak przeciwwskazań do jej zatrudnienia na stanowisku sprzątaczk.

Ze względu na wydłużające się procedury związane z doposażeniem nowoutworzonego stanowiska, dopiero 18 listopada 2019 r. Urząd Pracy w S. wystawił jej skierowanie do pracy u M. O. (1) na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej. W tym samym dniu, M. O. (1) i I. K. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.200 zł brutto. Termin rozpoczęcia pracy został ustalony na 22 listopada 2019 r. Od tego dnia została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczona złożyła oświadczenie o wyrażeniu zgody na wypłatę wynagrodzenia na wskazany przez siebie rachunek bankowy.

Do zakresu jej obowiązków należało:

1. obsługa serwisów rezerwacyjnych;
2. zameldowanie oraz wymeldowanie gości;
3. wydawanie kluczy;
4. opieka nad gośćmi w trakcie ich całego pobytu i służenie pomocą w każdej sytuacji;
5. przygotowanie obiektów noclegowych do przyjęcia gości;
6. utrzymywanie czystości i porządku w jednostkach mieszkalnych i ogólnodostępnej części obiektu noclegowego;
7. weryfikacja stanu wyposażenia obiektów noclegowych;
8. posługiwanie się ręcznym i zmechanizowanym sprzętem do utrzymywania czystości;
9. zakup środków czystości;
10. stosowanie środków czystości zgodnie z przeznaczeniem;
11. segregacja i transport pościeli oraz ręczników do prania;
12. pranie i czyszczenie ręczne oraz mechaniczne pościeli oraz ręczników przy użyciu odpowiednich sprzętów i środków czystości;

13. suszenie, prasowanie i składanie upranych rzeczy;
14. przechowywanie pościeli oraz ręczników;
15. segregowanie odpadów i surowców wtórnych;
16. pielęgnowanie roślin ozdobnych;
17. postępowanie zgodnie z zasadami kultury osobistej i etyki zawodu;
18. dbanie o bezpieczeństwo gości i ich mienie;
19. stosowanie przepisów prawa dotyczących wykonywanych zadań zawodowych;
20. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska;
21. organizowanie stanowiska pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii;
22. stosowanie przepisów Kodeksu pracy dotyczących praw i obowiązków pracownika i pracodawcy;
23. udzielanie pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy;
24. wykonywanie innych czynności zleconych przez pracodawcę.

Ostateczną zgodę na przyznanie dofinansowania w kwocie 21.000 zł, w związku z umową z dnia 8 października 2019 r. o przyznanie ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego doposażenia jednego stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej, przyznano M. O. (1) w dniu 25 listopada 2019 r.

Ubezpieczona w czasie zawierania pisemnej umowy o pracę wiedziała, że jest w ciąży. Nie powiedziała o tym pracodawcy, bo bała się mu przyznać.

I. K. zajmowała się obsługą rezerwacji apartamentów M. O. (1) w serwisie (...). Meldowała i wymeldowywała gości. O terminie przyjazdu dowiadywała się z serwisu internetowego. Ponadto przygotowywała pokój do noclegu klienta. Wydawała i odbierała klucze do pokoju. Następnie po wyjeździe klienta sprzątała apartamenty. Prała pościel oraz kupowała środki czystości. M. O. (1) kontaktował się z nią bezpośrednio lub telefonicznie i przekazywał polecenia, które czynności ma wykonać. Następnie sprawdzał wykonaną przez nią pracę.

Przed Świątami Bożego Narodzenia w 2019 r. ubezpieczona wprowadziła do wynajętego apartamentu M. N.. Wydała mu klucze oraz pokazała gdzie znajduje się lodówka i łazienka. W tym czasie, w trakcie wykonywania prac porządkowych była widziana przez K. O., M. O. (2) i A. W.. Ponadto wezwała P. R., aby naprawił kabinę prysznicową w jednym z apartamentów swojego pracodawcy.

Od 24 grudnia 2019 r. do 2 maja 2020 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. W dniu (...) urodziła dziecko. Od 3 maja 2020 r. do 19 września 2020 r. przebywała na zasiłku macierzyńskim.

I. K. powróciła do pracy 20 września 2020 r. Jest w dalszym ciągu zatrudniona na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej, z tym że jej wynagrodzenie zostało obniżone do kwoty 2.800 brutto. Dodatkowo zajmuje się obsługą mieszkania w K..

Okres 24-miesięcznego utrzymania stanowiska pracy utworzonego wskutek uzyskania dofinansowania z Urzędu Pracy, został zawieszony na czas pobierania zasiłku macierzyńskiego przez I. K..

Za okres niezdolności do pracy I. K. od dnia 24 grudnia 2019 r. płatnik składek wystąpił o wypłatę zasiłku chorobowego. W związku z wątpliwościami dotyczącymi zatrudnienia ubezpieczonej, organ rentowy wszczął

postępowanie wyjaśniające w sprawie podlegania przez I. K. jako pracownika u płatnika składek ubezpieczeniom społecznym od 22 listopada 2019 r.

W konsekwencji ZUS wydał zaskarżoną decyzją.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przedmiotem postępowania było rozstrzygnięcie, czy I. K. podlega ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik u płatnika M. O. (1) od 22 listopada 2019 r. Organ rentowy zakwestionował bowiem tę okoliczność, a jak wynikało z uzasadnienia zaskarżonej decyzji przyjął, że tytuł do objęcia takim ubezpieczeniem nie istniał, a to wobec tego, iż przedstawiona umowa o pracę miała charakter pozorny - w rzeczywistości nie była realizowana w ramach stosunku pracy, a tym samym na podstawie art. 83 § 1 k.c. była nieważna. Przedmiotowe postępowanie sądowe zostało zatem ukierunkowane na ocenę istoty sprawy, czy ubezpieczona i płatnik składek, jako strony umowy o pracę, rzeczywiście nawiązały i realizowały stosunek pracy, a zatem czy doszło do powstania ważnego stosunku pracy i czy w rzeczywistości był on realizowany w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (powoływana dalej jako: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. W świetle utrwalonego już orzecznictwa nie budzi wątpliwości dopuszczalność weryfikowania przez organ rentowy i sąd rzeczywistego charakteru umów o pracę zawieranych przez ubezpieczonych. Przy czym, Sąd podkreślił, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę.

Zatem sąd pierwszej instancji wskazał, że bezsprzecznie pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem doszło do sporządzenia pisemnej umowy o pracę w dniu 18 listopada 2019 r. Jednak już wcześniej, płatnik składek zatrudniał I. K. bez pisemnej umowy. W niniejszej sprawie istotne znaczenie ma dokumentacja związana z ubieganiem się przez M. O. (1) o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, o dofinansowanie które płatnik wnioskował już w dniu 6 września 2019 r. Już wtedy wskazał, że zamierza zatrudnić I. K. na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej. Ponadto w toku postępowania przed organem rentowym oraz Sądem płatnik przedłożył inne dokumenty związane ze stosunkiem pracy - powstałe przed podpisaniem umowy o pracę z dnia 18 listopada 2020 r., takie jak skierowanie i orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy, jak również dokumentację związaną z wykształceniem I. K..

Sąd miał na uwadze, że w orzecznictwie podkreśla się, 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 (przykładowo wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 września 2016 r., III AUa 7/16).

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06). Stanowisko to jest tym bardziej uzasadnione, jeżeli zarzuca się, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, a zatem nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy, lecz np. w celu uzyskania określonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.) oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę, a więc czynności prawnej dwustronnej, gdzie oświadczenia woli składają obie strony, zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie. Istotą

zawarcia umowy dla pozoru jest bowiem właśnie wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta. W przypadku pozorności umowy o pracę chodzi przede wszystkim o wprowadzenie w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Naturalnym więc jest, że strony przede wszystkim dbają o to, by były niezbędne dokumenty potwierdzające tę okoliczność. Tak więc poza formalnymi warunkami zawarcia umowy, badać należy przede wszystkim fakt, czy była ona w rzeczywistości wykonywana w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 lutego 2013 r., III AUa 1197/12).

Dalej Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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. Treścią stosunku pracy 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, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy jest zaś wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest 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. Przy czym, Sąd ten podkreślił, że dla nawiązania stosunku pracy podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe w sprawie wykazało, że ubezpieczona w ramach zawartego stosunku pracy, faktycznie wykonywała pracę na rzecz M. O. (1), a płatnik składek to świadczenie przyjmował i z tego tytułu wypłacał wynagrodzenie. Ubezpieczona od lipca 2019 r. pracowała na rzecz M. O. (1), jednak w tym czasie zatrudniona była bez pisemnej umowy o pracę. Realizowała jednak wszystkie powierzone jej zadania zlecane przez płatnika składek. W tym czasie sprzątała apartamenty w D. i D. oraz obsługiwała przyjeżdżających do apartamentów gości. Otrzymywała wynagrodzenie około 15 zł za godzinę pracy.

Dalej sąd pierwszej instancji wskazał, że M. O. (1) miał zamiar rozszerzyć prowadzoną działalność o wynajem mieszkań. Ponadto prowadził ze Spółdzielnią Mieszkaniową (...) w D. negocjacje, aby wynająć pomieszczenie po byłej pralni i poszerzyć własną działalność w D. o pralnię, ale nie przyniosły one określonego skutku. Płatnik w związku z zamiarem poszerzenia prowadzonej działalności 6 września 2019 r., złożył w Urzędzie Pracy w S. wniosek o refundację kosztów wyposażenia i doposażenia nowoutworzonego stanowiska pracy. W złożonym wniosku wskazał, że nowy pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, którego zamierza zatrudnić to właśnie I. K.. W związku z przedłużającym się postępowaniem w sprawie dofinansowania utworzenia stanowiska pracy, w dniu 15 października 2019 r. skierował ubezpieczoną na badania lekarskie. Ostatecznie dopiero w listopadzie 2019 r. płatnik otrzymał zgodę na dofinansowanie utworzonego stanowiska pracy i dlatego umowę o pracę z I. K. podpisał 18 listopada 2019 r. W tym miejscu sąd meriti podkreślił, że cały proces związany z dofinansowaniem utworzenia stanowiska pomocy obsługi hotelowej rozpoczął się znacznie wcześniej. Przez cały ten czas płatnik składek w dokumentacji przesyłanej do Urzędu Pracy w S. wskazywał, że zamierza zatrudnić I. K..

