

Sygn.akt III AUa 205/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SA Barbara Orechwa-Zawadzka

Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie 3 lipca 2019 r. w B.

sprawy z odwołania A. P. (1)

przy udziale zainteresowanego: (...) G. Sp.j. A. G. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym jako pracownik

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 24 stycznia 2019 r. sygn. akt IV U 99/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz A. P. (1) kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za drugą instancję.

Sygn. akt: III AUa 205/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 listopada 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust.1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 k.c. i art. 300 k.p. stwierdził, że A. P. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) SPÓŁKA JAWNA nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2016 r.

W odwołaniu od powyższej decyzji A. P. (1) zarzuciła organowi rentowemu błędną ocenę jej sprawy oraz wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie, że ubezpieczona jako pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2016 r. u płatnika składek (...) sp. j.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. domagał się jego oddalenia z uwagi na fakt, że okoliczności zawarcia spornej umowy o pracę jednoznacznie wskazują, że zamiarem stron nie było faktyczne

nawiązane stosunku pracy, lecz jego pozorowanie i stworzenie podstaw do uzyskania w przyszłości świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Zainteresowany w sprawie płatnik składek A. G. (...) sp. j. - poparł odwołanie A. P. (1) i potwierdził, że świadczyła ona pracę w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie, a pracodawca przyjmował świadczoną pracę i wypłacał jej umówione wynagrodzenie.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2019r. (k. 145) Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie i stwierdził podleganie przez A. P. (1) obowiązkowym ubezpieczeniom; emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 1.12.2016 r. jako pracownik składek u płatnika (...) Spółka Jawna oraz zasądziła na rzecz odwołującej oraz zasądził organu rentowego koszty procesu w kwocie 180 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca A. P. (1), ur. dnia (...), została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia jako pracownik przez płatnika składek (...) sp. j., ze wskazaniem daty powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych od 1 grudnia 2016 r. Płatnik zadeklarował za pracownika następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za grudzień 2016 r. w kwocie 0,00 zł, za styczeń i luty 2017 r. w kwocie po 6.363 zł miesięcznie, za marzec 2017 r. w kwocie 6.150,90 zł, od kwietnia do października 2017 r. po 0,00 zł za każdy miesiąc. Od dnia 28 lutego 2017 r. A. P. (1) była niezdolna do pracy z powodu stanu ciąży do dnia porodu. Następnie wystąpiła z roszczeniem wypłaty zasiłku macierzyńskiego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwestionował powyższy stosunek pracy i w wyniku postępowania wyjaśniającego ocenił, że z uwagi na brak obiektywnych dowodów świadczenia pracy, krótkotrwałość zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy oraz najwyższe wynagrodzenie dla nowo zatrudnionego pracownika, wymieniona umowa miała charakter pozorny i została zawarta w celu uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowa, którą strony przedstawiły w postępowaniu wyjaśniającym zawarta była w dniu 28 listopada 2016 r. na czas określony od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. Natomiast z umowy przedłożonej podczas kontroli płatnika składek wynika, że została ona zawarta w dniu 1 grudnia 2016 r. na czas nieokreślony. A. P. (1) na tej podstawie miała wykonywać pracę na stanowisku koordynatora do spraw zakładowego zarządzania jakością, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 6.363 zł. Pracę miała świadczyć w O. przy ul. (...). Z dokumentów znajdujących się w Zakładzie wynika, że A. P. (1) i A. G. zgłosili to samo miejsce zamieszkania, tj. T., ul. (...).

W konsekwencji w dniu 28 listopada 2017 r. organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję, w której stwierdził, że A. P. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. j. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2016 r.

Odwołująca od 5 grudnia 2012 r. prowadzi zarejestrowaną pozarolniczą działalność gospodarczą, której przeważającym przedmiotem jest doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, w tym doradztwo i bezpośrednia pomoc dla podmiotów i innych jednostek w zakresie m.in. planowania strategicznego i organizacyjnego, strategii i działalności marketingowej, kontroli kosztów i innych zagadnień finansowych, zarządzanie zasobami ludzkimi i doradztwo personalne. Z wykształcenia jest filologiem germanistą i w okresie poprzedzającym sporne zatrudnienie – przez ostatnich 12 lat pracowała w dużych koncernach farmaceutycznych w W. jako przedstawiciel naukowy, szkoliła pracowników. Dodatkowo od 19 listopada 2015 r. jest współnikiem (...) spółka jawna o numerze KRS: (...). Spółka ta została zawiązana przez A. P. (1) i A. G. w 2015 r.

Płatnik A. G. jest m.in. (...) spółki (...) sp. j. i osobą umocowaną do jej reprezentowania. A. P. (1) została zatrudniona u płatnika na stanowisku koordynatora do spraw zakładowego zarządzania jakością. Głównym celem utworzenia tego stanowiska była potrzeba pomocy i przejęcie części obowiązków A. G. w związku z rozwojem firmy. Dotyczyło to konieczności utworzenia i wdrożenia wystandardyzowanych procesów zarządzania spółką (standardów jakości). Zamiar taki pojawił się w przedsiębiorstwie na długo przed zatrudnieniem A. P. (1). Płatnik początkowo poszukiwał pracownika za pośrednictwem agencji pracy, zaś po bezskutecznym zakończeniu tego procesu zwrócił się do swojej

partnerki z propozycją zatrudnienia, gdyż znał jej doświadczenie zawodowe w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem i związane z tym umiejętności.

