

Sygn.akt III AUa 1851/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2015r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Barbara Orechwa-Zawadzka

SA Bohdan Bieniek

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2015 r. w B.

sprawy z odwołania M. Z. oraz A. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie nieistnienia ubezpieczenia

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 listopada 2014 r. sygn. akt V U 1895/13

oddala apelację.

Sygn. akt: III AUa 1851/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 23.09.2013r. wydaną na podstawie 83 ust. 1 pkt 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013r., poz. 1442, z późn. zm.) stwierdził, że M. Z. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek PPHU (...) (zmiana nazwiska od sierpnia 2014 r. w związku ze zmianą stanu cywilnego) od dnia 1.02.2013 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zebrany w trakcie postępowania wyjaśniającego materiał do zajęcia stanowiska, że umowa o pracę pomiędzy M. Z. a A. B. została zawarta w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Z tych względów umowa taka jest z mocy prawa nieważna.

Z decyzją organu rentowego nie zgodziły się A. B. i M. Z.. W uzasadnieniu wskazały, że stanowisko ZUS odnośnie pozorności zawartej pomiędzy nimi umowy jest błędne. M. Z. wykonywała czynności w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, jak również pod jego kierownictwem, a A. B. korzystała z tej pracy. A. B. rozpoczęła działalność od 1.01.2013 r. oraz dążyła do jak najszybszego i najlepszego rozwoju swojej firmy, a rodzaj rozpoczętej przez nią działalności ma charakter zbliżony do działalności prowadzonej przez M. Z., to A. B. uznała za zasadne zatrudnienie jej

jako pracownika z uwagi na posiadane przez nią duże doświadczenie zawodowe w pozyskiwaniu klientów, jak również przez wzgląd na to, że jest osobą zaufaną. Mając na uwadze powyższe wnosili o zmianę zaskarżonej decyzji.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu podtrzymał stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Wskazał, że w świetle ustalonego stanu faktycznego brak jest przesłanek charakterystycznych dla istnienia stosunku pracy zgodnie z treścią art. 22 k.p., gdyż jego celem nie było świadczenie pracy lecz uzyskanie uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 14 listopada 2014 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że M. Z. jako pracownik u płatnika składek A. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2013 roku.

Sąd ten ustalił, że M. Z. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. B. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1.02.2013r. Zgłoszenie do ubezpieczeń M. Z. zostało zgłoszone 7 dni po terminie, tj. dnia 15.02.2013 r. Za ubezpieczoną zostały złożone raporty imienne ZUS RCA z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwotach: za miesiąc 02/2013 – 4.277,00 zł, za miesiąc 03/2013 – 1.283,03 zł, (...) – 1.568,17 zł, od 05/2013 do 08/2013 – po 0 zł oraz raporty imienne (...) z wykazaną przerwą w opłacaniu składek: za okres niezdolności do pracy w okresie od dnia 4.03.2013r. do dnia 24.03.2013r. oraz od dnia 12.04.2013r. do dnia 23.04.2013r., za okres od dnia 24.04.2013r. do dnia 18.08.2013r. w związku z pobieraniem zasiłku chorobowego, natomiast za okres od 19.08.2013r. w związku z pobieraniem zasiłku macierzyńskiego.

Sąd pierwszej instancji podał, że ubezpieczona prowadzi indywidualną działalność gospodarczą (...)M. Z.oraz w ramach spółki cywilnej (...).

Odwołująca zgłosiła w O/ZUS roszczenie o zasiłek chorobowy związany z ciążą od 24.04.2013r. do 25.08.2013r., a od 19.08.2013r. roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Płatnik składek A. B. zawarła umowę o pracę w dniu 1.02.2013 r. z M. Z. na czas nieokreślony na stanowisku specjalista ds. marketingu i handlu w charakterze managera z wynagrodzeniem 4.277,00 zł. Miejsce wykonywania pracy określono jako B. 2A (jednoczesne miejsce siedziby firmy (...)Z.). Odwołujące są ze sobą spokrewnione (siostry).