Zdaniem tego Sądu, gdyby zatrudnienie ubezpieczonej miało być pozorne, to z całą pewnością nie wskazywał by on jej imiennie w dokumentach składanych do Urzędu Pracy w S.. W ocenie sądu pierwszej instancji sekwencja zdarzeń przeczy uznaniu, że formalne zatrudnienie ubezpieczonej, które miało miejsce dopiero w listopadzie 2019 r. miało charakter pozorny.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że płatnik składek miał zamiar rozszerzyć prowadzoną działalność gospodarczą. Był on właścicielem dwóch apartamentów w D. i dodatkowo kupił mieszkanie w K. pod wynajem krótkoterminowy. Zamierzał również wynająć pomieszczenie po byłej pralni od spółdzielni w D. i rozszerzyć własną działalność w tym mieście o

te usługi. Bez zatrudnienia pracownika (ubezpieczonej) miałby trudności z obsłużeniem trzech mieszkań (dwóch w D. i jednego w K.) oraz pralni. Pomimo, że do wynajęcia pomieszczenia na pralnię ostatecznie nie doszło, to płatnik z dofinansowania zakupił stosowne urządzenia, niezbędne pracownikowi zatrudnionemu do wykonywania czynności sprzątania w jego lokalach. Według sądu meriti nie można też zapominać, że M. O. (1), poza działalnością gospodarczą, jest etatowym pracownikiem w Banku Spółdzielczym w D. i dlatego potrzebna była mu pomoc przy obsłudze gości jego apartamentów. Z racji, że ubezpieczona wykonywała dla niego pracę już od lipca 2019 r. (sprzątała oraz obsługiwała gości), nie było potrzeby przyuczania jej do zatrudnienia na nowoutworzonym stanowisku.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że w trakcie zatrudnienia na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej (od dnia od 22 listopada 2019 r.) ubezpieczona zajmowała się rezerwacją w systemie(...), obsługą gości i sprzątaniem apartamentów. O terminie przyjazdu gości dowiadywała się z serwisu internetowego, następnie przygotowywała pokój do noclegu. Po przyjeździe wprowadzała gości do apartamentu, wydając mu klucze. Przy wyjeździe odbierała od gościa klucze i zajmowała się sprzątaniem lokalu. I. K. zna języki obce, dlatego nie miała problemu z porozumieniem się z klientami z zagranicy. Prała pościel oraz kupowała środki czystości, aby utrzymać apartamenty w czystości. M. O. (1) kontaktował się z nią bezpośrednio i telefonicznie, wydając jej polecenia. Następnie sprawdzał wykonaną przez nią pracę.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że czynności pracownicze wykonywane przez I. K. potwierdzili słuchani świadkowie: M. N., K. O., M. O. (2), P. R. i A. W.. Wszyscy oni widzieli ubezpieczoną w trakcie wykonywania pracy na rzecz M. O. (1). W ocenie Sądu Okręgowego nie ma podstaw do odmówienia wiarygodności tym zeznaniom. Dalej Sąd ten wskazał, że zarówno ubezpieczona, jak i płatnik składek wiarygodnie zeznali, iż potrzeba zatrudnienia pracownicy wynikała z potrzeby odciążenia płatnika składek od wszystkich obowiązków przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Jest on bowiem pracownikiem innego pracodawcy, co uniemożliwia mu wykonywanie wszystkich czynności w zakresie wynajmu lokali. Z zeznań I. K. (k. 99 v) wynika, że nie wykonywała pracy codziennie, albowiem zależało to od przyjazdu gości. W niektóre dni pracowała po 14 godzin, a w inne wcale. Takie ukształtowanie czasu pracy nie może jednak prowadzić do stwierdzenia, że umowa o pracę nie była wykonywana, albo że praca była wykonywana ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie zdołał podważyć wiarygodności złożonych przez strony umowy o pracę zgodnych oświadczeń woli, a jego teza o pozorności stosunku pracy, w świetle całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, okazała się nietrafna. Argumentacja zawarta w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji jawi się jako nieprzekonywująca i wątpliwa. Ubezpieczona po urlopie macierzyńskim powróciła na zajmowane stanowisko i pracuje na nim do dnia dzisiejszego. Zdaniem tego Sądu również w sytuacji rozwoju działalności firmy, płatnikowi składek niezbędny był nowy pracownik, który pomaga mu w prowadzeniu trzech lokali. Pomiędzy ubezpieczoną I. K., a płatnikiem składek M. O. (1) doszło zatem do skutecznego zawarcia stosunku pracy. Konsekwencją zawarcia umowy o pracę było zaś objęcie I. K. na podstawie przepisów ustawy systemowej ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję ZUS w sposób opisany w wyroku.

Nadto Sąd o kosztach procesu postanowił na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodził się Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w wywiedzionej apelacji zarzucił mu:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w sprawie wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego pozbawionej wszechstronności, niezgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego poprzez uznanie, że nie zachodzą okoliczności uzasadniające

uznanie zawartej umowy przez I. K. i M. O. (1) za umowę pozorną, podczas gdy z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że zawarta umowa miała charakter pozorny, a rzeczywistym i jedynym celem działania stron tej umowy było uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem; wnioskowanie Sądu o faktycznej realizacji treści stosunku pracy opiera się na błędnym założeniu, że występowała potrzeba zatrudnienia pracownika świadczącego pracę w reżimie stosunku pracy oraz, że płatnik tego pracownika poszukiwał, podczas gdy materiał procesowy nie daje podstaw do takiego przyjęcia;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż ubezpieczona od 22 listopada do 23 grudnia 2019 r. wykonywała pracę na rzecz płatnika składek w ramach stosunku pracy pomimo, że dokonane ustalenia faktyczne w oparciu o zgromadzone dowody, nie pozwalają na takie uznanie;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie dowodów i okoliczności w sprawie za jednoznaczne i wskazujące na to, że odwołujący się M. O. (1) zawarł z I. K. skuteczną umowę o pracę o czym świadczyć mają:

- wiarygodna dokumentacja, spójne zeznania ubezpieczonej i płatnika, skierowanie na badania lekarskie, złożenie w Urzędzie Pracy w S. wniosku o refundację kosztów wyposażenia i doposażenia nowoutworzonego stanowiska pracy, wiarygodne zeznania świadka, potrzeba zatrudnienia pracownika, zakup kolejnego apartamentu do wynajmu krótkoterminowego, pomimo braku obiektywnych dowodów na poszukiwanie pracownika oraz świadczenie umówionej pracy wynikającej z treści zawartej umowy oraz podczas gdy wszystkie wymienione dokumenty i działania miały stworzyć pozory zatrudnienia ubezpieczonej, która w dacie zawarcia umowy o pracę była w 17 tygodniu ciąży, a uwiarygodnieniu zatrudnienia miały służyć wytworzone dokumenty pracownicze; przyjęta przez Sąd wersja przebiegu zdarzeń nie przeszła pozytywnej weryfikacji w oparciu o obiektywne kryterium jakim było niewykazanie potrzeby zatrudnienia pracownika w reżimie stosunku pracy; w ocenie ZUS z treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że zawarta umowa miała charakter pozorny, a rzeczywistym i jedynym celem działania stron tej umowy było uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem;

2) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 83 § 1 k.c. i art. 22 k.p. przez ich błędną wykładnię prowadzącą do uznania, iż umowa o pracę nie była umową zawartą dla pozorów, podczas gdy właściwa wykładnia przepisów prowadzi do stwierdzenia, że umowa o pracę była nieważna i jako taka nie mogła stanowić podstawy do objęcia ubezpieczonej ubezpieczeniami społecznymi, a w konsekwencji do możliwości korzystania ze świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego.

Podnosząc powyższe apelujący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania,

- zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu skarżący między innymi zarzucił, mając na uwadze całokształt okoliczności w sprawie, że sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przyjął bowiem istotne fakty za udowodnione pomimo tego, że nie zostały one dostatecznie potwierdzone w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego i w treści zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zdaniem apelującego wnioskowanie o rzeczywistej realizacji treści stosunku pracy opiera się na błędnym założeniu, że do zawarcia umowy doszło w sposób wskazany przez strony oraz przyjęciu, iż po stronie płatnika występowała potrzeba zatrudnienia pracownika oraz, że on tego pracownika poszukiwał, podczas gdy powyższe ustalenia nie znajdują uzasadnienia w treści zebranego materiału. Przy ważnym stosunku pracy o utworzeniu nowego stanowiska pracy decyduje gospodarcza potrzeba zatrudnienia pracownika, a nie zamiar zapewnienia mu ochrony. W przedmiotowej sprawie płatnik nie poszukiwał pracownika. Organ rentowy podkreślił, że zarówno w toku

postępowania administracyjnego, jak i w toku procesu nie zostały potwierdzone fakty związane z poszukiwaniem pracownika przez M. O. (1), ani okoliczności nawiązania stosunku pracy - zarówno płatnik, jak i ubezpieczona nie wskazali osoby za pośrednictwem, której doszło do ich spotkania - wyjaśnienia I. K. składane na rozprawie w dniu 28 lutego 2021 r. „Poprzez znajomą nawiązałam kontakt z panem O.. Nie chciałabym ujawniać jej nazwiska”; wyjaśnienia M. O. (1) składane na rozprawie w dniu 28 stycznia 2021 r.: „Potwierdzam, że w wakacje 2019 r. poznałem panią I. K.. Mam koleżankę, która skontaktowała nas. Nie powołuję jej na świadka, ponieważ kontakt z koleżanką się urwał”. Ponadto strony nie wykazały niezbędnej przesłanki ważności stosunku pracy w postaci potrzeby zatrudnienia pracownika. Apelujący wskazał, że płatnik składek prowadzi działalność gospodarczą od 2013 r., zatrudniając w firmie jedną osobę - ojca Z. O. na stanowisku pomocnika ds. księgowości z minimalnym wynagrodzeniem. Wg. oświadczenia płatnika od 2016 r. wynajmuje on apartamenty - tj. apartament znajdujący się w D. składający się z trzech pokoi, kuchni i łazienki oraz apartament w D. składający się z dwóch pokoi, kuchni i łazienki (budowa apartamentu znajdującego się w K. wg. aktu notarialnego z dnia 27 czerwca 2019 r. miał zostać zakończona w terminie do dnia 31 października 2020 r.). Przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik nie zatrudniał nikogo do obsługi wynajmowanych apartamentów i nikt też nie został zatrudniony na to stanowisko po przejściu I. K. na zwolnienie lekarskie. Zatem zdaniem skarżącego, skoro pracodawca nie poszukiwał pracownika w okresie poprzedzającym zatrudnienie ubezpieczonej, a prowadząc ją korzystał z pomocy rodziny, a także nie zatrudnił nikogo na stanowisko ubezpieczonej po przejściu na jej zwolnienie lekarskie, a następnie na urlop macierzyński i jednocześnie oświadczył przed organem rentowym w dniu 28 lutego 2020 r. „Na miejsce Pani I. na razie nie planuję nikogo zatrudnić. Być może bliżej sezonu letniego”, nie wykazano racjonalności zatrudnienia I. K. w listopadzie 2019 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, uzasadnione jest twierdzenie o pozorności umowy o pracę, a wówczas wystawienie skierowania na badania lekarskie oraz sporządzenie dokumentacji pracowniczej było właśnie wyrazem dążenia stron do zapewnienia ubezpieczonej ochrony wynikającej z pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i miało na celu uwiarygodnienie zatrudnienia.