W dniu 28 listopada 2016 r. strony podpisały umowę o pracę, na podstawie której A. P. (1) została zatrudniona na czas określony od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku koordynatora ds. zakładowego zarządzania jakością, z wynagrodzeniem 6.363,00 zł i zadaniowym czasem pracy. Praca miała być świadczona zdalnie oraz w siedzibie firmy. W imieniu spółki umowę o pracę podpisała menadżer E. K.. Odwołująca odbyła wstępne szkolenie w dziedzinie BHP przewidziane dla jej stanowiska pracy oraz uzyskała orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy.

Do zakresu obowiązków A. P. (1) należało:

- przygotowanie i nadzór nad wdrożeniem Księgi Standardów Pracy,
- prowadzenie i nadzorowanie profilu przedsiębiorstwa na portalu społecznościowym (...),
- modyfikacja i wdrożenie - wykorzystywanego przez pracodawcę - informatycznego systemu zarządzania pracownikami, w celu optymalizacji narzędzi systemowych, zmiany systemu oraz stworzenia narzędzi niezbędnych dla menadżera,
- nadzorowanie pracy pracowników w systemie on line (za pośrednictwem kamer internetowych) w dwóch klubach fitness (...) prowadzonych przez Spółkę tj. w O. przy ul. (...) oraz przy ul. (...),
- koordynacja pracy obu klubów oraz przeszkolenie załogi w zakresie wdrożenia standardów pracy.

Odwołująca świadczyła pracę w trybie zadaniowym, w nienormowanych godzinach, w związku z czym godziny wykonywania pracy nie były rejestrowane. W okresie wykonywania pracy miała bezpośredni kontakt z menadżerem pracodawcy - E. K. oraz M. T., realizującym na rzecz pracodawcy zadania z dziedziny informatyki. Zakres realizowanych zadań nie wymagał bezpośredniego kontaktu z szeregowymi pracownikami, choć wielokrotnie była obecna w trakcie wykonywania przez nich obowiązków zawodowych. W celu realizacji powyższych obowiązków pracodawca udostępnił odwołującej: komputer PC, monitoring on line funkcjonowania klubu i system informatyczny. W toku wykonywania obowiązków pracowniczych posługiwała się prywatnym telefonem komórkowym. Prowadziła i nadzorowała również profil przedsiębiorstwa na portalu społecznościowym F..

Wymienione obowiązki skarżąca świadczyła w siedzibie firmy (...) przy ul. (...) oraz przy ul. (...). (...) funkcjonuje w dwóch miejscach na terenie miasta i jest otwarty od poniedziałku do piątku w godz. 6.30 - 22.00 oraz w weekendy. Firma sprzedaje karnety członkostwa, które umożliwiają klientom korzystanie z dwóch klubów. W okresie zatrudnienia skarżącej klub posiadał w ofercie 16 rodzajów karnetów wejściowych i ok. 6 tys. klientów w bazie danych, z czego ok. 2,5 - 3 tys. klientów korzystało z karnetów. Ceny karnetów to: 80 zł za karnet na osiem wejść i 200 zł za karnet open.

Odwołująca była przeszkolona w firmie przez informatyka M. T. w celu wdrożenia systemu P. (...) - do obsługi klienta. W oparciu o funkcjonowanie tego programu klient za pomocą karty umieszczonej w czytniku ma dostęp do oferty klubu. W programie tym prowadzona jest też sprzedaż produktów (karnetów), sprzedaż z magazynu, suplementów, jak również prowadzony jest grafik zajęć grupowych z możliwością rezerwowania udziału w tych zajęciach. Jego obsługa była czasochłonna, wymagała wielu analiz i opracowań, które realizowała odwołująca. W tym zakresie wielokrotnie kontaktowała się z E. K. - menadżerem klubów (...). Były to spotkania, konsultacje oraz rozmowy telefoniczne, podobnie jak w przypadku kontaktów z informatykiem M. T., który wykonywał obsługę komputerową tego systemu. Konsultacje dotyczyły przede wszystkim parametryzacji systemu i zabezpieczenia dostępu do danych. Głównym celem działań była taka standaryzacja obsługi, aby po wykorzystaniu karnetu, klient chciał nabyć następny (tzw. retencja klienta).

(...) borykał się z niską frekwencją klientów. Zadaniem odwołującej było wprowadzenie takich mechanizmów organizacyjnych i związanych z obsługą, które skutkowałyby zatrzymaniem klienta w klubie. Było to związane ze stworzeniem check listy trenerów i recepcji, redagowaniem ankiet, typologią klienta, a następnie zestawieniem tych danych. Na tej podstawie odwołująca opracowała księgę standardów oraz kluczowe instrukcje i procedury, system raportów oraz wykonywała miesięczne raporty rentowności poszczególnych karnetów, opracowała regulamin pracy i kilkakrotnie przeprowadziła badania satysfakcji na wybranej grupie klientów. Prowadziła również negocjacje i załatwiała formalności z A. P. (2) – przedstawicielem handlowym firmy (...) (F. Polska) na obsługę w klubie fitness (...) terminali płatniczych. W ramach wykonywanych obowiązków odwołująca pracowała co najmniej 8 godzin dziennie, bywało też, że dłużej. Wynagrodzenie za pracę otrzymywała w formie przelewów bankowych, za wyjątkiem jednego przypadku kiedy środki finansowe otrzymała gotówką.

W okresie pracy skarżącej w (...) było zatrudnionych ok 20-30 osób - część na podstawie umowy o pracę, natomiast trenerzy – na podstawie umowy o dzieło. Bezpośrednim przełożonym i nadzorującym czynności wykonywane przez ubezpieczoną był płatnik składek. Nadzór pracodawcy polegał na sprawdzaniu czy odwołująca sumiennie wykonuje swoje obowiązki. Ubezpieczona rozliczała się z pracodawcą z powierzonych obowiązków w formie ustnej oraz telefonicznej. Ponadto na bieżąco, 3-4 razy w tygodniu spotykała się z menadżerem firmy.

