

Sygn. akt III AUa 88/19

III AUz 50/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2019 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach** Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2019 r. w Katowicach

sprawy z odwołania B. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanej A. Spółki z o.o. w G.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonej B. K. oraz zażalenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach z dnia 18 czerwca 2018 r. sygn. akt X U 1823/17

- z apelacji ubezpieczonej B. K. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. i stwierdza, że ubezpieczona B. K. jako pracownik u płatnika składek A. Spółki z o.o. w G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8 listopada 2016r.;**
- zasądza od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz ubezpieczonej B. K. kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje;**
- oddala zażalenie organu rentowego.**

/-/ SSA J.Pietrzak /-/ SSA M.Procek /-/ SSA T.Szweda

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2018 r. Sąd Okręgowy w Katowicach w punkcie 1 oddalił odwołanie ubezpieczonej B. K. od decyzji organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. z dnia 5 lipca 2017 r., stwierdzającej, że ubezpieczona B. K. jako pracownik u płatnika składek A. Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od 8 listopada 2016 r., zaś w punkcie 2 zasądził od odwołującej się na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, iż od 2012 r. płatnik składek A. Sp. z o. o prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, m.in. w zakresie produkcji komputerów, sprzętu telekomunikacyjnego, sprzętu powszechnego użytku, produkcji, naprawy sprzętu elektronicznego, wydawaniem podpisów elektronicznych, wytwarzaniem oprogramowania, bezpieczeństwem informacji danych osobowych.

Ubezpieczona B. K. (urodzona (...)) tytuł magistra uzyskała w dniu 7 października 2010 r. na Wydziale Zamiejscowym w C. Wyższej Szkoły (...) w P. na kierunku Finanse i Rachunkowość w specjalności Rachunkowość i Finanse Przedsiębiorstw, legitymuje się również certyfikatem Administratora Bezpieczeństwa Informacji, certyfikatem ukończenia szkolenia: Zarządzanie Ryzykiem w Organizacji, certyfikatem Zarządzanie projektami według metodyki PRINCE 2.

Sąd ten podał także, iż bezspornym jest, że ubezpieczona jest żoną Prezesa Zarządu zainteresowanej Spółki A. Od dnia 1 lipca 2012 r. ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę na stanowisku księgowego u płatnika składek Grupa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w dniu 4 listopada 2016 r. ubezpieczona zawarła z płatnikiem składek A. Sp. z o.o. umowę o pracę w wymiarze 5/8 etatu na stanowisku starszego konsultanta do spraw bezpieczeństwa biznesu i analizy rynku z wynagrodzeniem: zasadniczym – 2.200,00 zł, premia regulaminową – 350,00zł, premią zadaniową – 500,00 zł, ryczałtem godzin nadliczbowych – 400,00 zł. Miejscem wykonywania pracy miał być teren zakładu pracy pracodawcy w K. lub biura klientów. Podpisała też umowę o zakazie konkurencji. Dla ubezpieczonej sporządzono zakres obowiązków, z którego wynikało, że należy do niej udział w projektach z zakresu tworzenia oraz rozwoju rozwiązań w obszarze bezpieczeństwa informacji oraz ochrony danych osobowych, współudział przy tworzeniu narzędzi, metodyk zarządzania oraz metodologii audytów, szacownie ryzyka tworzenie schematów postępowania z ryzykiem tworzenia procedur bezpieczeństwa, świadczenie usług doradczych dla klientów. Dodatkowo powierzono jej funkcję koordynatora projektu, którego przedmiotem było opracowanie koncepcji, realizacja oraz wdrożenie narzędzi do świadczenia elektronicznych usług w zakresie bezpieczeństwa informacji.

W dniu 8 listopada 2016r. ubezpieczona uzyskała orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku starszego konsultanta do spraw bezpieczeństwa biznesu i analizy rynku, zaś w dniach 8-9 listopada 2016r. ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bhp: w dniu 8 listopada 2016r. instruktaż ogólny, a w dniach od 8 do 9 listopada 2016r. instruktaż stanowiskowy.