Dla apelującego nie bez znaczenia dla oceny niniejszej sprawy jest sytuacja ekonomiczna prowadzonej przez płatnika firmy, która za rok 2019 wykazuje dochód w wysokości 373,04 zł.

W ocenie organu rentowego istotne dla oceny sprawy jest również to, że wg oświadczeń stron postępowania ubezpieczona czynności związane ze sprzątaniem apartamentów podjęła w lipcu 2019 r., później zlecono jej wydawanie kluczy, a we wrześniu 2019 r. płatnik powierzył jej również obowiązki związane z obsługą (...) - tj. w zasadzie obowiązki, do których wykonywania zobowiązała się podpisując umowę o pracę w dniu 18 listopada 2020 r. Natomiast o uzyskanie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy płatnik wystąpił dopiero we wrześniu 2019 r., podczas gdy umowa o pracę została podpisana 18 listopada 2019 r., tj. w czasie kiedy ubezpieczona była w ciąży.

Następnie skarżący podniósł, że na uwagę zasługuje także organizacja wykonywania obowiązków w pracowniczych przez I. K. - zarówno płatnik jak i ubezpieczona wskazywali brak potrzeby wykonywania pracy codziennie.

Powyższe - zdaniem organu rentowego - wskazuje, że w dacie zawarcia umowy o pracę płatnik składek nie wykazał racjonalnej potrzeby zatrudnienia pracownika na umowę o pracę.

Poza tym apelujący podniósł, że nie przedstawiono żadnych materialnych dowodów świadczenia pracy przez I. K., bowiem nie stanowią wiarygodnego dowodu na poparcie twierdzeń płatnika i ubezpieczonej o nawiązaniu stosunku pracy i wykonywaniu tej pracy zeznania świadków - są to ogólnikowe stwierdzenia wskazujące na obecność kobiety w apartamencie - zeznania złożone na rozprawie w dniu 5 marca 2021 r. przez świadka:

- M. N. „Klucze do apartamentu w D. udostępniła mi kobieta ...nie jestem w stanie jej opisać”;

- P. R. „... otworzyła mi pewna pani, której nazwiska nie znam”;

- A. W. „...widywałem wielokrotnie M. O. (1) wraz z towarzyszącą mu kobietą ... Nie wiem kim była ta kobieta”.

W świetle powyższego zdaniem apelującego, materiał dowodowy w sprawie daje podstawę do uznania, iż umowa pracę pomiędzy M. O. (1) a I. K. została zawarta dla pozorów. Strony miały świadomość, że I. K. nie będzie świadczyć pracy w rozumieniu stosunku pracy, a M. O. (1) nie będzie korzystać z tej pracy jako pracodawca. Jedynym celem było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a to czyni umowę nieważną na podstawie art. 83 k. c. W sprawie brak jest dowodów na faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, który to stosunek pracy musi się realizować poprzez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

W odpowiedzi na apelację M. O. (1), działając przez pełnomocnika wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych wskazując, że przedstawione w apelacji argumenty w istocie rzeczy nie podważają merytorycznej słuszności wyroku sądu pierwszej instancji.

Zdaniem płatnika całkowicie chybione są zarzuty sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w sprawie, a także zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c., a organ rentowy zmierza w istocie do narzucenia sądowi drugiej instancji swojej własnej oceny stanu faktycznego. Nie może budzić wątpliwości, iż ocena ta jest odbiciem jego własnego stanowiska procesowego, a tym samym oczekiwanego przez organ rezultatu postępowania.

Płatnik przytaczając wybrane stanowisko judykatury i doktryny w odniesieniu do odkodowania pojęcia swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. podkreślił, że sąd pierwszej instancji wszechstronnie zbadał i ocenił obszerny materiał dowodowy, dokonał ustalenia prawidłowego stanu faktycznego z poszanowaniem reguł i zasad doświadczenia życiowego, zastosował właściwą wykładnię obowiązujących przepisów prawa, jak również tym bardziej nie naruszył zarzucanych przez organ rentowy reguł procesowych. Uzasadnienie wyroku jest natomiast rzeczowe, konsekwentne i wyczerpujące, a także zawiera odniesienie do wszystkich dowodów mających istotne znaczenie w sprawie.

Następnie płatnik podkreślił, że wbrew twierdzeniom organu rentowego – w niniejszej sprawie istniała gospodarcza potrzeba zatrudnienia pracownika, z uwagi na fakt, iż odwołujący się nie był w stanie sam wykonywać wszystkich czynności związanych wynajmem apartamentów, a ponadto konieczne okazało się odciążenie z tego obowiązku członków rodziny, którzy początkowo pomagali odwołującemu się – matkę ubezpieczonego M. O. (2) i żonę kuzyna ubezpieczonego K. O., które przyznały tę okoliczność składając zeznania w charakterze świadków. Zatem strona przyznała okoliczność podnoszoną przez organ rentowy, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik nie zatrudnił nikogo do obsługi wynajmowanych apartamentów z uwagi na fakt, iż na początku działalności korzystał on w tym zakresie z pomocy rodziny. Wraz z rozwojem działalności zaistniała jednak potrzeba zatrudnienia pracownika.

Ponadto odwołujący się zaznaczył, że konieczność zatrudnienia pracownika podyktowana była także chęcią rozszerzenia działalności m.in. o obsługę apartamentów dla osób trzecich, tj. apartamentów, które wynajmowane są najemcom przez kogoś innego aniżeli płatnik składek. O chęci rozszerzenia przez odwołującego się działalności świadczy również okoliczność, iż zawarł on umowę deweloperską na zakup mieszkania, które również miało zostać przeznaczone na wynajem. Dodatkowo odwołujący się zlecił wykonanie strony internetowej dla prowadzonej przez siebie działalności - aby móc dotrzeć do szerszego kręgu odbiorców, a nadto starał się wynająć pomieszczenie po byłej pralni, celem umieszczenia w nim zakupionej pralki oraz suszarki, a następnie świadczenia usług związanych z praniem pościeli. Jednocześnie odwołujący się wskazał, iż o zamiarze rozszerzenia działalności świadczy również ubieganie się o dofinansowanie celem utworzenia nowego stanowiska pracy, w efekcie czego zawarta została umowa z Powiatowym Urzędem Pracy w S. nr (...) w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. Powyższe okoliczności znajdują potwierdzenie w zebranych materiałach dowodowych oraz w ustaleniach poczynionych przez sąd pierwszej instancji.

Odnośnie poszukiwania pracownika przez płatnika strona wskazała, iż prawdą jest, że początkowo dopytywał swoich znajomych o możliwość polecenia osoby, którą mógłby zatrudnić do obsługi apartamentów. Zgodnie z zeznaniami

złożonymi przez strony w trakcie postępowania - odwołujący się i ubezpieczona nawiązali współpracę dzięki zarekomendowaniu ubezpieczonej przez wspólną znajomą stron. Niezależnie od powyższego, płatnika podkreślił, że decyzja co do wyboru ubezpieczonej do zatrudnienia znajdowała pełne uzasadnienie w jej kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym oraz predyspozycjach, a także jej sytuacji zawodowej. Odnosząc się z kolei do zarzutów organu rentowego odwołujący się wskazuje, iż osoba dzięki której poznał ubezpieczoną wyjechała do innego miasta ze względu na problemy rodzinne i m.in. ze względu na powyższe okoliczności nie została ona powołana na świadka w niniejszej sprawie. Odwołujący się podkreślił, że w jego ocenie okoliczność w jaki sposób poznał ubezpieczoną nie powinna mieć żadnego wpływu na ocenę faktu, iż strony skutecznie zawarły umowę o pracę.

Dalej płatnika wyjaśnił, że nie zatrudnił nowego pracownika w okresie nieobecności ubezpieczonej ze względu na ustalenia poczynione w tym zakresie z Powiatowym Urzędem Pracy w S., ponieważ organ ten wyraził zgodę, aby w okresie nieobecności ubezpieczonej, odwołujący się nie zatrudniał innego pracownika - odwołujący się postąpił w tym zakresie prawidłowo.

Jednocześnie strona zwróciła uwagę, że brak zatrudnienia pracownika na zastępstwo ubezpieczonej wynikał także z niepewności związanej z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2 na świecie już od początku roku 2020, a następnie także w okresie, na który przypadła nieobecność ubezpieczonej (tj. koniec grudnia 2019 r. - wrzesień 2020 r.). Przy czym, od marca 2020 r. wszystkie hotele oraz inne miejsca noclegowe zostały zamknięte. Dlatego w okresie nieobecności ubezpieczonej, pracy przy obsłudze apartamentów było zdecydowanie mniej niż przed epidemią wirusa (...)2 (lub nie było jej wcale z uwagi na fakt zamknięcia branży hotelarskiej), zatem w tym okresie odwołujący się znów skorzystał z pomocy rodziny i w taki sposób mógł poczekać na powrót ubezpieczonej do pracy po zakończeniu przez nią korzystania z urlopu macierzyńskiego.

W ocenie płatnika za całkowicie bezpodstawne należy uznać twierdzenie, iż wystawienie skierowania na badania lekarskie oraz sporządzenie dokumentacji pracowniczej było wyrazem dążenia stron do zapewnienia ubezpieczonej ochrony wynikającej z pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i miało na celu uwiarygodnienie zatrudnienia. Natomiast ustalenia sądu pierwszej instancji w tym zakresie są prawidłowe. Przy czym płatnik podkreślił, że konieczność skierowania ubezpieczonej na badania lekarskie oraz sporządzenie dokumentacji pracowniczej wynika z obowiązujących przepisów prawnych i dopełnienie tych obowiązków związane było z faktem zatrudnienia nowego pracownika.

Dalej płatnika wyjaśnił, że termin podpisania umowy o pracę uzależniony był w szczególności od zawarcia umowy w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy z Powiatowym Urzędem Pracy w S.. I chociaż nabór wniosków na tę refundację został ogłoszony w dniu 21 sierpnia 2019 r., a odwołujący się złożył wniosek w dniu 6 września 2019 r. i umowa w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy zawarta została w dniu 8 października 2019 r., to ze względu na wydłużające się procedury związane z doposażeniem stanowiska pracy umowa o pracę zawarta została dopiero w dniu 18 listopada 2019 r.

Nadto w ocenie odwołującego się ukształtowanie czasu pracy – jak słusznie przyjął sąd pierwszej instancji - nie może prowadzić do stwierdzenia, że umowa o pracę nie była wykonywana, albo że praca była wykonywana ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy.