Od dnia 27 lutego 2017 r. A. P. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Na miejsce skarżącej zatrudniono nową osobę, która jednak nie sprawdziła się jako pracownik. W dniu 1 sierpnia 2017 r. skarżąca urodziła dziecko i wystąpiła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. Obowiązki skarżącej przejął płatnik składek, a w zakresie obsługi systemu informatycznego M. T..

W okresie od 14 września 2017 r. do 9 października 2017 r. inspektor kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę płatnika składek (...) sp. j. na okoliczność zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych A. P. (1) jako pracownika od 1 grudnia 2016 r. W toku kontroli płatnik przedstawił zawartą w dniu 1 grudnia 2016 r. umowę o pracę zawartą z A. P. (1) na czas nieokreślony, na podstawie której była zobowiązana do świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Koordynatora ds. zakładowego zarządzania jakością za wynagrodzeniem 6.363 zł.

Spór przed sądem pierwszej instancji dotyczył ustalenia czy organ rentowy zaskarżoną decyzją zasadnie stwierdził, że odwołująca jako pracownik u płatnika składek (...) sp. j. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2016 r. Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt formalnego zawarcia umowy o pracę od 1 grudnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku koordynatora do spraw zakładowego zarządzania jakością. Istotą sprawy było ustalenie, czy przedmiotowa umowa o pracę miała na celu rzeczywiste wykonywanie pracy, czy też została zawarta w celu zapewnienia skarżącej prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy krótkim okresie pozostawania w zatrudnieniu. W konsekwencji, czy sporna umowa o pracę zawarta między stronami wywołuje skutki prawne powodując objęcie A. P. (1) obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym i świadczeniami z tego tytułu (zasiłek chorobowy i zasiłek macierzyński).

Sąd Okręgowy powołał przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.Dz.U.2017.1778 ze zm.) w brzmieniu na dzień wydania decyzji, zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Następnie przytoczył treść art. 22 § 1 k.p., który definiuje stosunek pracy. Sąd pierwszej instancji wskazał, że stosunek ubezpieczeniowy powstaje po nawiązaniu stosunku pracy, jednakże o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł do ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego z oceny całokształtu materiału dowodowego, w szczególności w postaci zeznań licznych świadków, zeznań odwołującej i zainteresowanego oraz złożonych w procesie dokumentów jednoznacznie wynika, że A. P. (1) faktycznie świadczyła pracę na podstawie spornej umowy o pracę. W trakcie postępowania sądowego nie

został bowiem przeprowadzony żaden przekonujący dowód, który by wskazywał, że umowa zawarta między stronami miała charakter pozorny i służyła jedynie osiągnięciu podstawy prawnej do zapewnienia odwołującej świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy z mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że A. P. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2016 r. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. j. (w pkt I) oraz zasądził na rzecz odwołującej od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając Sądowi pierwszej instancji naruszenie:

- 1) prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 22 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 § 3 i art. 83 k.c.
- 2) prawa materialnego tj. art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, iż odwołująca spełniła warunki do objęcia jej ubezpieczeniem z racji wykonywanej umowy o pracę,
- 3) naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie za udowodniony fakt ustalenia, że ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz płatnika składek.

Organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości tj. o oddalenie odwołania A. P. (1), ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu

Na wstępie zaznaczyć należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd dwóch podstawowych obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Jednakże istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności podstaw zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu sądu pierwszej instancji, bowiem mimo, że jest postępowaniem merytorycznym, ma charakter kontrolny.

W pierwszej kolejności należy zbadać zasadność zarzutu naruszenia przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, ponieważ jego naruszenie prowadziłoby do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy, a w konsekwencji do niewłaściwego zastosowania norm prawa materialnego. W ocenie organu rentowego przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegało na przyjęciu za udowodniony fakt świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek. W uzasadnieniu apelacji organ rentowy podniósł, że szereg wątpliwości występujących w niniejszej sprawie daje podstawę do twierdzenia, że stosunek łączący odwołującą i płatnika nie był stosunkiem pracy, a zawarta umowa została sporządzona celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ocenie organu rentowego, Sąd Okręgowy nie wyjaśnił istoty sprawy, dokonał ustaleń niezgodnych z treścią zebranego materiału dowodowego, a przez to dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., polegającym na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, ponieważ wbrew logice i wbrew doświadczeniu życiowemu, w sposób dowolny dał wiarę twierdzeniom strony odwołującej, podczas gdy doświadczenie życiowe wskazuje, że płatnik składek będąc zainteresowanym pozytywnym rozpatrzeniem odwołania potwierdzi twierdzenia odwołującej i odwrotnie, jak też zrobią to pracownicy klubu.