Ponadto Sąd Okręgowy ustalił, że z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Grupa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. ubezpieczona w okresie od 4 listopada 2016 r. do 1 stycznia 2017 r. świadczyła pracę w godzinach 8.00-16.00, przy czym u tego pracodawcy dnia 9 grudnia 2016 r. oraz od dnia 27 grudnia do dnia 30 grudnia 2016 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Od dnia 2 stycznia do dnia porodu przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Na podstawie zeznań stron Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona po raz pierwszy brała udział w rekrutacji celem zatrudnienia u płatnika składek A. Sp. z o.o. już

w roku 2015 r. Pozostawała wtedy osobą obcą dla Prezesa Zarządu płatnika składek. Nie została wówczas zatrudniona. Z powołanych zeznań wynika, że skarżąca zatrudniona została w listopadzie 2016 r. bowiem płatnik składek chciał zrealizować projekt dotyczący narzędzi bezpieczeństwa informacji, na który zamierzał uzyskać środki z funduszy Unii Europejskiej. Z wyjaśnień Prezesa Zarządu zainteresowanej wynika, że zaproponowano ubezpieczonej zatrudnienie bowiem posiadała kwalifikacje, by zacząć realizować planowany projekt. Początkowo projekt miał być realizowany w marcu 2017 r., jednak (...) Centrum (...) przyspieszyło jego realizację i termin do złożenia wniosku o jego dofinansowanie przypadał w pierwszych dniach grudnia 2016 r. Ubezpieczona miała głównie zajmować się przygotowaniem wniosku o dofinansowanie tego projektu. Strony wyjaśniły, że jej praca polegała na stworzeniu wniosku w celu pozyskania środków, przygotowania założeń finansowych. Ubezpieczona miała koordynować prace związane ze sporządzeniem wniosku, brała również udział w wyjazdowych szkoleniach. Z zeznań stron wynika, że ubezpieczona miała swoje obowiązki wykonywać w soboty oraz w pozostałe dni tygodnia po godzinie 16.00. Ubezpieczona w chwili zawarcia umowy o pracę była w zaawansowanej ciąży.

Sąd Okręgowy wskazał przy tym, iż świadkowie A. D. i S. R. nie potwierdzili, aby ubezpieczona codziennie wykonywała prace w siedzibie płatnika składek. A. D. zeznała, że widywała ubezpieczoną, kiedy ta przychodziła do Prezesa spółki z dokumentami, Prezes przekazywał też świadkowi dokumenty, jakie miała sporządzić ubezpieczona. Świadek S. R. natomiast właściwie nie miał z ubezpieczoną kontaktu w listopadzie i grudniu 2016 r., albowiem nie pracuje w siedzibie Spółki tylko w domu.

Sąd Okręgowy ustalił, iż A. Sp. z o.o. zatrudnia pracowników, z wynagrodzeniami od 2.000 zł do 3.485,00 zł.

Ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 20 stycznia 2017 r. i od dnia 20 stycznia 2017 r. do dnia 18 stycznia 2018 r. skarżąca przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Ubezpieczona od 2 stycznia 2017 r. do 19 stycznia 2017 r. wystąpiła do organu rentowego o wypłatę zasiłku chorobowego, a od 20 stycznia 2017 r. o wypłatę zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Bezspornym jest, że płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika w ramach zastępstwa ubezpieczonej, natomiast po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego ubezpieczona powróciła do pracy u płatnika składek A. Sp. z o.o.

Decyzją z dnia 5 lipca 2017 r. organ rentowy, powołując się na przepis art. 58 § 1 i 2 k.c., stwierdził, że ubezpieczona B. K., zatrudniona u płatnika składek A.

Sp. z o.o., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu od dnia 8 listopada 2016 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż w związku z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 2 stycznia 2017 r.

do 19 stycznia 2017 r. oraz o wypłatę zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego w pełnym wymiarze od 20 stycznia 2017 r., wszczął postępowanie wyjaśniające, którego celem było ustalenie czy ubezpieczona została zasadnie zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik u płatnika składek A. Sp. z o.o. Organ rentowy podnosił, iż zatrudnienie ubezpieczonej pozostającej w zaawansowanej ciąży na stanowisku konsultanta ds. bezpieczeństwa biznesu i analizy ryzyka w 5/8 etatu budzi uzasadnione wątpliwości. W pierwszej kolejności organ rentowy podkreślał, że w okresie podjęcia pracy