Ponadto płatnik podkreślił, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz odwołującego się. Czynności wykonywane przez ubezpieczoną potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie - M. N., K. O., M. O. (2), P. R. oraz A. W.. Wszyscy świadkowie widzieli ubezpieczoną w różnych okolicznościach podczas wykonywania pracy na rzecz odwołującego się lub w jego towarzystwie i zgodnie potwierdzili, iż widzieli kobietę, która wykonywała prace porządkowe w apartamentach należących do odwołującego się lub wpuszczała ich do apartamentu.

W związku z powyższym płatnika wskazał, że świadkowie M. N. i P. R. nie poznali ubezpieczonej z imienia i nazwiska, jednakże oboje potwierdzili, iż widzieli ją podczas świadczenia pracy na rzecz odwołującego się. M. N. wskazał bowiem, iż wynajmował apartament u M. O. (1) w 2019 r. przed Świętami Bożego Narodzenia i klucze do apartamentu w D.

udostępniła mu kobieta, która także wprowadziła go do apartamentu i wskazała gdzie jest lodówka i łazienka. Świadek wskazał także, iż jego zdaniem kobieta ta była młodsza od niego. Przy czym odwołujący się wyjaśnił, że świadek ma obecnie 34 lata, a ubezpieczona - 28 lat, zatem świadek wskazał na kobietę w wieku ubezpieczonej. Natomiast przed zatrudnieniem ubezpieczonej, pomocy w prowadzeniu działalności gospodarczej udzielały odwołującemu się jego matka, która ma obecnie 60 lat i żona kuzyna, która ma obecnie 42 lata, zatem przywołane stwierdzenie świadka nie mogło odnosić się do tych osób.

Z kolei, świadek P. R. zeznał „Kiedyś M. zadzwonił do mnie i prosił o naprawę kabiny prysznicowej w apartamencie w D.. Umówiliśmy się na spotkanie, ale ponieważ on sam osobiście nie mógł przyjechać, powiedział mi, że wyśle swoją pracownicę. Tak się też stało, otworzyła pewna pani, której nazwiska nie znam. Pokazała mi łazienkę i co mam zrobić. To był jedyny raz kiedy spotkałem tą panią. Wydarzenie to miało miejsce w grudniu 2019 r. przed świętami”. Opis tej sytuacji jest zgodny z zeznaniami złożonymi przez ubezpieczoną na rozprawie, która wskazała, iż „Potwierdzam, że jeszcze przed moim zwolnieniem i urodzeniem dziecka do apartamentu w D. przyszedł pan, który naprawiałabinę prysznicową”.

W dalszej kolejności, świadek A. W. zeznał: „(...) widywałem wielokrotnie M. O. (1) wraz z towarzyszącą mu kobietą. Widziałem, że coś nieśli, jakąś pościel. Nasuwało mi to myśl, że były to czynności związane z hotelarstwem. (...) Myślę, że ta kobieta miała około 30 lat”.

Świadek M. O. (2) wskazała wprost: „W większości ja pomagałam synowi. Ponieważ nie miałam zbyt dużo wolnego czasu, sugerowałam mu, żeby kogoś zatrudnił. Nazywała się K.. Nie pamiętam, w którym to było roku. Kilkakrotnie zanosila jej pościel i wtedy ją widziałam. Było to w D.”.

Także świadek K. O. wskazała: „Widziałam tę pracownicę, ponieważ kiedyś pojechałam tam i ta pracownica otworzyła mi drzwi do apartamentu. Twierdę, że wówczas ta pracownica sprzątała, ponieważ widziałam środki czystości i odkurzacz. Wiem, że obowiązkiem pracownicy było sprzątanie apartamentu w D. i wydawanie kluczy gościom”, oraz „W październiku bądź w listopadzie 2019r. spotkałam pracownicę, którą zatrudnił M. O. (1)”.

Powyższe potwierdziła także ubezpieczona wskazując, iż „w trakcie wykonywanych przeze mnie obowiązków poznałam pana W., który jest chyba zarządcą apartamentu w D.. Ponadto poznałam również osoby chyba z kręgu rodziny pana O., które pomagały mi w działalności jeszcze krótko po moim powrocie z urlopu macierzyńskiego, np. przynosiły pościel. Podobnie było również w listopadzie 2019 r. kiedy się zatrudniałam”.

Z uwagi na powyższe, w ocenie odwołującego się zeznania świadków są spójne z zeznaniami stron postępowania. Ponadto dla oceny zeznań świadków należy wziąć pod uwagę całą ich treść, a także zeznania ubezpieczonej, gdyż organ rentowy w apelacji powołuje się jedynie na pojedyncze, wyrwane z kontekstu zdania.

Podsumowując płatnik podkreślił, że umowa o pracę została zawarta i była realizowana a potwierdza to w całości materiał dowodowy zgromadzony w sprawie.

Odpowiedź na apelację złożyła także I. K. wnosząc o oddalenie apelacji i wskazując, że nie zgadzam się z nią w całości.

Ubezpieczona podniosła, że M. O. (1) zatrudnił ją, ponieważ potrzebował osoby, która zajmowałaby się obsługą wynajmowanych przez niego apartamentów. M. O. (1) wspominał, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej przy prowadzeniu działalności gospodarczej związanej w wynajmem apartamentów korzystał z pomocy rodziny. Dodatkowo planował on rozszerzenie swojej działalności gospodarczej o wynajem kolejnych mieszkań oraz o prowadzenie pralni, dlatego potrzebował pracownika. Ponadto M. O. (1) starał się o dofinansowanie z Urzędu Pracy na utworzenie stanowiska pracy i takie dofinansowanie otrzymał.

Dalej ubezpieczona podniosła, że w dniu 18 listopada 2019 r. zawarłam z M. O. (1) pisemną umowę o pracę i na podstawie jej faktycznie wykonywała obowiązki zlecone przez pracodawcę i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, a fakt wykonywania pracy potwierdziły osoby przesłuchane przez Sąd w tej sprawie.

Jednocześnie ubezpieczona podkreśliła, że po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy i nadal pracuje.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego, okazała się uzasadniona.

Na wstępie trzeba wyjaśnić, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest kontynuacją postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji, a de facto przed organem rentowym. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji, między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55).

Dodatkowo należy wskazać, że dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne, stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia tego postępowania uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999/7-8/124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że sąd pierwszej instancji właściwie zgromadził materiał dowodowy, stanowiący podstawę rozstrzygnięcia. Jednak analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. oraz zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że sąd pierwszej instancji zupełnie dowolnie ocenił zgromadzone dowody, przyjął stan faktyczny nie odpowiadający rzeczywistości, wyprowadził chybione sprzeczne z logiką i zasadami współzycia społecznego wnioski w zakresie stwierdzenia, iż I. K., jako pracownik płatnika składek M. O. (1), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 22 listopada 2019 r. Dlatego wyrok ten nie mógł zostać utrzymany.

W ocenie Sądu Apelacyjnego słusznie apelujący zarzucił, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął i podkreślał, iż ciężar dowodu w niniejszej sprawie spoczywał na organie rentowym, który temu obowiązkowi nie sprostał.

W odpowiedzi na powyższe trzeba wskazać, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 lipca 2020 r., III UK 339/19 wyjaśnił, że w orzecznictwie za ugruntowany należy uznać pogląd, zgodnie z którym art. 6 k.c. wyznacza reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym i jako taki nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą negatywnych konsekwencji związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne, natomiast poza jego dyspozycją pozostaje aspekt procesowy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 listopada 1997 r., OSNAP 1998/18/537; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 536/98, OSNAP 2000/5/176; z dnia 15 lutego 2007 r., OSNP 2008/5-6/78 i z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LexPolonica nr 2577749 oraz postanowienie z dnia 5 lutego 2013 r., II UK 277/12, Legalis nr 722379). Przepis art. 6 k.c. formułuje jedynie ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodu, natomiast jego istotą nie jest objęcie, czy określona strona wywiązała się z tego obowiązku, a więc rzeczywiście udowodniła konkretne fakty (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., 228/2010, LexPolonica nr 3873560, LEX nr 896458; z dnia 9 sierpnia 2011 r., I BP 3/2011, OSNP 2012/19-20/240; z dnia 1 grudnia 2011 r., LEX nr 1131109 oraz postanowienie z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 130/2011, LEX nr 1215258). Regulacja zawarta w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z

etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym.

Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (onus probandi) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany), czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/2007, LEX nr 442836 i z dnia 12 stycznia 2011 r., (...), LEX nr 737385). W takiej sytuacji sąd, oceniając materiał dowodowy, kieruje się metodą poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonuje wiążących ustaleń stanu faktycznego, które „podciągane” są pod odtworzony zakres desygnatów normy prawa materialnego. W tym wypadku nie pojawia się problem właściwego lub niewłaściwego „rozłożenia ciężaru dowodowego”.

I dalej Sąd Najwyższy wyjaśnia, że w odniesieniu do spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych należy zauważyć, iż postępowanie sądowe toczy się na skutek odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która jest podejmowana na podstawie przepisów procedury administracyjnej, w określonym stanie faktycznym stwierdzonym przez Zakład. Z chwilą, gdy sprawa zawiśnie przed sądem, toczy się już w trybie procesu cywilnego, chociaż z uwzględnieniem proceduralnych odrębności przewidzianych dla rozstrzygania tej kategorii spraw. Organ i osoba odwołująca się od decyzji są równorzędnymi stronami, a sąd zobligowany jest w czasie prowadzonego postępowania uwzględniać reguły dowodowe przewidziane w procedurze cywilnej, wynikające z art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., art. 230 i art. 231 k.p.c. W takiej sprawie odwołanie zastępuje pozew, a zatem to na odwołującym spoczywa, zgodnie z art. 232 k.p.c., ciężar wykazania, że zaskarżona decyzja jest z pewnych względów wadliwa. Powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2008 r., I UK 151/08, OSNP 2010/11-12/146). W sporze sądowym reguły dowodowe są szersze niż zwykły obowiązek strony wskazania dowodów dla ustalenia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Przykładowo każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych (art. 210 § 2 k.p.c.). Jeżeli więc organ rentowy na podstawie materiałów zgromadzonych w postępowaniu administracyjnym zarzucił fikcję umowy o pracę i brak zatrudnienia, to w postępowaniu sądowym skarżący jest zobowiązany co najmniej do odniesienia się do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.), ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. W tym celu to odwołujący się musi zatem przedstawić dowody, które uzasadniają zarzut wadliwości decyzji. Oczywiście wadliwość decyzji może też wynikać z błędnej wykładni prawa materialnego, co nie będzie wymagało postępowania dowodowego. Niemniej w każdym przypadku, gdy adresat decyzji nie zgadza się z faktami stanowiącymi podstawę zastosowania konkretnej normy prawa musi przedstawić dowody okoliczności przeciwnych. Wymaga podkreślenia, że na gruncie procedury cywilnej obowiązuje zasada prawdy materialnej wynikająca z przywołanego wyżej art. 3 k.p.c. Należy więc pamiętać, że sąd - a więc także sąd pracy i ubezpieczeń społecznych - nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Stąd ustawodawca do minimum ograniczył uprawnienia sądu do działania z urzędu, zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Oczywiście, o ile decyzja organu opiera się na wątpliwych podstawach faktycznych odwołujący się, będący adresatem decyzji nie będzie miał problemu proceduralnego z podważeniem zasadności decyzji. Natomiast jeżeli organ oparł decyzję na faktach miarodajnych, kwestionujący decyzję musi przedstawić dowody podważające te fakty. Przepisy procedury cywilnej nie ustanawiają przy tym zasady rozstrzygania wątpliwości na korzyść odwołującego się od decyzji. Przyjęcie takiej zasady przeczyłoby treści art. 3 k.p.c., który na stronę postępowania nakłada obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy oraz przedstawiania dowodów; jak też treści art. 6 § 2 k.p.c., który stanowi, że strony obowiązane są przytaczać wszelkie okoliczności faktyczne i dowody bez zbędnej zwłoki. Obowiązkiem strony i w jej interesie procesowym jest przedstawienie dowodów, które pozostawione są osądowi sędziowskiemu dokonywanemu w granicach zakreślonych treścią normy zawartej w art. 233 § 1 k.p.c. To sąd, po rozważeniu całego zgromadzonego w sprawie materiału, a więc