Wątpliwości O/ZUS wzbudził fakt, że wykonywane czynności przez M. Z. - polegające na rozmowie z klientami, organizowaniu imprez, wesel – faktycznie wiązały się z pozyskiwaniem klientów dla własnej firmy. Według ZUS, firma (...)Z. zajmuje się przygotowywaniem cateringu na imprezy organizowane w PPHU (...). Organ rentowy w trakcie przeprowadzonej kontroli uzyskał umowę o współpracę z dnia 1.01.2013r. zawartą pomiędzy firmami odwołujących oraz umowę użyczenia lokalu użytkowego m.in. przez M. Z. dla PPHU (...). Co więcej, organ rentowy podnosił, że pracodawca wiedząc o zaawansowanej ciąży pracownicy nie podjął żadnych działań zmierzających do znalezienia jej zastępstwa. Ponadto, M. Z. była jedynym zatrudnionym pracownikiem w PPHU (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast A. B., jako osoba prowadząca działalność gospodarczą korzysta z prawa do ulgi w opłacaniu składek od zadeklarowanej kwoty nie niższej niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Zastrzeżenia O/ZUS budzi także przyznanie wynagrodzenia w kwocie 4.277,00 zł w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych w firmach odwołujących oraz fakt, że A. B. nie mogła przewidzieć jak będzie rozwijać się jej założona 1.01.2013r. działalność.

Sąd Okręgowy w Białymstoku oceniając stan prawny sprawy wskazał, że stosownie do art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli – odnosi się do art. 22 k.p. - osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę "formalnie zawarły". Tak więc zawarcie umowy o pracę, bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego (prawa do urlopów związanych

z chorobą lub macierzyństwem), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A w sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, iż osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 lutego 2014 r., III AUa 929/13, LEX nr 1439034).

W świetle obowiązującej regulacji prawnej jak i utrwalonej linii orzeczniczej nie może ulegać wątpliwości, według Sądu pierwszej instancji, że dla powstania stosunku ubezpieczenia społecznego istotne znaczenie ma nie samo formalne zawarcie umowy o pracę, lecz jej realizacja z zachowaniem reżimu stosunku pracy. Oczywiście także jest, że jeśli osoba zawierająca umowę o pracę jest w ciąży, to nie stanowi to żadnej przeszkody w skutecznym zawarciu i realizowaniu takiej umowy. Dla ważności zawartej i realizowanej umowy, bez znaczenia pozostaje także i to, że zawierając umowę osoba czyni to w celu zapewnienia sobie ochrony z systemu ubezpieczeń społecznych. Jednakże, warunkiem koniecznym dla powstania stosunku ubezpieczenia społecznego jest aby taka umowa została zawarta przez strony, które ją zawierając mają zamiar wywołania skutków prawnych z niej wynikających (wszystkich) i aby była ona realizowana.

O pozorności czynności prawnej decydują okoliczności wymienione w art. 83 § 1 k.c., które występować muszą w czasie składania przez strony oświadczeń woli. Wady oświadczenia woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. Jeżeli zatem po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, to nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli przy zawarciu umowy o pracę.

Kwestia podlegania pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego wynikającego z zatrudnienia osoby bliskiej na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy i to znajdującej się - tak jak odwołująca - w stanie ciąży, wymaga szczególnej rozważliwości i ostrożności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych w związku ze specjalnie ("suwerennie") utworzonym dla osoby bliskiej pracodawcy stanowiskiem pracy i brakiem prawnego zakazu zatrudniania osób bliskich w stanie ciąży na odpowiednich stanowiskach pracy, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok SN z dnia 19.09.2003r., sygn. akt II UK 41/03, LEX Nr 106867).

Mając na uwadze powyższe wskazania prawne, Sąd pierwszej instancji wskazał, że z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika, iż firmy z siedzibą pod adresem B. 2A, (...) (...) C., mają następujące zakresy działalności:

1. PPHU (...) (właściciel A. B.) – działalność kateringowa (od września 2013r.), hotelowa i restauracyjna (sprzedaż usług noclegowych, organizacja szkoleń, konferencji, imprez okolicznościowych, np. wesela, chrzciny, stypy itp.);
2. PPHU (...) (właściciel M. Z.) – do września 2013r. działalność kateringowa (przygotowywanie potraw na potrzeby działalności kateringowej oraz na potrzeby firmy PPHU (...) (do momentu uzyskania przez firmę PPHU (...) odpowiednich pozwoleń);
3. (...) s.c. (wspólnicy K. Z. i M. Z.) – usługi budowlane, zaopatrzenie (zaopatrywanie w produkty spożywcze, budowa domów, obiektów gospodarskich, drogowych i innych związanych z budownictwem ogólnym).

Obiekt w B. 2A zaczął funkcjonować od dnia 1.07.2007r. Na mocy dzierżawy prowadzony był przez M. Z. i jej firmę PPHU (...) i obejmował działalność hotelową i restauracyjną. Na mocy dzierżawy od dnia 1.09.2008r. został przejęty

przez spółkę (...) s.c. K. Z. i M. Z.. Firma PPHU (...) nie zaprzestała swojej działalności i zajmowała się dostarczaniem obiadów i działalnością cateringową. Obiekt hotelowy jest własnością K. Z., C. Z., M. Z. i nie jest własnością żadnej firmy.