u płatnika składek A. Sp. z o.o. ubezpieczona pozostawała w zatrudnieniu u innego płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy, pracowała od godziny 8.00 do 16.00. Organ rentowy podkreślił także, że prezes zarządu A. pozostaje ojcem jej dziecka. W ocenie organu rentowego zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń nie miało w istocie na celu realizacji interesów płatnika, lecz uzyskanie przez ubezpieczoną świadczenia

z ubezpieczenia chorobowego. Organ rentowy dodał, iż realizując swoje ustawowe obowiązki i działając w interesie wszystkich osób ubezpieczonych, z których składek finansowane są świadczenia, nie może uznać umowy o pracę ubezpieczonej zawartej z płatnikiem składek za ważną, a tym samym nie może mieć ona skutków prawnych w postaci obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy, przywołując normę art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 - dalej jako ustawa systemowa), podniósł, iż podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może zatem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuację, w których praca w ogóle nie jest świadczona, albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika.

W tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia.

Sąd ten stwierdził, iż nawiązany przez strony stosunek prawny, w świetle definicji ustawowej zawartej w art. 22 § 1 k.p., nie stanowi stosunku pracy z uwagi na brak konstytutywnego dla stosunku pracy elementu w postaci podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy oraz brak elementu wykonywania w sposób ciągły, w określonym miejscu i czasie zadań powierzanych przez pracodawcę. W ocenie Sadu zgłoszenie skarżącej do ubezpieczenia społecznego, jako pracownika zostało dokonane wyłącznie w celu uwiarygodnienia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, czemu jednak przeczy zebrany w sprawie materiał dowodowy. Faktycznym zaś, zdaniem Sadu Okręgowego, celem stron towarzyszącym zawarciu umowy było uzyskanie przez skarżącą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Zdaniem Sądu Okręgowego odwołująca - wbrew normie art. 6 k.c. - nie wykazała, aby po zawarciu z płatnikiem składek w dniu 4 listopada 2016 r. umowy o pracę, strony realizowały prawa i obowiązki określone treścią umowy w warunkach typowych dla pracowniczego zatrudnienia, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p., czyli aby doszło pomiędzy stronami do nawiązania i realizowania ważnego stosunku pracy.

Sąd ten podniósł przy tym, brak było faktycznej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika składek w oparciu umowę o pracę na czas nieokreślony, albowiem jak zeznały strony zatrudnienie miało na celu realizację jednego, konkretnego zadania, czyli przygotowanie wniosku o dofinansowanie projektu. Zatem zasadnym – w ocenie Sądu Okręgowego - jest uznanie, że powierzone obowiązki ubezpieczona mogła wykonać w oparciu o zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, co byłoby bardziej rentowne dla płatnika składek. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że stosunek pracy, stanowiący podstawę obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, powtarzający się, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę - przy czym ma być to praca określonego rodzaju, nadto to pracodawca decyduje o tym jak wykonywanie pracy ma być zorganizowane i w jaki sposób mają być wykonane powierzone zadania. Natomiast z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych jednoznacznie wynika, iż skarżąca sama organizowała sobie pracę i czas tej pracy, a dla płatnika składek istotne znaczenie miało tylko to, by zdążyć z pozyskaniem środków z funduszy unijnych na realizację konkretnego projektu. Tym samym, celem zawarcia umowy o pracę przez strony nie było w rzeczywistości świadczenie pracy w wyżej wskazanym rozumieniu, ale wykonanie konkretnego zadania.

Ponadto, według tegoż Sądu nie bez znaczenia dla oceny zamiaru stron faktycznego realizowania zawartej umowy o pracę przez ubezpieczoną jest to, że w chwili zawierania umowy ubezpieczona była w zaawansowanej ciąży i płatnik

składek musiał liczyć się z rychłą nieobecnością ubezpieczonej w pracy i tym samym niemożnością realizowania powierzonych w umowie obowiązków przez wiele miesięcy. Znamiennym jest przy tym, że płatnik składek w czasie nieobecności skarżącej nie zatrudnił innego pracownika, co wskazuje, iż zatrudnienie skarżącej nie było niezbędne dla pracodawcy, a jej obowiązki wykonywali pozostali pracownicy będąc zatrudnieni w dotychczasowym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, iż dokumentacja znajdująca się w aktach organu rentowego, świadcząca o przygotowywaniu wniosku, nie zawiera podpisu ubezpieczonej ani żadnego innego oznaczenia indywidualizującego ubezpieczoną, jako autora tej korespondencji. W konsekwencji nie można uznać, aby korespondencja ta pochodziła od ubezpieczonej.