także wszystkich innych okoliczności, w tym niespornych, ocenia wiarygodność przedstawionych dowodów i ich moc, kierując się wyłącznie własnym przekonaniem. Tak zakreślona sędziowska swoboda nie jest ograniczona żadnymi zasadami procesowymi wyznaczającymi kierunek oceny przedstawionych dowodów.

Podzielając w całości przedstawione powyżej stanowisko, należy uznać, że w sprawie, w której organ rentowy uznał, iż I. K. jako pracownik u płatnika składek M. O. (1) nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 22 listopada 2019 r., a ustalenie to było wynikiem postępowania kontrolnego przeprowadzonego przez organ, którego wyniki szczegółowo omówiono w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, to odwołujący się - a więc M. O. (1) - winien przedstawić dowody na zawarcie skutecznej umowy o pracę, która mogła stanowić tytuł do objęcia I. K. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Tymczasem na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie dodatkowo można ustalić, że:

M. O. (1) i I. K. podpisali dokument zatytułowany „umowa o pracę” z dnia 18 listopada 2019 r., w którym określono, że I. K. jest zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.200 zł brutto, a termin rozpoczęcia pracy to 22 listopada 2019 r. (bezsporne; nadto dowód: umowa o pracę – akta ZUS).

W roku 2019 M. O. (1) z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej wykazał dochód w wysokości 373,04 zł, a wartość sprzedanych towarów i usług w poszczególnych miesiącach wyniosła za: styczeń 2.099,94 zł, luty 3.642,03 zł, marzec 4.473,88 zł, kwiecień 3.999,52 zł, maj 4.391,52 zł, czerwiec 5.516,18 zł, lipiec 6.183,74 zł, sierpień 12.539,57 zł, wrzesień 12.539,57 zł, październik 6.057,16 zł, listopad 6.136,80 zł i grudzień 2.581,00 zł.

dowód: zestawienie księgi przychodów i rozchodów za rok 2019 k. 48.

W roku 2020 M. O. (1) z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej wykazał stratę w wysokości 35.229,42 zł, a wysokości wartość sprzedanych towarów i usług w poszczególnych miesiącach wyniosła za: styczeń 3.454,20 zł, luty 4.709,73 zł, marzec 887,50 zł, kwiecień 0 zł, maj 1.111,11 zł, czerwiec 2.989,56 zł, lipiec 16.128,68 zł, sierpień 12.530,55 zł, wrzesień 5.766,85 zł, październik 2.046,33 zł, listopad 1.146,34 zł i grudzień 813,01 zł.

dowód: zestawienie księgi przychodów i rozchodów za rok 2020 k. 49.

W dniu 27 czerwca 2019 r. M. O. (1) zawarł z (...) Spółdzielnią Mieszkaniową (...) w K. umowę deweloperską o budowę lokalu położonego przy ul. (...). Termin ukończenia budowy został ustalony do dnia 31 października 2020 r.

dowód: akt notarialny z dnia 27 czerwca 2019 r. Rep. A nr 2893/2019 k. 21.

Umowa z dnia 8 października 2019 r. w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy nie przewiduje zaliczenia okresu przebywania zatrudnionego pracownika na zasiłku chorobowym do przerwy w zatrudnieniu bezrobotnego w utrzymaniu stanowiska pracy i tym samym nie powoduje konieczności zatrudnienia innego bezrobotnego w celu zastępstwa (§ 9).

dowód: umowa nr (...) z dnia 8 października 2019 r.

W dniu 16 grudnia 2019 r. Z. O. skierował do Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w D. pismo z prośbą o wyrażenie zgody na wynajęcie pomieszczenia po byłej pralni.

dowód: pismo z dnia 16 grudnia 2019 r. k. 21.

Powyższych ustaleń sąd odwoławczy dokonał na podstawie dokumentów złożonych przez płatnika w toku postępowania, uznając za wiarygodne te, które zostały sporządzone dla innych celów niż niniejsze postępowanie.

Jednocześnie sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne ustalenia sądu pierwszej instancji w zakresie faktu prowadzenia działalności gospodarczej przez M. O. (1) i jego zatrudnienia Banku Spółdzielczym w D., warunków

zatrudnienia przez płatnika jego ojca Z. O., posiadania dwóch apartamentów pod wynajem, ogólnego przychodu z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągniętego w 2019 i 2020 roku, informacji o I. K. do 22 listopada 2019 r. włącznie, przebiegu postępowania wywołanego wnioskiem płatnika o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, skierowania ubezpieczonej na badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia o zdolności do pracy na stanowisku sprzątaczkii, wprowadzenia przez I. K. do apartamentu płatnika M. N., stanu świadomości ubezpieczonej o stanie ciąży oraz o przebywaniu na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą, urodzenia dziecka przez ubezpieczoną i korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. pismami z dnia 19 lutego 2020 r. zawiadomił płatnika i ubezpieczoną o wszczęciu postępowania w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym i wysokości podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia I. K. na podstawie umowy o pracę od 22 listopada 2019 r. przez płatnika składek M. O. (1). Organ zobowiązał strony do przedstawienia dokumentów oraz złożenia na piśmie wyjaśnień w sprawie (bezsporne, nadto dowód: pisma z dnia 19 lutego 2020 r. - akta ZUS).

W odpowiedzi na powyższe zobowiązanie I. K. pismem z dnia 26 lutego 2020 r. przedłożyła zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży oraz złożyła oświadczenie, w którym wskazała, że do jej obowiązków należało:

- przygotowanie apartamentów do pobytu gości
- utrzymanie kontaktu z gośćmi
- zameldowanie / wymeldowanie gości
- obsługa serwisów rezerwacyjnych
- zakup środków czystości i drobnego wyposażenia apartamentów.

Nadto ubezpieczona wyjaśniła, że godziny w jakich wykonywała swoje obowiązki zależały w głównej mierze od gości; praca w apartamentach pokrywała się w godzinach tzw. doby hotelowej, tj. od 11.00 do 16.00; poza godzinami obsługi apartamentów zajmowała się obsługą serwisów rezerwacyjnych.

dowód: oświadczenie z dnia 26 lutego 2020 r. – akta ZUS

zaświadczenie lekarskie z dnia 25 lutego 2020 r. – akta ZUS.

Z kolei, płatnik M. O. (1) w odpowiedzi na zobowiązanie organu rentowego w piśmie z dnia 28 lutego 2020 r. wskazał, że „Konieczność zatrudnienia nowego pracownika wynikała z chęci rozszerzenia działalności. Zajmuje się wynajmem apartamentów także dla osób trzecich. Rekrutacja odbyła się wśród znajomych. Koleżanka poleciła Panią I.. Za zatrudnieniem przemawiała znajomość języków obcych. Przed zatrudnieniem Pani I. prace wykonywałem sam z pomocą członków rodziny. Na miejsce Pani I. na razie nie planuję nikogo zatrudniać. Być może bliżej sezonu letniego. Godziny były zmienne w zależności od ilości gości. Jednak nigdy czas pracy nie przekraczał norm określonych przepisami. Miejscem wykonywania pracy były apartamenty zlokalizowane w D. oraz D.. Do obowiązków Pani I. należało: obsługa serwisów rezerwacyjnych, kontakt z gośćmi za pośrednictwem serwisów rezerwacyjnych lub telefonicznie, przygotowanie apartamentów na pobyt gości, zameldowanie oraz wymeldowanie gości.”. Do pisma płatnik dołączył polecenia przelewu na konto ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad i grudzień 2019 r. oraz styczeń 2020 r. Jako świadków płatnik wskazał K. O. i M. O. (2).

dowód: oświadczenia z dnia 28 lutego 2020 r. – akta ZUS

polecenie przelewu z dnia 27 stycznia 2020 r., 23 grudnia 2019 r. i 27

listopada 2019 r. – akta ZUS.

W uzupełnieniu powyższego oświadczenia płatnik w piśmie z dnia 5 marca 2020 r. wskazał, że za zatrudnieniem Pani I. przemawiało jej doświadczenie – ubezpieczona pracowała w czterogwiazdkowym hotelu, gdzie miała na co dzień kontakt z gośćmi z za granicy oraz znajomość języków obcych – angielskiego i niemieckiego. Znajomość języków została zweryfikowana w kontaktach z gośćmi, przy czym w czasie studiów ubezpieczona pracowała w Niemczech oraz odbywała praktyki na promie pasażerskim w żegludze międzynarodowej.

Dalej płatnik wyjaśnił, że charakter pracy sprawia, że ciężko udokumentować fakt jej świadczenia; nie prowadzi listy obecności, ponieważ praca nie odbywa się w jednym miejscu.