Od dnia 1.01.2013r. firma PPHU (...) przejęła na mocy dzierżawy na czas nieokreślony część hotelową i restauracyjną obiektu. Z tego względu, że firma PPHU (...) posiada wszystkie pozwolenia na działalność gastronomiczną zostały podpisane umowy na obsługę gastronomiczną firmy PPHU (...).

We wrześniu 2013r. firma PPHU (...) uzyskała wszelkie potrzebne pozwolenia na prowadzenie działalności gastronomicznej i umowa z firmą PPHU (...) została rozwiązana. (...) s.c. nie przestało funkcjonować. Obecnie firmy prowadzą działalność w jednym budynku i współpracują ze sobą.

A. B. zeznała, że w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą zatrudnia 4 osoby na podstawie umowy o pracę, zaś pozostałe na podstawie umowy zlecenia (14-15 osób). M. Z. została przez nią zatrudniona od dnia 1.02.2013 r. - nadal prowadziła działalność we własnym zakresie cateringową, ponieważ musiała się wywiązać z wcześniejszych umów. Wskazała, że siostra zatrudniona jest na stanowisku menagera wraz z obsługą klientów, promowaniem marki na zewnątrz, ma nienormowany czas pracy. We własnej działalności M. Z. ma usługi cateringowe, tj. przygotowuje i dostarcza posiłki określonym odbiorcom. Miała osoby, które się tym zajmowały, a ona to nadzorowała. Firma (...) przygotowuje posiłki również w firmie (...). Zeznała, że od sierpnia 2013 r. zaczęła startować w przetargach, a rozpoczynając działalność gospodarczą nie mogła przejąć cateringów siostry z uwagi na brak pozwolenia. Z jej zeznań wynika, że M. Z. podpisywała umowy i pozyskiwała klientów. W lutym i w marcu przychody z działalności zaczęły wzrastać, zaś od września 2013 r. zatrudniła szefa kuchni, kierownika sali oraz kierownika cateringu. Wskazała w zeznaniach, że podpisując umowę o pracę z siostrą nie wiedziała, iż ta jest w ciąży. Klientów oraz gości na imprezy okolicznościowe, szkolenia, narady pozyskiwała M. Z. w ramach czynności wykonywanych ze stosunku pracy. Posiłki na te imprezy jak i posiłki dla osób korzystających z usług hotelarskich wykonywała również, ale w ramach swojej firmy cateringowej. M. Z. oferowała kompleks usług związanych z żywnością zakwaterowaniem jako menager firmy (...). Zeznała też, że jej siostra nie miała stałych godzin pracy, ona nadzorowała jej pracę na wyznaczonym stanowisku pracy.

Z zeznań M. Z. wynika, że zatrudniając ją siostra nie wiedziała, że jest w ciąży, która była zaskoczeniem. Będąc w ciąży chciała kontynuować pracę. Dziecko urodziła dnia 19.08.2013 r., a od dnia 12.04.2013 r. była na ciągłym zwolnieniu lekarskim ze względu na zagrożoną ciążę. Podała, że w czasie pracy u siostry faktycznie wykonywała pracę, tj. m.in. podpisywała umowy, jeździła do klientów, promowała wizerunek firmy, poza tym sprawowała nadzór i kontrolę nad pracownikami i imprezami, które w tym czasie odbywały się w hotelu. Wskazała też, że nie wszystkie sympozja i konferencje kończyły się cateringiem - czasem ograniczało się to do wynajęcia sali, wynajęcia projektora i nagłośnienia. Zgłoszenie jej do ubezpieczenia było spóźnione przez niedopatrzenie kadrowej. K. na weselach wpływających na wizerunek jej siostry pochodził z jej firmy. Miała dzięki temu zwiększony dochód dla swojej firmy, która obecnie przynosi tylko straty. Zeznała, że jej działalność gospodarcza od stycznia do sierpnia 2013 r. polegała na zakończeniu projektów unijnych (dożywianie dzieci w szkołach na terenie Gm. R. i przedszkolu w B.) a także na nowych czynnościach cateringowych wykonywanych na rzecz firmy (...), w której zatrudniona była w tym okresie. W czasie zwolnienia zastępowali ją jej pracownicy nadzorowani przez jej rodziców. Na czas zwolnienia lekarskiego jej obowiązki menagera przejęła właścicielka firmy (...) z pomocą rodziców. Od września 2013 r. zatrudniła 3 pracowników - szefa kuchni, kierownika cateringu i kierownika sali, którzy przejęli jej obowiązki w czasie zwolnienia, bowiem nie zatrudniono nikogo bezpośrednio na jej stanowisko.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że wszyscy świadkowie potwierdzili, że M. Z. pracowała w PPHU (...) wykonując czynności, które odpowiadają funkcji menagera – osoby odpowiedzialnej za kontakt z klientem i za organizację imprez okolicznościowych. W ocenie Sądu dowody zgromadzone w sprawie w postaci zeznań przesłuchanych osób oraz dokumentów z akt rentowych z postępowania administracyjnego w sprawie, jak również dowody załączone do akt sprawy w postaci: umów zawieranych z klientami, korespondencji mailowej prowadzonej z klientami, ksiąg przychodów i rozchodów, nie pozostawiają wątpliwości, że umowa o pracę pomiędzy M. Z. a PPHU (...) została zawarta w sposób prawidłowy. Świadczy o tym przede wszystkim okoliczność, że po odejściu odwołującej na urlop