Wątpliwości Sądu Okręgowego budzi również zatrudnienie ubezpieczonej z łącznym wynagrodzeniem w wysokości 3.450,00 zł w niepełnym wymiarze czasu pracy, skoro wynagrodzenia takiego nie uzyskiwali pozostali pracownicy zatrudnieni u ubezpieczonego

w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność,

iż ubezpieczona będąc zatrudniona u płatnika składek A. Sp z o.o. świadczyła również pracę w innego płatnika składek w godzinach 8.00-16.00, jak również to,

iż pozostawała wtedy w zaawansowanej ciąży, w związku z czym wątpliwym wydaje się by mogła pracować około 12 godzin dziennie. Sąd ten zaznaczył przy tym, iż co do zasady nie ma przeszkód, by strony stosunku pracy brały pod uwagę wynikające z zatrudnienia korzyści w zakresie ubezpieczeń społecznych. Problem pojawia się jednak wówczas, gdy mając na uwadze korzyści w zakresie ubezpieczeń strony zawierają umowę o pracę tylko dla pozorów, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Otóż bowiem, zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 k.c.

w związku z art. 300 k.p., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Nieważność ta ma charakter bezwzględny, występuje z mocy prawa

od chwili złożenia oświadczeń woli. Pozorność przedmiotowej umowy o pracę polegała

na braku zgodnej woli stron co do realizowania określonych umową o pracę obowiązków stron w warunkach typowego dla stosunku pracy podporządkowania pracownika pracodawcy. Sąd Okręgowy, powołując się na stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 321/04), podniósł, iż umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z jej wykonywaniem. Zawierając umowę o pracę strony winny zmierzać

do realizacji jej celów, czego w tym przypadku nie czyniły. Jak bowiem wynika z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych zadania określone przedmiotową umową o pracę były realizowane przez ubezpieczoną w warunkach typowych dla umowy cywilnoprawnej. Taka sytuacja ewidentnie dowodzi braku woli stron w zakresie realizowania stosunku pracy

i świadczy o pozorności zawartej przez strony umowy o pracę.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., odwołanie oddalił.

Przedstawione wyżej rozstrzygnięcie zostało zaskarżone apelacją ubezpieczonej oraz zażaleniem organu rentowego.

I tak, ubezpieczona w apelacji, zarzucając Sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisów:

- art. 6 ust. 1 pkt. 1 w związku z art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy systemowej przy zastosowaniu art. 83 § 1 k.c., art. 11 k.p., art. 22 k.p. i art. 300 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i oddalenie odwołania;

- art. 6 k.c., poprzez przyjęcie, iż nie wykazała aby doszło do nawiązania i realizowania ważnego stosunku pracy pomiędzy nią a pracodawcą A. Sp. z o.o.;

- art. 233 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnej oceny istotnych faktów i dowodów będących przedmiotem postępowania, a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego;

- art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wszelkich motywów rozstrzygnięcia, które są podstawą wydania orzeczenia,

wniosła o uchylenie decyzji organu rentowego z dnia 5 lipca 2017 r. oraz zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Skarżąca zakwestionowała ustalenia Sądu Okręgowego w zakresie celowości zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony ze spółką A. Sp. z o.o. Podniosła, iż w ramach swobody zawierania umów o pracę obie strony danego stosunku prawnego mają możliwość wyboru dogodnego dla obu stron rozwiązania. W niniejszej sprawie strony zgodnie ustaliły,

iż przedmiot umowy oraz wszelkie okoliczności z nią związane wyczerpują warunki zawarcia umowy o pracę. Na podstawie zawartej umowy o pracę ubezpieczona miała nie tylko pozyskać w terminie środki z funduszy europejskich w ramach ściśle określonego projektu ale również miała brać udział w szkoleniach, a także współtworzyć narzędzia, metodyki zarządzania oraz metodologii audytów, szacować ryzyka, świadczyć usługi doradcze dla klientów, oraz miała tworzyć schematy postępowania z ryzykiem tworzenia procedur bezpieczeństwa. Z powyższego wynika jednoznacznie, iż sama umowa o pracę nie zawierała się tylko w jednym i to ściśle określonym zadaniu, co determinowałoby zawarcie umowy

o charakterze cywilnoprawnym.