Zarzut niewyjaśnienia istoty sprawy organ rentowy uzasadnił tym, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku pominął kwestie, które w ocenie organu rentowego są istotne w niniejszej sprawie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 14 lutego 2017 r. o sygn. akt I PZ 22/16 „do nierozpoznania istoty sprawy, o którym stanowi art. 386 § 4 k.p.c., dochodzi wtedy, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd ten zaniechał zbadania materialnoprawnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna albo procesowa unicestwiająca roszczenie. Inaczej rzecz ujmując, sąd pierwszej instancji nie orzeka o istocie sprawy, gdy niezasadnie uwzględni zarzut braku legitymacji czynnej lub biernej bądź orzeknie o roszczeniu w stosunku do strony, której nie przysługiwała w danej sprawie legitymacja materialna (i procesowa), gdy bezpodstawnie uwzględni zarzut przedwczesności powództwa, przedawnienia lub prekluzji dochodzonego roszczenia albo nie rozpatrzy zarzutu pozwanego zmierzającego do oddalenia powództwa, np. zarzutu potrącenia, prawa zatrzymania, nieważności umowy - z powodu przeoczenia lub błędnego przyjęcia, że został on objęty prekluzją procesową. Nie zachodzi natomiast nierozpoznanie istoty sprawy, jeżeli rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie opiera się na przesłance procesowej lub materialnoprawnej unicestwiającej roszczenie, lecz wynika z merytorycznej oceny zasadności powództwa w świetle przepisów prawa materialnego”.

Istotnie, Sąd Okręgowy pominął w ustaleniach faktycznych i w ocenie materiału dowodowego kwestie istnienia dwóch różnych umów o pracę oraz fakt, że ubezpieczona nie posiadała indywidualnego dostępu do systemu (...) (loginu i hasła) i logowała się za pomocą danych administratora. Nie były to jednak okoliczności, które stanowiłyby nierozpoznanie istoty sprawy.

Aby wyjaśnić wątpliwości co do istnienia dwóch różnych umów o pracę oraz pogłębić informacje o nietypowym charakterze pracy A. P. (1), Sąd Apelacyjny wezwał ją do osobistego stawiennictwa na rozprawie, celem przesłuchania w charakterze strony.

Jak wynikało z jej zeznań umowami o pracę zajmowała się menager E. K., która wysłała polecenie przygotowania umowy do biura rachunkowego, które zajmowało się również kwestiami kadrowymi. W rzeczywistości najpierw została podpisana umowa o pracę na czas nieokreślony datowana na dzień 1 grudnia 2016 r., która faktycznie została zawarta w dniu 28 listopada 2016 r. Kiedy zauważono pomyłkę (strony ustaliły wcześniej, że zawrą umowę na czas oznaczony i w zadaniowym trybie czasu pracy), w dniu 30 listopada 2016 r. lub kolejnym, A. P. (1) i E. K. podpisały nową umowę, datowaną na dzień 28 listopada 2016 r. Nieprawidłowe istnienie dwóch różnych umów wynikało zdaniem odwołującej z niewłaściwego funkcjonowania biura rachunkowego, którego działalność spowodowała, że firmę (...) sp. j. ukarano mandatem za niezgłaszanie na czas zatrudnienia do ZUS.

Powyższe wyjaśnienia są spójne z zeznaniami świadka E. K., z których wynika, że do zawarcia i istnienia dwóch umów doszło przez omyłkę: „Ja podpisywałam tą umowę, biuro (...) przygotowało umowę, oni też prowadzili nasze kadry. Pierwsza błędna umowa była napisana na czas nieokreślony, a umowa miała być na czas zadaniowy i na czas określony, tak jak inni pracownicy. Sprawy kadrowe ja przejęłam” (k. 33 v.). W ocenie Sądu Apelacyjnego z materiału dowodowego sprawy wynika, że A. P. (1) rzeczywiście świadczyła pracę w trybie zadaniowym, dlatego uznaje ten dokument (k.144 akt ZUS) za wiarygodny i przypisuje mu istotną moc dowodową.

Wbrew twierdzeniom apelującego należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych. Postawienie sądowi pierwszej instancji skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania naruszenia przepisów prawa procesowego o dowodach lub uchybienia zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, bowiem tylko takie zarzuty można przeciwstawić uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. W tej sytuacji nie będzie wystarczające samo przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez sąd (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 stycznia 2017 r. I ACa 1930/16).

Z uzasadnienia apelacji wysunąć można wniosek, że postawiony zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, sprowadza się do wskazania uchybień zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, ponieważ organ rentowy nie wskazał przepisów prawa procesowego o dowodach, które zostały naruszone. Organ rentowy podniósł, że Sąd Okręgowy niezasadnie przyjął za udowodniony fakt, że A. P. (1) rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz pracodawcy, ponieważ w sprawie niniejszej występuje **szereg wątpliwości** dających podstawę do twierdzenia, że stosunek łączący strony nie był stosunkiem pracy, a umowa została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Pierwszą z podniesionych przez organ rentowy wątpliwości była okoliczność, że zarówno odwołująca jak i płatnik nie przedstawili żadnych miarodajnych dowodów, które jednoznacznie wskazywałyby na fakt wykonywania pracy przez odwołującą. Dokumenty załączone do akt sprawy jako opracowane przez odwołującą nie posiadają żadnych dat, nie są opatrzone podpisem autora, w postępowaniu dowodowym nie przedstawiono plików z których można by odczytać kiedy został sporządzony dokument.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na art. 232 k.p.c, określający reguły rozkładu ciężaru dowodu – przepis ten stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (zasada kontradyktoryjności), co oznacza, że strona ma obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń, uzasadniających żądanie. Odwołująca i płatnik powołali w sprawie szereg dowodów z dokumentów jak i dowodów osobowych, starając się udowodnić fakt świadczenia pracy na rzecz Spółki w ramach stosunku pracy. Apelujący natomiast w toku całego postępowania przed sądem pierwszej instancji nie przedstawił żadnego skonkretyzowanego przeciwdowodu dla poparcia swego stanowiska. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. określającym zasadę swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Oznacza to, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie i w jego ocenie takie wnioski wyprowadził i na ich podstawie wydał rozstrzygnięcie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez strony spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającemu zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 1980 r., II URN 175/79). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., II CKN 817/00, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05).