Do powyższego pisma płatnik dołączył: umowę o pracę z dnia 18 listopada 2019 r., umowę zlecenia z indywidualną praktyką lekarską lek. A. R. wraz z dokumentacją wykazującą uprawnienia tego lekarza do przeprowadzania badań profilaktycznych, do badania istnienia lub braku przeciwwskazań zdrowotnych do kierowania pojazdami, orzeczenie lekarskie wystawione dla ubezpieczonej w dniu 16 października 2019 r. przez lek. A. R., kartę wynagrodzeń od stycznia do lutego 2020 r., listę płac za styczeń 2020 r., zestawienie praktyk odbytych przez ubezpieczoną od 2010 do 2018 roku, dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej w zawodzie technik nawigator morski, wydruk strony internetowej B.com z dnia 23 października 2019 r. – potwierdzenie zaproszenia do dołączenia do zespołu (...) skierowane na adres ubezpieczonej, świadectwo ogólne operatora wystawione dla ubezpieczonej, skierowanie Powiatowego Urzędu Pracy wystawione dla I. K. do pracodawcy M. O. (1) z dnia 18 listopada 2019 r., stronę B.com – zarządzaj kontami użytkowników – użytkownik: Apartament D. – administrator i I. – prawo dostępu: kalendarz i dostępność, poczta, finanse, dane obiektu, rezerwacje, konto, oferty promocyjne.

dowód: oświadczenie z dnia 5 marca 2020 r. wraz z wymienionymi załącznikami

– akta ZUS.

Następnie w uzupełnieniu oświadczenia w piśmie z dnia 13 marca 2020 r. płatnik wyjaśnił, że od I. K. otrzymał informację, że pracę w hotelu wykonywała w okresie nauki w szkole średniej, a ze względu na remont domu i przeprowadzkę nie udało się jej odnaleźć umów, które zostały zawarte w tamtym okresie. Nadto płatnik wskazał, że z informacji jakie uzyskał od administratorów serwisu (...)com wynika, że nie ma możliwości uzyskania danych na temat daty rejestracji użytkownika.

dowód: oświadczenie z dnia 13 marca 2020 r. – akta ZUS.

W kolejnym piśmie z dnia 19 marca 2020 r. uzupełniającym oświadczenie płatnik składek wyjaśnił, że:

- decyzja o zatrudnieniu Pani I. zapadła wcześniej niż wystawienie skierowania przez PUP, bo już w dniu 15 października 2019 r. została skierowana na wstępne badania lekarskie;
- w wyniku sugestii pracownika Urzędu Pracy stanowisko pracy ubezpieczonej zostało określone jako pracownik pomocniczy obsługi hotelowej;
- jeszcze przed zatrudnieniem znajomość języków obcych została zweryfikowana osobiście przez płatnika w trakcie wspólnego zameldowania gości pochodzących z Niemiec;
- płatnik prowadzi niewielką działalność gospodarczą i nie posiada działu rekrutacji nowych pracowników; z wiedzy jaką płatnik posiada – osoba, która studiuje nawigację musi znać dobrze język angielski, dlatego nie wymagał dokumentu potwierdzającego fakt znajomości języka obcego;
- kolejną kwestią, która przemawiała za zatrudnieniem Pani I. był fakt posiadania prawa jazdy, co rozwiązywało problem z transportem środków czystości oraz zameldowaniem i wymeldowaniem gości w godzinach pracy zawodowej płatnika;

- nadzór nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną płatnik wykonywał głównie telefonicznie; w serwisach rezerwacyjnych jako główny numer do kontaktu jest podany numer telefonu płatnika; jeżeli coś by było nie tak został by o tym poinformowany przez gości.

Do pisma dołączono kserokopie: zaświadczenia Akademii (...) w S., że I. K. była studentką w roku akademickim 2017/2018 - na 4 roku, na 7 semestrze, kierunku nawigacja, specjalność transport morski, legitymację studencką i prawo jazdy ubezpieczonej, mail płatnika do M. N., oświadczenie A. W. „chciałbym oświadczyć, na podstawie informacji jakie posiadam, że Pani I. K., będąca pracowniczką Pana M. O. (1) była widywana przeze mnie w kompleksie apartamentowym. Zarówno w obecności właściciela jak i samą. Miałem okazję spotkać ją m. in. w trakcie rozmowy z gośćmi oraz wnoszącą do budynku środki czystości i pościel.”, bilet autobusowy na przejazd tam i z powrotem ze S. do M. w dniach 27 i 28 kwietnia 2016 r., wydruk ze strony B..com potwierdzający rezerwację dla M. N. w dniach 22-24 listopada 2019 r. oraz potwierdzenie wykonania przelewu krajowego z dnia 9 grudnia 2019 r. przez B..com.

dowód: pismo z dnia 19 marca 2020 r. oraz dokumenty wymienione powyżej –

akta ZUS.

Pismami organu rentowego z dnia 10 kwietnia 2020 r. strony – płatnik i ubezpieczona – zostały poinformowane o zakończeniu postępowania administracyjnego oraz o możliwości zapoznania się i wypowiedzenia się w sprawie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu.

dowód: zawiadomienia o zakończeniu postępowania administracyjnego – akta

ZUS.

Płatnik skorzystał z możliwości zapoznania się za aktami sprawy w dniu 24 kwietnia 2020 r.

dowód: oświadczenie z dnia 24 kwietnia 2020 r. – akta ZUS.

W uzasadnieniu zaskarżonej decyzji z dnia 18 maja 2020 r. organ rentowy po omówieniu przebiegu postępowania wyjaśniającego między innymi wskazał, że analiza zebranego materiału prowadzi do wniosku, że zgłoszenie I. K. do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę od 22 listopada 2019 r. przez M. O. (1) miało na celu wyłącznie zagwarantowanie I. K. świadczeń związanych z macierzyństwem. Płatnik nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających świadczenie pracy przez I. K. na jego rzecz. Płatnik wskazał, że charakter pracy sprawia, że ciężko powyższe udokumentować. Organ rentowy miał na uwadze, że płatnik nie udowodnił konieczności zatrudnienia pracownika, nie przedstawił dowodów świadczących chociażby o próbie rozszerzenia działalności, przed zatrudnieniem I. K. sam wykonywał obowiązki z pomocą rodziny, a na jej miejsce nie planuje zatrudnić pracownika, ewentualnie może bliżej sezonu letniego. Zdaniem organu powyższe potwierdza, że M. O. (1) nie potrzebuje pracownika, zwłaszcza nie jest to uzasadnione „po sezonie” (w listopadzie). Organ rentowy zwrócił też uwagę, że szczegółowa wiedza płatnika dotycząca okoliczności mających uzasadnić znajomość języków obcych (nie wynikająca z dokumentacji pracowniczej – brak CV) oraz dokumenty jakie dostarczył celem udokumentowania doświadczenia czy znajomości języków obcych świadczy, że strony nie były sobie obce. Przy czym w ocenie organu wskazane dane i dokumenty przedstawiane w trakcie postępowania dopiero były przez M. O. (1) zdobywane, przed zgłoszeniem I. K. do ubezpieczeń społecznych płatnik takich dokumentów nie posiadał. Jednocześnie organ rentowy zwrócił uwagę, że zawarcie spornej umowy o pracę nie stanowiło obciążenia ekonomicznego dla płatnika, ponieważ wiedział, że nie będzie ponosił istotnych kosztów z tym związanych.

Następnie organ rentowy zwrócił również uwagę, że płatnik nie dokonał szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, a I. K. nie posiadała badań wstępnych na stanowisko jakie wskazano w umowie o pracę.

Zdaniem organu rentowego należy też zwrócić uwagę, że płatnik najpierw wskazał, że rekrutacja I. K. odbyła się wśród znajomych – została polecona przez koleżankę, a następnie przedstawił skierowanie do pracy wystawione przez urząd pracy.

W ocenie organu świadkowie, którzy złożyli oświadczenia nie mogli posiadać wiedzy w jakim charakterze widywali I. K.. Zatem ani złożone dokumenty ani świadkowie nie dają podstaw do uznania, że umowa była wykonywana.

Dlatego organ rentowy uznał, że umowa o pracę podpisana przez strony jest pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i nie jest podstawą do objęcia I. K. ubezpieczeniami społecznymi.

dowód: decyzja z dnia 18 maja 2020 r. – akta ZUS.

Sąd Apelacyjny powyższych ustaleń dokonał w oparciu o dokumenty złożone przez strony do akt organu rentowego, przy czym Sąd przyjmuje za niewątpliwe, że dokumenty te zostały złożone, natomiast nie świadczą one o zawarciu przez strony – ubezpieczoną i płatnika umowy o pracę skutkującej powstaniem tytułu do ubezpieczeń społecznych dla I. K..

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wielokrotnie podkreśla, że w sprawie należało zbadać czy sporna umowa o pracę była w rzeczywistości wykonywana w ramach stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p., a także omawia instytucję umowy o pracę uregulowaną w tym przepisie wykorzystując orzecznictwo sądów powszechnych. Po czym, z ustalonego stanu faktycznego (bardzo ogólnie przedstawiającego pracę, które miała wykonywać ubezpieczona) Sąd wyciąga zupełnie dowolne i nieuzasadnione wnioski, że I. K. wykonywała pracę na rzecz M. O. (1) od dnia 22 listopada 2019 r. do chwili rozpoczęcia korzystania ze zwolnień lekarskich czyli do dnia 23 grudnia 2019 r. w warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 18 listopada 2019 r., tj. między innymi w pełnym wymiarze czasu pracy.

Tymczasem w sprawie umowa o pracę przedstawiona przez płatnika została zawarta w dniu 18 listopada 2019 r. (poniedziałek), a ubezpieczona miała rozpocząć pracę od 22 listopada 2019 r. (piątek), podczas gdy dysponowała już orzeczeniem lekarskim o dopuszczeniu do pracy na stanowisku sprzątaczką z dnia 16 października 2019 r. W sprawie strony w ogóle nie wyjaśniły dlaczego ubezpieczona miała rozpocząć pracę w piątek (sobota, niedziela – dni wolne od pracy), a nie od poniedziałku czy kolejnego dnia tygodnia przed piątkiem. Podobnie sytuacja przedstawia się z rozpoczęciem korzystania ze zwolnień lekarskich, gdzie ubezpieczona miałaby świadczyć pracę do 23 grudnia 2019 r. (poniedziałek) i rozpocząć korzystanie ze zwolnień lekarskich od 24 grudnia 2019 r. (wtorek). Powyższe wskazuje, że strony tak ustalały datę zatrudnienia ubezpieczonej, aby skrócić do koniecznego minimum okres pracy przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnień lekarskich, a jednocześnie w kalendarzowym ujęciu wykazać świadczenie pracy przez okres powyżej miesiąca.