Według apelującej nie jest również prawdą, aby musiała sama organizować sobie pracę, czas jej trwania, a także aby praca ta nie była przez nikogo nadzorowana. Przede wszystkim - jak wskazano w umowie o pracę - czas pracy był dokładnie określony, zaś prezes spółki osobiście nadzorował pracę i jakość jej wykonania. Okoliczność ta została przyznana przez świadków. Powyższe - w ocenie skarżącej - wskazuje, iż spełnione zostały przez nią oraz pracodawcę przesłanki określone przez ustawodawcę w art. 22 k.p.

Skarżąca dodała przy tym, że w ramach ustnych ustaleń z pracodawcą, w związku z zaawansowaną ciążą, pracowała zdalnie z domu w ramach tzw. home office. Pracodawca przystał na to rozwiązanie. Przywołana w wyroku okoliczność, jakoby pozostali pracownicy zeznający w postępowaniu w charakterze świadka nie byli w stanie potwierdzić codziennej jej obecności w pracy (w rozumieniu miejsca jako biuro), nie może być interpretowana jako brak wykonywania pracy. Skarżąca podniosła, iż wszyscy pracownicy Spółki - z uwagi na charakter pracy (praca u klienta, praca zdalna) - nie są w biurze obecni codziennie. Ponadto rozbieżny był również wymiar czasu pracy ubezpieczonej i inne godziny wykonywania pracy. Swoją obecność w pracy potwierdzała każdorazowo, odnotowując ten fakt systemie rejestru czasu pracy, tym samym narzędziu, którym posługiwali się wszyscy pozostali pracownicy Spółki. Dodatkowo apelująca zwróciła uwagę, że w Spółce A. standardowym narzędziem każdego pracownika jest komputer przenośny. Taki dobór narzędzi pracy (o wyższym koszcie zakupu i posiadania) w sposób jednoznaczny wskazuje, że w interesie pracodawcy jest zapewnienie wszystkim pracownikom mobilności i elastyczności w jej wykonywaniu. Powyższe ustalenia - zdaniem apelującej - w zupełności wystarczają, ażeby uznać ustalenia Sądu Okręgowego za błędne w zakresie uznania za pozorną umowy o pracę.

Według skarżącej bez znaczenia w przedmiotowej sprawie był fakt jej zaawansowanej ciąży w trakcie nawiązania stosunku pracy, skoro jej zdolność do pracy i brak przeciwwskazań do jej podjęcia potwierdził lekarz medycyny pracy wykonujący badania wstępne przed zatrudnieniem. W zasadzie przez cały czas jej trwania ubezpieczona czuła się dobrze i w związku z tym, mogła być w dalszym ciągu aktywna zawodowo. Sam fakt ciąży nie powinien w żadnym wypadku doprowadzać do de facto dyskryminacji kobiety na rynku pracy ze względu na stan zdrowia. Każda kobieta poza prawem do realizacji swoich celów osobistych oraz społecznych do których niewątpliwie należy budowanie rodziny

i wychowanie dziecka, ma prawo również do samostanowienia w zakresie kształtowania swojej kariery zawodowej i samorealizacji w tym zakresie.

Apelująca podniosła także, iż za krzywdzące poczytuje, ustalenia Sądu pierwszej instancji jakoby zawarcie dodatkowej umowy o pracę miało na celu otrzymania większego świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a zatem ich bezprawnego wyłudzenia. Powyższe ustalenia – zdaniem apelującej - nie znajdują żadnego uzasadnienia. Skarżąca dodała, iż w wydanym przez Sąd Okręgowy wyroku nie uwzględniono okoliczności wykazanych w toku postępowania, wskazujących na fakt, że po zakończeniu urlopu wychowawczego powróciła do pracy w A. Sp. z o.o. na tym samym stanowisku,

w tym samym wymiarze pracy i z takim samym zakresem obowiązków, a także to, że pracę tę wykonuje do dnia dzisiejszego. Powyższa okoliczność zaprzecza w całości twierdzeniu jakoby jej zatrudnienie miało na celu zapewnienie wyższego zasiłku a sama umowa była zwarta dla pozorów.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za pierwszą oraz drugą instancję.