Organ zarzucił również, że w materiale dowodowym brak jest zeznań osób niezwiązanych ze spółką, ponieważ świadkami byli wyłącznie pracownicy i współpracownicy (...) sp. j. Nie sposób jednak przyjąć, by na okoliczność wykonywania pracy w ramach stosunku pracy mieliby w sposób wiarygodny zeznawać klienci siłowni czy osoby w żaden sposób niezwiązane ze Spółką, albowiem naturalnym jest, że fakt świadczenia pracy przez odwołującą mogły potwierdzić tylko osoby mające z nią bezpośredni kontakt.

Nieprawdą jest również, że odwołująca i płatnik nie przedstawili dowodów, które wykazywałyby, że (...) sp. j. prowadziła rekrutację na stanowisko koordynatora ds. zakładowego zarządzania jakością, a okoliczność tą popierali wyłącznie na podstawie swoich wyjaśnień i zeznań. Świadek D. A. powołany na okoliczność wykazania rekrutacji i bezskutecznych prób poszukiwania pracownika na stanowisko na którym została zatrudniona odwołująca, prowadzi firmę rekrutacyjną. Świadek ten zeznał, że w 2016 r. prowadził na rzecz (...) sp. j. rekrutację na nietypowe stanowisko. Poszukiwał specjalisty do spraw zarządzania jakością w branży fitness, osoby, która miałaby ujednoczyć

funkcjonowanie dwóch obiektów sportowych, ujednoczyć oferty i wprowadzić standardy działania. Osoba ta powinna mieć kwalifikacje do pracy zespołowej, być komunikatywna, potrafić porozumiewać się z trenerami, fizjoterapeutami, sprzątaczkami itp. Trudność w znalezieniu takiego pracownika ds. zarządzania jakością polegała na tym, że osoby posiadające takie kwalifikacje na rynku (...) zajmowały się głównie kwestiami technicznymi, zarządzaniem w fabryce i nie miały one zbyt wiele wspólnych cech z pracownikiem, którego potrzebowała Spółka (...). Świadek między innymi zeznał: „rekrutacja była nieskuteczna. Trwało to kilka miesięcy, dwa-trzy (...) Nie mieliśmy umowy z (...)iem, była tylko luźna ustna umowa. W poprzednich rekrutacjach była wystawiona faktura. Ta rekrutacja była nieskuteczna. Jest zasada, że jeśli nie dojdzie do skutku, nie ma wynagrodzenia. Kojarzę tą rekrutację, bo ciężko było znaleźć kandydata”.

Zeznania świadka D. A. pozostają w zgodzie z zeznaniami świadka E. K., która była menagerem obu klubów fitness i złożyła obszernie wyjaśnienia skąd wynikała potrzeba zatrudnienia nowego pracownika oraz w jaki sposób przebiegała jego rekrutacja. Świadek zeznała: „zgłosiłam pracodawcy, że sobie nie radzę. Robiliśmy rekrutację na lidera sprzedaży i drugiego menagera. Prezes załatwił firmę zewnętrzną, ale kandydaci nie spełniali naszych oczekiwań, ich umiejętności były dużo mniejsze niż moje”. W ocenie Sądu Apelacyjnego zeznania świadków były wiarygodne, spójne i w sposób wyczerpujący opisywały w jaki sposób przebiegał proces rekrutacyjny.

Kolejną wątpliwością przemawiającą zdaniem organu rentowego za fikcją zatrudnienia A. P. (1) była wysokość jej wynagrodzenia w (...) sp.j. Wynagrodzenie odwołującej wynosiło 6 363,00 zł brutto, natomiast wynagrodzenie E. K., która była menagerem obu klubów wynosiło 4 200,00 zł brutto. Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że w okolicznościach niniejszej sprawy ustalenie wynagrodzenia na poziomie 6 363,00 zł brutto było adekwatne do zajmowanego stanowiska, zakresu powierzonych obowiązków i faktycznie wykonywanej pracy. Z zeznań świadka E. K. wynika, że kiedy menager główny A. P. (3) korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, E. K., zajmująca dotychczas stanowisko menagera do spraw marketingu i reklamy, przejęła jej obowiązki. Świadek zeznała: „spadły na mnie rzeczy na których się nie znałam. Od tamtej pory szukałam pomocy u osób które znały się na tych rzeczach (...) Radziłam się pani P. (...) Pani P. została zatrudniona jako koordynator do spraw jakości. Miała przygotować wszystko o czym rozmawialiśmy telefonicznie, miała to spisać w postaci procedur i standardów (...) Ze względu na swoje doświadczenie potrafiła wszystko wskazać” (k. 33). Zakres obowiązków A. P. (1) był również szerszy niż zakres obowiązków poprzedniej menager głównej A. P. (3): „Pani P. robiła rzeczy mające na celu ustandaryzowanie całej pracy. Koleżanka, która była na zwolnieniu lekarskim, nigdy się tym nie zajmowała” zeznała E. K. (k. 34).

Powyższe dowodzi, że pomimo tego, że wynagrodzenie A. P. (1) zostało ustalone na wyższym poziomie, niż wynagrodzenie menager klubu, nie można uznać go za wynagrodzenie wygórowane, zważywszy na posiadane przez ubezpieczoną doświadczenie zawodowe, ekspercką wiedzę oraz na trudności związane z pozyskaniem pracownika na stanowisko koordynatora do spraw zakładowego zarządzania jakością.