Dalej już samo zestawienie ustalenia, że I. K. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (czyli 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu) oraz czynności, które miały być wykonywane przez ubezpieczoną, wskazuje na pozorność zawartej umowy o pracę. Według stron tej umowy natężenie wykonywania obowiązków zależało od ilości gości, którzy wynajmowali apartamenty (jeden czy dwa z dwóch apartamentów płatnika). Natomiast z postępowania wynika, że w okresie gdy strony miała wiązać umowa o pracę ubezpieczona raz uczestniczyła w przekazaniu kluczy do apartamentu (M. N.). Przy czym, M. N. zeznając w charakterze świadka wskazał, że dwukrotnie wynajmował apartamenty u M. O. (1), dokładnie nie pamiętał kiedy, ale był pewien, że w 2019 r. przed Świętami Bożego Narodzenia i klucze udostępniła mu kobieta, która wprowadziła go do apartamentu, pokazała gdzie jest lodówka, łazienka i widział ją tylko raz. Na uwagę zasługuje okoliczność, że płatnik przedstawił jako dowód wykonywania pracy przez ubezpieczoną mail wystosowany do M. N. przez płatnika w dniu 18 marca 2020 r. (akta ZUS). Zarówno z oświadczenia płatnika z dnia 19 marca 2020 r., jak i z treści powyższego maila wynika, że M. N. był gościem, który zgodził się udostępnić swoje dane ZUS na prośbę płatnika i potwierdził, że klucze wręczyła mu Pani I.. Natomiast w czasie zeznań przed Sądem Okręgowym świadek wskazał, że nie wie jak nazywała się kobieta, która wręczyła mu klucze, nie jest w stanie jej opisać i wydawało mu się, że była ona młodsza od niego. Nadto M. N. zeznał, że dwukrotnie

korzystał z apartamentu płatnika w 2019 r. przed Świętami Bożego Narodzenia – jeżeli tak, to dlaczego tylko raz miał kontakt z ubezpieczoną, która przecież miała świadczyć pracę do 23 grudnia 2019 r. włącznie. A z wydruku ze strony B.com wynika, że M. N. korzystał z apartamentu od 22 do 24 listopada 2019 r. Nie można również pominąć okoliczności wskazanej przez świadka, że jest kolegą płatnika (choć nie utrzymują kontaktów), podczas gdy treść maila skierowanego do niego przez płatnika stwarzała wrażenie, że jest kierowany do zupełnie obcej nieznannej osoby – „Mam do Pan prośbę w nietypowej sytuacji...”.

Również zeznania świadka A. W., który dla płatnika w postępowaniu przed organem rentowym podpisał oświadczenie, iż „...chciałbym oświadczyć, na podstawie informacji jakie posiadam, że Pani I. K., będąca pracowniczką Pana M. O. (1) była widywana przeze mnie w kompleksie apartamentowym. Zarówno w obecności właściciela jak i samą. Miałem okazję spotkać ją m. in. w trakcie rozmowy z gośćmi oraz wnoszącą do budynku środki czystości i pościel.”, a w toku postępowania sądowego złożył zeznanie, że „trudno mi jest wypowiadać się na temat kwestii zatrudniania przez pana O. pracowników; nie mam dostatecznej wiedzy; natomiast widywałem wielokrotnie M. O. (1) wraz z towarzyszącą mu kobietą; widziałem, że coś nieśli, jakąś pościel; nasuwało mi to myśl, że były to czynności związane z hotelarstwem; nie wiem kim była ta kobieta; myślę, że ta kobieta miała około 30 lat” i dalej „w D. mieszkam od 2013 r.; myślę, że było to jesienią 2019 r., być może przełom roku 2019 i 2020; sądzę, że widywałem pana O. z tą kobietą w różnych godzinach” – w żaden sposób nie wskazują na zatrudnienie ubezpieczonej przez płatnika, a jedynie na jej towarzyszenie płatnikowi, przy czym zeznania te przeczą twierdzeniu płatnika, że ubezpieczona została zatrudniona, aby zwolnić go z obowiązków związanych z udostępnianiem apartamentów w czasie jego godzin pracy zawodowej, skoro świadek widział strony w różnych godzinach.

Brak wykazania, że płatnik potrzebował pracownika na pełny etat oraz że dla takiej osoby miał pracę – obowiązki, które należałoby wykonać potwierdza prawidłowość zaskarżonej decyzji organu rentowego.

Przy czym, zrozumiałym i uzasadnionym ekonomicznie zarówno z punktu widzenia płatnika jak i ubezpieczonej, byłoby zlecenie czynności posprzątanego apartamentu, wydania kluczy, sprawdzenia strony internetowej i ustalenie wynagrodzenia odpowiadającego faktycznemu czasowi potrzebnemu na wykonanie tych czynności, niż zatrudnienie pracownika, dla którego pracy po prostu nie ma.

W tych okolicznościach wskazywanie przez płatnika na wolę rozszerzenia prowadzonej działalności nie uzasadniało nawiązania stosunku pracy, skoro miała to być bliżej nieokreślona przyszłość. Lokal na wynajem zakupiony przez płatnika miał być mu przekazany do dnia 31 października 2020 r., a pomieszczenia pralni, w ogóle nie udało się pozyskać. Przy czym, o takie pomieszczenie starał się ojciec płatnika, a nie on sam. Słusznie zatem organ rentowy uznał, że płatnik podejmował czynności i przedstawiał interpretację okoliczności, które miały uzasadniać potrzebę zatrudnienia przez niego pracownika oraz wykazać świadczenie pracy i spełnienie warunków zawartej umowy o pracę dopiero w trakcie postępowania kontrolnego prowadzonego przez organ. Opowiadanie i wykazywanie zamiaru rozszerzenia prowadzonej działalności gospodarczej przez płatnika i to dopiero na etapie postępowania sądowego wskazuje tylko na kreowanie rzeczywistości, która miałaby uzasadniać zawarcie spornej umowy. Racjonalny przedsiębiorca nie pozbawia się środków bez pewności, że zwróci je w przyszłości. Zatrudnienie pracownika na obsługę lokalu pod najem krótkoterminowy w K. na rok przed uzyskaniem dostępu do tego lokalu jest zupełnie niezrozumiałe, nielogiczne i sprzeczne z celem prowadzonej działalności gospodarczej, którym jest pomnażanie środków a nie ich pozbywanie się przez płacenie wynagrodzenia pracownikowi, dla którego nie ma pracy. Zresztą sam płatnik nie potrafił tego logicznie i sensownie wytłumaczyć. Podobnie przedstawia się ocena podjętych starań o wynajem pomieszczenia pralni.

Uznanie przez Sąd Okręgowy, że bez ubezpieczonej płatnik miałby trudności z obsługą trzech mieszkań oraz pralni – w ustalonych powyżej okolicznościach jest oczywiście zupełnie dowolne i sprzeczne z logiką, bowiem nie miało to żadnego wpływu na front pracy, którą miałaby wykonywać ubezpieczona, zatem okoliczności te nie mogły uzasadniać zawarcia spornej umowy o pracę. Nie można również uznać, że dopiero dofinansowanie stworzyło warunki pracy dla ubezpieczonej, skoro ubezpieczona miała sprzątać apartamenty już od lipca 2019 r. (tak wskazują strony), zatem już wówczas sprzęt był dostępny.

Wobec powyższego nie można przyjąć, że są to dowody na świadczenie pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy.

W sprawie należy zwrócić uwagę, że postępowanie kontrolne zostało wszczęte przez organ rentowy już w miesiącu lutym 2020 r. a więc zaledwie trzy miesiące po podpisaniu umowy o pracę i dwa miesiące po rozpoczęciu korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnień lekarskich, a strony – ani płatnik, ani ubezpieczona – nie byli w stanie wskazać ile osób w czasie, w którym miała być wykonywana praca przez I. K., skorzystało z apartamentów płatnika, w jakich okresach, a w związku z tym ile razy była potrzeba posprzątania po gościach. Jednorazowe przekazanie / wprowadzenie gościa, sprzątnięcie apartamentu czy przeniesienie pościeli nie wypełnia cech stosunku prawnego opartego na umowie o pracę uregulowanej w art. 22 k.p.

Sąd Okręgowy chociaż ustalił, że ubezpieczona nie wykonywała pracy codziennie, bo jak wskazał, jej praca zależała od przyjazdu gości oraz, że w niektóre dni pracowała 14 godzin, a w inne wcale to jednocześnie uznał, że strony łączyła umowa o pracę w rozumieniu art. 22 k.p. Sąd pierwszej instancji zupełnie pominął jedną z podstawowych zasad umowy o pracę zawartej na pełen etat, że taka umowa dotyczy stałego i systematycznego świadczenia pracy, a nie okazjonalnego wykonywania czynności.

Jednocześnie nawet okoliczność, że I. K. powróciła na stanowisko i nadal wykonuje prace na rzecz płatnika, nie jest potwierdzeniem na wykonywanie umowy o pracę w spornym okresie.

W sprawie należy także uwzględnić fakt, że ubezpieczona, która w chwili podpisania umowy była 17/18 tygodniu ciąży, a po miesiącu już zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, nie mogła wykonywać ciężkich prac, jeżeli jako kobieta dbająca o zdrowie swoje i swojego dziecka, chciała szczęśliwie doczekać porodu. Zatem wątpliwe jest, że wykonywała czynności, które mogłyby narazić ją lub dziecko.

Ponadto sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że w aktach postępowania wyjaśniającego, w oświadczeniu z dnia 26 lutego 2020 r. ubezpieczona wskazała, że wykonywała pracę w godzinach 11.00-16.00, a poza godzinami obsługi apartamentów zajmowała się obsługą serwisów rezerwacyjnych. Natomiast z zeznań ubezpieczonej złożonych na rozprawie (k. 99) wynika, że nie wykonywała pracy codziennie, a w niektóre dni wcale, a w niektóre dni po 14 godzin, podczas gdy płatnik składek twierdził, że normy czasu pracy nigdy nie były przekraczane.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, że obie strony spornej umowy o pracę miał interes w stworzeniu pozoru zawarcia i jej wykonywania - płatnik na potrzeby umowy zawartej z urzędem pracy w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy z dnia 8 października 2019 r., a ubezpieczona na potrzebę korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

Sąd Apelacyjny akceptuje także rozważania prawne Sądu Okręgowego dotyczące art. 83 § 1 k.c., art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy systemowej i art. 22 § 1 k.p., które jednak trzeba odnieść do na nowo ustalonego stanu faktycznego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zeznania pozostałych świadków - poza M. N. i A. W. omówionymi już powyżej - nie wniosły niczego do sprawy. K. O., żona kuzyna płatnika składek, nie posiadała informacji na temat zatrudnienia I. K. twierdziła, że kiedy pewnego razu pojechała do apartamentu, otworzyła jej kobieta, obok której widziała środki czystości i odkurzacz. Matka płatnika składek, M. O. (2) zeznała, że wraz z mężem w latach 2014-2015 pomagała synowi w apartamencie. Ponadto zeznała, że w 2019 r. w apartamencie widywała panią o nazwisku K., której przynosiła pościel. Świadek nie posiada natomiast informacji, co dokładnie pani ta robiła w apartamencie. Z kolei, świadek P. R. zeznał, że kiedyś zadzwonił do niego M. O. (1) i poprosił o naprawę kabiny prysznicowej w apartamencie w D.. Drzwi otworzyła mu pewna pani, której nazwiska świadek nie znał.