Według organu rentowego w okolicznościach niniejszej sprawy nie można mieć wątpliwości, że działanie ubezpieczonej i jej pracodawcy, ojca dziecka, ukierunkowane było na uzyskanie wyższych świadczeń ubezpieczeniowych przy poniesieniu jak najniższych kosztów z tytułu należnych składek, co nie może korzystać z ochrony prawa, niezależnie od autonomii stron stosunku pracy.

W zażaleniu na postanowienie o kosztach procesu zawarte w punkcie 2 zaprezentowanego wyżej wyroku, organ rentowy, zarzucając Sadowi pierwszej instancji naruszenie § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017r.) poprzez niezastosowanie tego przepisu przy ustalaniu wysokości kosztów zastępstwa procesowego oraz naruszenie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym od dnia 13 października 2017r.) poprzez bezpodstawne zastosowanie wysokości stawki określonej w powołanym przepisie, wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwoty 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Skarżący podniósł, iż przedmiotowy zakres zaskarżonej decyzji oraz odwołania wskazuje, że spór dotyczył podlegania ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek z tytułu umowy o pracę. Za przedmiot sporu winna zostać uznana kwota 40.710 zł, wynikająca z zaskarżonej decyzji jako suma składek na ubezpieczenia społeczne w związku z podleganiem ubezpieczeniom społecznym, wysokość zadłużenia odwołującego z tytułu nieopłaconych składek. Sprawa w zakresie ustalenia podlegania ubezpieczeniom z tytułu umowy o pracę jest sprawą, w której wartość przedmiotu sporu winna być liczona jako suma składek do za o zapłatę i wartość przedmiotu sporu określa wysokość zadłużenia, do zapłaty którego odwołujący jest zobowiązany.

### ***Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:***

Przyjmując, iż ubezpieczona B. K. jako pracownik u płatnika składek A. Sp. z o.o. w G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8 listopada 2016 r., uznał, że apelacja okazała się uzasadniona, natomiast zażalenie zasługiwało na oddalenie.

W realiach niniejszego sporu ocena apelacji ubezpieczonej ma pośredni wpływ na rozstrzygnięcie o zażaleniu organu rentowego, bowiem związane jest ono z efektami odpowiedzialności za wynik procesu.

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia społecznego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy.

Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Badanie owej legalności decyzji i orzekanie o niej jest możliwe tylko przy uwzględnieniu stanu faktycznego i prawnego istniejącego w chwili wydawania decyzji. Postępowanie dowodowe przed sądem jest postępowaniem sprawdzającym, weryfikującym ustalenia dokonane przez organ rentowy.

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

Zatem stwierdzić należy, iż przedmiot niniejszego postępowania jest ocena legalności decyzji organu rentowego z dnia 5 lipca 2017 r. stwierdzającej, iż B. K. nie podlegała od 8 listopada 2016 r. ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowym z tytułu zawartej umowy o pracę z płatnikiem A. Sp. z o.o.

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

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

Należy zwrócić uwagę, że ustawa systemowa nie zawiera własnej definicji pojęcia „pracownik” i wobec tego jego znaczenie odczytywać należy zgodnie z treścią art. 22 k.p., z którego wynika, że decydujące znaczenie dla uznania istnienia stosunku pracy ma wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 286/10).

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

W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22

§ 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczenia społecznego (por. wyrok z dnia 19 lutego 2008r., II UK 122/07 oraz wyrok z dnia 24 lutego 2010r., II UK 204/09).

Mając na uwadze przedstawione wyżej założenia ocenić należało, czy w okresie od dnia 8 listopada 2016 r. B. K. wykonywała na rzecz Spółki A. pracę podporządkowaną, określoną w odwołaniu, jako praca na warunkach umowy o pracę



w niepełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultanta do spraw bezpieczeństwa biznesu i analizy rynku, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.200 zł., premią regulaminową – 350 zł, premią zadaniową – 500 zł i ryczałtem za pracę w godzinach nadliczbowych – 400 zł.

Kwestia dotycząca istnienia stosunku pracy jest zagadnieniem stale występującym orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16). Przyjmuje się zatem, iż cechami stosunku pracy są: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i odpłatność. Podstawową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że w utrwalonym orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75). Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń związanych z pracą. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy.

Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia

15 października 1999 r., I PKN 307/99 oraz z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14).

Odnosząc się do zarzutów apelacji, stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy, przyjmując, że strony w spornym okresie nie łączył stosunek pracy, uczynił to w następstwie analizy materiału dowodowego zgromadzonego w tej sprawie. W apelacji przedstawione zostały zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego. Podkreślić zatem należy, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97).

Pamiętać przy tym należy, iż w procedurze cywilnej funkcjonuje model apelacji pełnej, który charakteryzuje się tym, że sąd odwoławczy na skutek wniesionej apelacji ma możliwość ponownego, merytorycznego rozpoznania sprawy w granicach apelacji. Rola sądu drugiej instancji nie ogranicza się zatem do kontroli zaskarżonego orzeczenia w świetle podniesionych przez skarżącego zarzutów, lecz postępowanie apelacyjne stanowi kontynuację postępowania przed sądem pierwszej instancji. Stąd ustawodawca przewidział możliwość uwzględnienia, w zakresie określonym w art. 381 k.p.c. nowych faktów i dowodów. Merytoryczne rozpoznanie sprawy oznacza więc, że ocenie sądu odwoławczego mogą zostać poddane zarówno dokonane przez sąd instancji ustalenia, jak i zastosowane prawo.

Sąd odwoławczy realizując obowiązek ponownego, merytorycznego rozpoznania sprawy, jest uprawniony do dokonywania własnych ustaleń faktycznych, w oparciu o materiał dowodowy zebrany w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, bez konieczności ponawiania przeprowadzonych dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017 r.,

I UK 212/16).

Wobec powyższego, analizując zgromadzony w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji materiał dowodowy, wskazać należy, iż z wyjaśnień S. K., wynika,

że Spółka A. zajmuje się wytwarzaniem oprogramowania, bezpieczeństwem informatycznym i bezpieczeństwem prawnym w zakresie ochrony danych osobowych, a także wydawaniem elektronicznych podpisów kwalifikowanych

(k. 30). Ubezpieczona, pracując jako księgowa w Spółce Grupa (...) w K., zajmowała się obsługą zlecenia udzielonego przez Spółkę A.

Już w roku 2015 r. ubezpieczona bezskutecznie ubiegała się o zatrudnienie w Spółce A. W roku 2016 Spółka A. pracowała nad produktem w postaci narzędzia informatycznego nazwanego (...). W celu uzyskania dofinansowania do tego projektu z funduszy unijnych, Spółka musiała złożyć odpowiedni wniosek z biznesplanem oraz uzyskać wymagane zezwolenia. Pierwotnie założony termin do złożenia wniosku został skrócony o kilka miesięcy i Spółka została postawiona przed koniecznością przygotowania i złożenia wymaganej procedurą dokumentacji do 5 grudnia 2016 r. Ubezpieczona ma wykształcenie wyższe oraz dysponowała certyfikatami z zakresu zarządzania ryzykiem i bezpieczeństwa danych. Posiadała zatem odpowiednią wiedzę i umiejętności, aby zająć się obsługą problematyki związanej z wdrażanym projektem. Z wyjaśnień ubezpieczonej wynika, że Spółka A. zaproponowała jej zatrudnienie, zaś pierwotny pracodawca (Grupa G.) wyraził zgodę na zawieszenie klauzuli zabraniającej ubezpieczonej podjęcia pracy u klienta, jakim była Spółka A. (k. 29 – 10:09). Obie spółki zajmowały lokale w tym samym budynku i ubezpieczona pracowała w Spółce Grupa (...) od godz. 8.00, natomiast w Spółce A. od godz. 16.00, pracując pod bezpośrednim nadzorem Prezesa Spółki, w zadaniowym czasie pracy. Prezes Spółki A. wyjaśnił, że z ubezpieczoną zawarto umowę o pracę, gdyż Spółce zależało, aby ubezpieczona pracowała pod nadzorem oraz aby powstała między stronami relacja miała charakter trwały (37:00). Spółka kierowała się również rachunkiem ekonomicznym, mając świadomość, że stawka dzienna za pracę eksperta z firmy zewnętrznej wynosiła 600 zł. (46:00). Ponadto, pracodawca powierzał ubezpieczonej zadania dotyczące wydawania upoważnień do przetwarzania danych osobowych oraz przygotowywania materiałów szkoleniowych z zakresu bezpieczeństwa informacji. Ubezpieczona uczestniczyła także w wyjeździe służbowym do klienta w K. (24:50; 27:00). Spółka A. sfinalizował projekt (...), o wartości 460.000 zł, uzyskując dofinansowanie z funduszy europejskich w wysokości 266.000 zł. Spółka ma 8 klientów korzystających z (...) i uzyskuje z tego tytułu wynagrodzenie w miesięcznej wysokości ok. 15.000 zł (39:00).