Abstrahując od powyższego, wysokość wynagrodzenia jest okolicznością kluczową w postępowaniu o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a nie tak istotną w sprawach o podleganie tym ubezpieczeniom, gdzie istota sporu sprowadza się do ustalenia czy ubezpieczona rzeczywiście wykonywała pracę.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że A. P. (1) rzeczywiście wykonywała swoją pracę. Charakter tej pracy był nietypowy i nie wymagał od odwołującej przebywania w zakładzie pracy 8 godzin dziennie, podpisywania list obecności i wykonywania skonkretyzowanych i szczegółowych poleceń pracodawcy.

Przy ocenie czy praca była faktycznie wykonywana Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę specyfikę tej pracy. Praca odwołującej nie polegała bowiem na obsłudze klienta, ale m.in. na nadzorowaniu pracowników obsługujących klientów, przy czym nie mógł to być nadzór bezpośredni, ale taki, którego pracownicy nie zawsze byli świadomi. Jednym z zadań A. P. (1) było obserwowanie równocześnie z kilku kamer internetowych obsługi konkretnego klienta lub funkcjonowania jednego stanowiska pracy. Powyższe miało na celu dobre rozpoznanie stanu faktycznego tj. poznanie zachowań pracowników, ich przyzwyczajęń i kwalifikacji w zakresie obsługi klienta, a także profilowania klientów – aby na podstawie uzyskanych informacji móc opracować strategię poprawy wydajności, produktywności, rentowności i konkurencyjności firmy. Jednym z owoców pracy A. P. (1) było utworzenie Księgi Standardów Pracy w

(...). Dokument ten zawiera m.in. opis oczekiwań klientów, opis pożądanych cech i predyspozycji personelu, a także zbiory instrukcji w kontaktach z klientem np. zalecenia jak powinna przebiegać i na czym polegać obsługa klienta w recepcji, w jaki sposób prezentować ofertę, zapoznać klienta z infrastrukturą klubu, jak postępować z trudnym klientem, prowadzić sprzedaż i treningi. Powyższy dokument miał ułatwić pracownikom nieposiadającym dużego doświadczenia zawodowego funkcjonowanie w klubie, czy nawiązywanie kontaktów z klientami, z uwzględnieniem psychologicznego podejścia do klienta.

Następną wątpliwością przemawiającą według organu rentowego za pozornością zatrudnienia A. P. (1) był brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia nowego pracownika, między innymi ze względu na fakt, że (...) sp.j. wykazywała stratę, a zatem zatrudnienie pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem było ekonomicznie nieuzasadnione. Organ rentowy podnosi, że stanowisko pracy które zajmowała odwołująca nie istniało wcześniej w firmie, a po wystąpieniu niezdolności do pracy u odwołującej, jej obowiązki przejął zainteresowany A. G., menager E. K. oraz M. T. (w zakresie systemu informatycznego). Spółka nie zatrudniła nikogo na stanowisko odwołującej w okresie jej absencji. Odwołująca nie powróciła również do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego – 10 października 2018 r. płatnik wyrejestrował odwołującą z ubezpieczeń społecznych. Powyższe okoliczności przesądzają, zdaniem organu rentowego, o braku rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, analiza materiału dowodowego sprawy wskazuje, że stanowisko pracy odwołującej zostało utworzone w związku z rzeczywistą potrzebą powierzenia dodatkowej osobie obowiązków związanych z wprowadzeniem standardów obsługi klienta, prowadzeniem szkoleń dla pracowników oraz z przeprowadzeniem analizy rentowności i jakości oferowanych usług, dostosowaniem wniosków płynących z tej analizy do tworzenia nowej lub modyfikacji istniejącej oferty. Pożądanym efektem powyższych działań miało być zwiększenie wydajności, produktywności, rentowności i konkurencyjności firmy. Z zeznań odwołującej, zainteresowanego i menager E. K. wynika, że klub fitness borykał się z wieloma problemami (niska zdolność firmy do zatrzymywania klientów na dłużej, braki w kasie i na magazynie, brak procedur postępowania, trudności w pozyskaniu doświadczonych pracowników i konieczność prowadzenia szkoleń dla nich). Dodatkowo w lutym 2016 r. menager główna A. P. (3) odeszła z pracy na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, a jej obowiązki objęła dotychczasowa menager do spraw marketingu i reklamy E. K.. Przejmując dodatkowe zadania, nowa menager nie radziła sobie ze wszystkimi obowiązkami i potrzebowała pomocy. Pojawiła się świadomość potrzeby ustalenia procedur postępowania, by usystematyzować i ułatwić pracę klubów. Zaznaczyć należy, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika, do wykonywania zadań określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia (potrzeba zatrudnienia pracownika) są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99).

Wskazać ponadto należy, że w czasie absencji A. P. (1), (...) sp. j. nawiązała współpracę z (...) firmą konsultingową w zakresie kontroli wypełniania standardów, szkolenia pracowników oraz wykonywania czynności analitycznych leżących uprzednio w zakresie obowiązków odwołującej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zatrudnienie A. P. (1) na stanowisku koordynatora ds. zakładowego zarządzania jakością było uzasadnione, biorąc pod uwagę fakt, że odwołująca posiadała niezbędne kwalifikacje do objęcia tego stanowiska oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe, w tym jako przedsiębiorca prowadzący indywidualną działalność gospodarczą zajmująca się doradztwem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania (kod (...) 70.22.Z), które podklasą swą obejmuje czynności takie jak: doradztwo i bezpośrednią pomoc dla podmiotów i innych jednostek w zakresie m.in. planowania strategicznego i organizacyjnego, strategii i działalności

marketingowej, kontroli kosztów i innych zagadnień finansowych, zarządzanie zasobami ludzkimi i doradztwo personalne, planowanie, organizacja pracy i efektywność zarządzania.