Żaden ze świadków nie potrafił sprecyzować w jakim charakterze ubezpieczona przebywała w apartamencie, jakie dokładnie czynności wykonywała i na czym dokładnie miały polegać. W ocenie Sądu Apelacyjnego z zeznań, że świadkowie widywali jakąś kobietę w apartamencie, nie da się wyprowadzić faktu świadczenia pracy w charakterze

pracownika. Ponadto nie sposób uniknąć wrażenia, że zeznania te zostały wyraźnie nakierowane na wykazanie faktu - czynności noszenia pościeli.

Nawiązując do powyższego, należy mieć również na względzie, iż nie każde wykonywanie czynności na rzecz płatnika można zakwalifikować jako wykonywanie czynności w ramach stosunku pracy, bowiem o tym decydują podstawowe elementy stosunku pracy, tj. podporządkowanie pracownicze, które polega na wykonywaniu określonej pracy, w określonym miejscu i czasie. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym na warunkach określonych w powołanych przepisach dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny łączący osoby w nim wymienione nie odpowiada treści art. 22 § 1 k.p.; dla stwierdzenia, czy w treści łączącego strony stosunku występuje element podporządkowania należy ustalić czy występują takie elementy jak: określony czas pracy, miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności, podporządkowanie regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwu co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz przestrzeganie norm pracy. Sąd Apelacyjny nie dał wiary zeznaniom płatnika składek ani ubezpieczonej, albowiem byli oni osobami bezpośrednio zainteresowanymi uzyskaniem korzystnego rozstrzygnięcia i w swoich zeznaniach unikali ujawniania okoliczności będących dla nich niewygodnymi. W rzeczywistości płatnik nie prowadził ewidencji czasu pracy, twierdził, że telefonicznie kontrolował czynności wykonywane przez ubezpieczoną, która miała zajmować się głównie sprzątaniami apartamentów. Wszystkie te okoliczności decydują o uznaniu, iż umowa zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem miała charakter pozorny skutkujący tym samym jej nieważnością. Zasadny jest zatem postawiony przez organ rentowy zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., w konsekwencji którego doszło do nieprawidłowego zastosowania norm prawa materialnego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wskutek pobieżnej analizy treści dokumentów złożonych do akt sprawy i bezrefleksyjnego oparcia ustaleń faktycznych na zeznaniach osób zainteresowanych korzystnym rozstrzygnięciem sprawy, Sąd Okręgowy dokonał błędnej i zupełnie dowolnej oceny dowodów, która legła u podstaw dokonania nieprawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd Apelacyjny nie zgadza się ze sposobem wnioskowania przyjętym przez Sąd Okręgowy, zgodnie z którym, gdyby zatrudnienie ubezpieczonej miało być pozorne, to z całą pewnością płatnik nie wskazywałby jej imiennie w dokumentach składanych do Urzędu Pracy w S.. Sąd Okręgowy nie zauważył, że § 9 umowy z dnia 8 października 2019 r. w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy nie przewiduje zaliczenia okresu przebywania zatrudnionego pracownika na zasiłku chorobowym do przerwy w zatrudnieniu bezrobotnego w utrzymaniu stanowiska pracy i tym samym nie powoduje konieczności zatrudnienia innego bezrobotnego w celu zastępstwa (umowa k. 21), co sprawia, że z zatrudnienia kobiety ciężarnej, u której nietrudno w niedługim czasie przewidzieć wystąpienie niezdolności do pracy, płatnik składek osiągnąłby wymierną korzyść, tj. przerzucenie ciężaru wypłaty zasiłków na Zakład Ubezpieczeń Społecznych, tym samym zaliczając czas pobierania zasiłku chorobowego przez pracownika do czasu zatrudnienia bezrobotnego koniecznego do utrzymania stanowiska pracy przez 24 miesiące. Jednocześnie fakt, że płatnik wskazywał ubezpieczoną (która była zarejestrowana jako bezrobotna nieprzerwanie od lutego 2018 r.) jako osobę, którą zobowiązywał się zatrudnić uzasadnia wnioski, iż obie strony wspólnie i w porozumieniu podejmowały działania przygotowując się do zawarcia umowy i stworzenia pozoru zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Ponadto, z pisma M. O. (1) z dnia 3 sierpnia 2020 r. skierowanego do Powiatowego Urzędu Pracy w S. wynika, że otrzymywał on subwencję z (...) Funduszu (...), której wysokość była uzależniona od ilości zatrudnianych pracowników, co także wskazuje na fakt, iż miał on interes w tym, by formalnie wykazać zatrudnienie kolejnego (obok swojego ojca pracującego w charakterze księgowego) pracownika.

Również analiza wysokości dochodu płatnika składek oraz wartości sprzedanych usług i towarów wykazanych za rok 2019, w porównaniu z rokiem 2020, nie pozostawia wątpliwości, że po stronie płatnika składek nie zaistniała gospodarcza potrzeba tworzenia nowego miejsca pracy w branży hotelarskiej akurat w listopadzie zwłaszcza, że w okresie nieobecności ubezpieczonej w czasie choroby i macierzyństwa płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej zastępstwo, a w aktach organu rentowego znajduje się pismo M. O. (1) z dnia 28 lutego 2020 r., w którego treści płatnik wskazał, że nie zamierza zatrudnić nikogo na miejsce I. K., „może bliżej sezonu letniego”. Ponadto za pozornością spornej umowy przemawia brak przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego, a także brak doświadczenia zawodowego i kwalifikacji ubezpieczonej, które strony wspólnie starały się ukryć, co znajduje

odzwierciedlenie w oświadczeniu płatnika składek z dnia 5 marca 2020 r., gdzie ten wyjaśnił, że powodem zatrudnienia I. K. była jej znajomość języków obcych i wcześniejsza praca w czterogwiazdkowym hotelu, jednakże M. O. (1), wezwany przez ZUS do przedłożenia dodatkowych dokumentów na wykazanie tej okoliczności, w oświadczeniu z dnia 13 marca 2020 r. wyjaśnił, że uzyskał od ubezpieczonej informację, iż z uwagi na remont domu i przeprowadzkę nie udało jej się odnaleźć umów, które zostały zawarte z poprzednim pracodawcą. Ubezpieczona nie posiadała też dokumentów potwierdzających znajomość języków obcych, która miała odegrać kluczową rolę w jej zatrudnieniu. W ocenie Sądu Apelacyjnego, ani bilet do Niemiec przedłożony przez płatnika, ani twierdzenia o domniemaniu znajomości języka angielskiego z uwagi na fakt odbywania przez ubezpieczoną praktyk morskich nie potwierdzają kompetencji ubezpieczonej do pracy w branży hotelarskiej.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego zaistniał ciąg wzajemnie powiązanych okoliczności, wprost wskazujący na to, że strony zawarły umowę o pracę, lecz jedynie po to by stworzyć pozory pracy ubezpieczonej na stanowisku pracownika pomocniczego obsługi hotelowej, z jednoznacznym zamiarem stworzenia wrażenia tego rodzaju pracy, tylko po to by w pierwszej kolejności wykazać spełnienie warunku zatrudnienia i utrzymania stanowiska pracy przez płatnika w ramach zawartej umowy w sprawie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia pracy z dnia 8 października 2019 r., który z tego tytułu uzyskał bezzwrotne środki pieniężne, a w dalszej perspektywie również zapewnienia ubezpieczonej świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

Sąd Apelacyjny, po dokonaniu ponownej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że ani zgromadzone dokumenty, ani zeznania stron i świadków nie pozwalają na przyjęcie, że I. K. świadczyła jakkolwiek pracę na rzecz M. O. (1) w okresie od 22 listopada 2019 r. w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Przypomnieć należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się specyficzne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego, w myśl art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa stosunki prawne, jakkolwiek mają inne cele, to są wzajemnie powiązane, w tym sensie, że zatrudnienie pracownicze zabezpiecza pracownika materialnie na co dzień, zaś na wypadek zdarzeń losowych, źródłem zabezpieczenia materialnego pracownika, jest stosunek ubezpieczeniowy. Należy, zatem przyjąć, że stosunek pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz, wynikającego z tego stosunku, prawa do świadczenia, stanowi przy tym, nie samo zawarcie umowy o pracę i chęć zawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, lecz zatrudnienie. Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. 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. Z tych też względów celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Dalej Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem,

a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422). W wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 (LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 14 września 2006 r., II UK 2/06 (LEX nr 1615997), podkreślając, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron (objęcia ubezpieczeniem) nie wywołuje więc zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników, należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracą taką wykonywał (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAP 1997/15/275; z dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98, OSNAP 1999/7/251; z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNAP 1999/5/187; z dnia 11 września 1998 r., II UKN 199/98, OSNAP 1999/18/591; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 541/989, OSNAP 2000/5/180; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAP 2000/9/368; z dnia 29 marca 2006 r., II UK 119/05, LEX nr 957391; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 30/06, LEX 957421; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008/23-24/355; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241; z dnia 11 marca 2008 r., II UK 148/07, LEX nr 846577; z dnia 17 czerwca 2008 r., I UK 402/07, OSNP 2009/21-22/297; z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658; z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830). Nie można zaś uznać umowy za umowę o pracę, jeżeli w wykreowanym nią stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAP 1998/20/595 i z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAP 2002/23/564), a ze strony pracodawcy rzeczywista potrzeba zatrudnienia i powierzenia czynności, które należy wykonać w dobrej pracowniczej i w normie tygodniowej ustalonej wymiaru czasu pracy.

Podsumowując, samo podpisanie przez strony spornej umowy o pracę, bez realnego świadczenia pracy w warunkach wyżej opisanych, należało ocenić jako pozór zatrudnienia I. K. w sposób intencjonalnie zmierzający do obejścia prawa z ewidentnym zamiarem (po stronie ubezpieczonej) skorzystania z nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, które nie przysługiwały bez wykazania realnego tytułu podlegania pracowniczym ubezpieczeniom. Oznacza to, że na jurysdykcyjną tolerancję nie zasługuje żadne działania intencjonalnie skierowane na uzyskanie nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przed okresami zamierzonego skorzystania przez pozornie zatrudnionego ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych - art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 13 maja 2020 r., III UK 267/19, LEX nr 3160821 i z dnia 4 listopada 2020 r., III UK 441/19, LEX nr 3077019).

W konsekwencji, wobec przedstawionych okoliczności, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, iż całokształt materiału dowodowego nie dawał podstaw do przyjęcia, że ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

O kosztach, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa

procesowego (art. 98 § 3 i art. 99 k.p.c.). Zatem, skoro uwzględniono apelację organu rentowego w całości, uznać należało, że organ ten wygrał postępowanie zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radcowskie (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądzać, zgodnie z wnioskiem apelującego, od odwołującego na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej i kwotę 240 zł – w drugiej instancji.

Barbara Białecka Urszula Iwanowska Beata Górską