Zatem odnieść się należy do przedstawionego w apelacji zarzutu sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegający w efekcie na ustaleniu, że podejmowane przez odwołującą czynności mogą zostać uznane za świadczenie pracy, w rozumieniu przepisu art. 22 k.p. Oceniając opisany zarzut trzeba wskazać, iż zarzucana sprzeczność obejmuje wypadki wadliwości wynikające z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc także błędy popełnione przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sprzeczność ta będzie występowała także wówczas, gdy – jak w niniejszej sprawie - z treści dowodu wynika co innego niż przyjął sąd, a także wówczas gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo że nie zostały one w ogóle lub są niedostatecznie potwierdzone. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy naruszył granice swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c., bowiem uznał dowolnie, wbrew zgromadzonemu w sprawie spójnemu i jednoznaczному materiałowi dowodowemu, że nie istniały podstawy do przyjęcia, że w spornym okresie B. K. wykonywała na rzecz Spółki A. pracę w warunkach pracowniczego podporządkowania.

Podnieść przy tym należy, iż przepis art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje sytuacje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa takiego jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, decyduje – tak jak w niniejszej sprawie - faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13).

Skoro zaś w treści zaskarżonej decyzji organ rentowy (w oparciu o przepis

art. 58 k.c.) powołuje się na nieważność umowy o pracę łączącej ubezpieczoną i Spółkę A., nie zarzucając pozorności umowy o pracę, wynikającej z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p., to jedynie dla porządku wypada przypomnieć, że w orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że pozorność umowy o pracę zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07 i z dnia 29 czerwca 2017 r., III UK 172/16). W niniejszej zaś sprawie ustalone zostało, że od dnia 8 listopada 2016 r. B. K. i Spółka A. pozostawały w - realnie wykonywanym i mającym uzasadnienie w rzeczywistych potrzebach pracodawcy - stosunku pracy. Z analizowanych dowodów wynika, iż ubezpieczona wykazała, że istniało po stronie Spółki gospodarcze uzasadnienie dla jej zatrudnienia, gdyż posiadała požądane przez Spółkę kwalifikacje formalne i umiejętności. Rzeczywiste wykonywanie pracy (w istocie nie kwestionowane) wynika z dokumentów przedstawionych w postępowaniu przed organem rentowym, z zeznań świadka A. D. oraz wyjaśnień stron. Zatem skoro opisana umowa o pracę była przez strony wykonywana, to nie można jej, na podstawie art. 83 k.c., przypisać cech pozorności. Jednocześnie podkreślenia wymaga, iż w orzecznictwie niejednokrotnie wyrażano pogląd, że jeśli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę, nienaruszająca art. 22 k.p., to nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany jest wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04). Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności - przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia, zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 grudnia 2015 r., III AUa 646/15 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2015 r., III AUa 984/14). W końcu, należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Istotne jest natomiast, czy w związku z zawarciem umowy o pracę zobowiązania z niej wynikające były wykonywane, a konkretnie czy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (por. Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, i z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05).

Konkludując, Sąd drugiej instancji uznał apelację za zasadną i na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzekł reformatoryjnie, jak w punkcie 1 wyroku..

Na skutek apelacji, o kosztach procesu w obu instancjach Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie 2 wyroku na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (180 zł + 240 zł + 30 zł).

Wobec uwzględnienia apelacji ubezpieczonej, Sąd drugiej instancji uznał, że zażalenie organu rentowego okazało się bezprzedmiotowe, a zatem, na mocy art. 385 w zw. z art. 397 § 2 k.p.c., oddalił je w punkcie 3 wyroku.

/-/ SSA J.Pietrzak /-/ SSA M.Procek /-/ SSA T.Szweda

Sędzia Przewodniczący Sędzia