Poza wysokimi kwalifikacjami odwołującej, za zasadnością jej zatrudnienia na stanowisku koordynatora ds. zakładowego zarządzania jakością przemawiał fakt, że było to stanowisko, na którym istotne znaczenie miało zaufanie. Zaufanie to wiązało się z koniecznością powierzenia takiemu pracownikowi dostępu do wielkiej bazy danych o 6-7 tys. klientów, w sytuacji gdy firma (...) już dwukrotnie była celem ataków hackerskich. Nie ulega wątpliwości, że A. G. jako właściciel klubów (...) miał takie zaufanie do swojej partnerki życiowej A. P. (1), będącej matką ich dziecka, skoro bo bezskutecznej kilkumiesięcznej rekrutacji na to stanowisko, zdecydował się zatrudnić właśnie ją.

Zdaniem organu rentowego wątpliwości budziła również świadomość ciąży A. P. (1). Organ podnosi bowiem, że nawiązanie stosunku pracy miało służyć wyłącznie pozyskaniu w niedalekiej przyszłości świadczeń z tytułu ubezpieczenia chorobowego, a nie z powodu potrzeby rzeczywistego świadczeniu pracy. Jak wynika z akt sprawy odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych 19 grudnia 2016 r. z datą od 1 grudnia 2016 r., skierowanie na badania lekarskie zostało wystawione 23 grudnia 2016 r., zaś orzeczenie o zdolności do pracy zostało wydane 28 grudnia 2016 r. Ostatnią miesięczkę ubezpieczona miała 30 października 2016 r., a w związku z tym w momencie rzeczywistego podpisania umowy o pracę posiadała już wiedzę, że jest w ciąży.

Podkreślić należy, że podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/2005) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Skoro z zawarciem umowy o pracę, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/2010, LexPolonica nr 2551782).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, postawienie zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów sprowadzało się w istocie do zarzutu popełnienia błędu w ustaleniach faktycznych, polegającym na ustaleniu, że A. P. (1) była pracownikiem (...) sp. j. Wskazać w tym miejscu należy, że ustalenie stanu faktycznego sprawy, czyli jego odzworowanie przez strony przed sądem jest głównym celem i istotą procesu. Całe postępowanie przygotowawcze i dowodowe służy jedynie temu, aby odtworzyć stan faktyczny sprawy. Stan faktyczny sprawy odtwarza się zaś na podstawie dowodów, które strony zgłaszają na poparcie swych twierdzeń. Sąd natomiast dokonując ich oceny i przypisując im wiarygodność tworzy w ten sposób podstawę obejmująca fakty z których odtwarza stan faktyczny. Do odtworzonego (ustalonego) stanu faktycznego sąd przypisuje następnie prawo materialne w drodze jego uprzedniej wykładni.

W konsekwencji powyższego, zarzut naruszenia prawa procesowego był nieuzasadniony, a przedstawiona przez apelującego argumentacja stanowi wyłącznie polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego. Apelujący nie wykazał, aby doszło tu do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., a w konsekwencji do błędnych ustaleń stanu faktycznego. Strona apelująca dla uzasadnienia swoich twierdzeń zaprezentowała jedynie własną, korzystną ze swojego punktu widzenia ocenę dowodów, co nie może stanowić wystarczającej i przekonującej podstawy dla uznania skuteczności zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd Apelacyjny aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Uzasadnienie to pozwala Sądowi Apelacyjnemu na dokonanie kontroli toku rozumowania, jakim kierował się sąd pierwszej instancji, wydając kwestionowany wyrok. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy dokonał właściwych ustaleń faktycznych, dotyczących istotnych dla sprawy okoliczności oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie obszernego materiału dowodowego, uwzględniając przy tym zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oraz nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy wydając rozstrzygnięcie w sprawie prawidłowo wyłożył i zastosował normę art. 22 § 1 k.p., wyczerpująco uargumentował czym kierował się przy zakwalifikowaniu czynności wykonywanych przez A. P. (1) jako pracy świadczonej przez pracownika w reżimie pracowniczym na rzecz pracodawcy. Sąd pierwszej instancji ocenił, że w świetle poczynionych ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności uregulowanej w art. 83 § 1 k.c. i uzasadnił swoje stanowisko, powołując się na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych.

Apelacja w zakresie naruszenia przepisu prawa materialnego powiela stanowisko prezentowane w toku procesu przed sądem pierwszej instancji, skutecznie nie podważając oceny dokonanej przez Sąd Okręgowy, który uznał, że stosunek prawny łączący odwołującą i płatnika składek stanowił stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W myśl 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 w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Decydujące znaczenie miały zatem w niniejszej sprawie przepisy Kodeksu Pracy regulujące problematykę stosunku pracy, ponieważ stosunek ubezpieczeniowy powstaje w skutek nawiązaniu stosunku pracy. Dokonując wykładni przepisu art. 22 § 1 k.p., jak trafnie podniósł Sąd Okręgowy, o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł do ubezpieczeń społecznych nie decyduje jednak samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Trafnie Sąd Okręgowy zdefiniował kryteria, które musi spełniać stosunek pracy. Słusznie też podkreślił, że dopiero rzeczywista realizacja stosunku pracy rodzi stosunek ubezpieczeniowy i związane z nim prawa i obowiązki.

Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego są następujące:

- 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie,
- 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy,
- 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,
- 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście,
- 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r. sygn.. akt II UK 164/2005)

Podporządkowanie pracodawcy wynika wprost z art. 22 k.p., który stanowi, że pracownik jest zobowiązany do wykonania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracownik ma więc obowiązek podporządkowania się kierowniczej roli pracodawcy i jego poleceniom. Szczególną formą podporządkowania jest podporządkowanie autonomiczne. Pojęcie to nie znajduje definicji bezpośrednio w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonywania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 września 1999 r., I PKN 277/99; z 9 września 2004 r., I PK 659/03). Koncepcja autonomicznego podporządkowania stanowi odpowiedź na zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze, coraz większą specjalizację i profesjonalizację wykonywanej pracy. Nowy system podporządkowania autonomicznego - zdaniem Sądu Najwyższego - cechuje więc przede wszystkim to, że pracodawca pozostawia pracownikowi „istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego mu w ramach stosunku pracy zadania”. Jeszcze dalej w interpretacji „autonomicznego podporządkowania” Sąd Najwyższy poszedł w wyroku z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05. O ile bowiem we wcześniej cytowanym orzeczeniu przyjmuje się, iż w ramach tej koncepcji pracodawca, poza wyznaczaniem zadań, określa także czas pracy, o tyle tutaj Sąd Najwyższy stwierdził, że

„pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania”.

Tak należało oceniać charakter podporządkowania któremu podlegała A. P. (1). Pracodawca przedstawił odwołującej zakres problemów z którymi borykała się firma oraz jakich efektów od niej oczekuje, odwołująca natomiast decydowała o tym jakie czynności naprawcze należy podjąć, aby usprawnić działalność firmy w branży w której funkcjonuje. Odwołująca sama wybierała godziny pracy, tak aby była ona jak najbardziej efektywna i pozwalała na odbywanie spotkań z informatykiem lub menagerem klubu.

Nie można nie zwrócić uwagi, że podnosząc zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. apelujący koncentruje się na dokonywanej przez siebie subiektywnej ocenie stanu faktycznego, bowiem argumentuje, że sąd pierwszej instancji błędnie uznał, że odwołująca nie wykonywała pracy w ramach stosunku pracy. Tymczasem nie można mówić o obrazie prawa materialnego w sytuacji, gdy wskazuje się, że wadliwość orzeczenia jest wynikiem błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za jego podstawę lub naruszenia przepisów procesowych. Obraza prawa materialnego może polegać na błędnej wykładni zastosowanego przepisu, zastosowaniu nieodpowiedniego przepisu, a także niezastosowaniu określonego przepisu w sytuacji, gdy jego zastosowanie jest obowiązkowe. W niniejszej sprawie apelujący wydaje się wskazywać na niewłaściwe niezastosowanie przepisów prawa materialnego, jako konsekwencję nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego – polegającą na tym, że gdyby sąd właściwie ustalił stan faktyczny sprawy, to dostrzegłby, że działania podejmowane przez ubezpieczoną i płatnika wyczerpują dyspozycję normy art. 83 § 1 k.c.

Istotne w sprawie jest to, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie zaś sama umowa o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, LEX 653664). Stosunek pracy w reżimie pracowniczym nie nawiązuje się natomiast w przypadku, gdy umowa o pracę jest jedynie pozorna.

Sąd Najwyższy przyjmuje, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 lipca 2012 r., II UK 14/12; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04; z 19 października 2007 r., II UK 56/07). W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11; z 22 czerwca 2015 r., (...) 367/14; z 17 marca 2016 r. III UK 84/15; z 17 marca 2016 r., III UK 83/15).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Nie można jednak uznać za pozorne dokonanie czynności prawnej wyłącznie po to, by osiągnąć skutki, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro bowiem z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowana jako czynność pozorna, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana. Innymi słowy, nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i faktycznie ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 14 marca 2018 r., III AUa 772/17).

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego zaistniałe w niniejszej sprawie okoliczności faktyczne przemawiają za tym, że pomiędzy A. P. (1) a (...) sp. j. doszło do rzeczywistego nawiązania stosunku pracy, który był realizowany. Nie można zgodzić się z twierdzeniami apelacji, że w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym brak jest obiektywnych dowodów na świadczenie pracy przez odwołującą - albowiem wskazywały na to zgromadzone dokumenty, zeznania przesłuchanych świadków i zeznania stron. Dowody z dokumentów jak i zeznania świadków i stron, ocenione zgodnie z dyrektywami art. 233 § 1 k.p.c., w szczególności z zasadami logiki, prowadzą do wniosku, że pomiędzy stronami powstał stosunek pracy w reżimie pracowniczym, a umowa o pracę nie była sporządzona dla pozorów. Zarzut organu rentowego, iż doświadczenie życiowe wskazuje, że płatnik składek będąc zainteresowanym

pozytywnym rozpatrzeniem odwołania potwierdzi twierdzenia odwołującej i odwrotnie, jak też zrobią to pracownicy klubu, nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ zeznania wszystkich świadków jak i zeznania stron były spójne i logiczne, układające się w klarowny obraz istniejącego stosunku pracy, a także pozostawały w zgodzie z dowodami z dokumentów zebranymi w sprawie. Stąd też podniesione w apelacji zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., art. 22 k.p., art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. okazały się chybione. Sąd Apelacyjny podziela ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy, który prawidłowo wyłożył i zastosował art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2017 poz. 1778 ze zm.).

W tym stanie rzeczy apelacja organu rentowego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania przed Sądem Apelacyjnym orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz A. P. (1) 240 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1084 ze zm.).