macierzyński jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników, zatem w ocenie Sądu Okręgowego istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisko managera, a zatrudnienie odwołującej nie było na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku. Świadectwem również są zgromadzone przez organ rentowy dokumenty w postaci umowy o pracę, miesięcznych ewidencji czasu pracy, karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, karta opisu stanowiska pracy manager oraz listy płac.

Sąd Okręgowy zastrzegł, że więzy rodzinne między stronami nie wykluczały połączenia się umową o pracę. Analogicznie współpraca firm odwołujących, na którą powoływał się organ rentowy – prawo nie zabrania współpracy osób prowadzących działalności gospodarcze, które są członkami rodziny. Rodzina posiadająca cechy przedsiębiorczości dążąca do rozwoju nie musi od razu świadczyć o działalności poza prawem. Powołując się na zasady logiki i doświadczenia życiowego wydaje się być rzeczą naturalną wspieranie się i podejmowanie współpracy pomiędzy osobami, które mogą darzyć się względami zaufania i zdobytym doświadczeniem w ramach rodziny. Wysokość wynagrodzenia przyznana odwołującej nie budzi zastrzeżeń Sądu, stanowisko managera jest bowiem stanowiskiem strategicznym w branży hotelowej z uwagi na ogromną odpowiedzialność za funkcjonowanie działalności, które z założenia ma przynosić jak największe zyski za sprawą pozyskiwania nowych klientów. M. Z. jako osoba funkcjonująca na rynku od dłuższego czasu niż jej siostra A. B. była niezwykle cennym pracownikiem z uwagi na posiadane przez nią kontakty, jak również doświadczenie.

Powyższy stan faktyczny, według Sądu Okręgowego, świadczy że strony zawierając umowę miały zamiar wywołania skutków prawnych z niej wynikających (wszystkich) i ją realizowały. Stosunek pracy zatem odpowiada przesłankom wynikającym z treści art. 22 § 1 k.p. Przedstawiony stan faktyczny w sprawie nie świadczy o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub zasadami współżycia społecznego lub też pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli oraz o obejściu ustawy, którego celem było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Apelacje wniosł organ rentowy.

Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

- art. 22 § 1 k.p., przez przyjęcie, że strony łączył stosunek pracy, a nie umowa o wzajemnej współpracy pomiędzy podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą,
- art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez objęcie M. Z. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym jako pracownika w sytuacji, gdy nie wykonywała ona zadań o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze, to jest przy braku podporządkowania pracowniczego, stałych godzin pracy, ustalenia stałego zakresu obowiązków, wykonywania czynności określonych jako zadania pracownicze. W tym ujęciu wskazał, że wykonywane czynności wpływały również na rozwój prowadzonej przez odwołującą się działalności gospodarczej.

Dodatkowo Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarzucił naruszenie przepisu prawa procesowego, to jest art. 233 k.p.c. przez dokonanie przez Sąd ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającego na przyjęciu, że łączący strony stosunek prawny jest umowa o pracę, w sytuacji braku podstawowych elementów charakterystycznych dla zobowiązania pracowniczego.

Kierując się wskazanymi zarzutami organ rentowy domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia odwołania.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja jest bezpodstawna.

Niezrozumiały jest zarzut oparty na art. 233 § 1 k.p.c. Między sprzecznością ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału dowodowego a kwalifikacją prawną rodzaju zatrudnienia istnieje zależność następcza jednokierunkowa. Kształt ustaleń faktycznych określa, czy wykonywanie pracy przybrało formę prawną stosunku pracy. Oznacza to, że art. 233 § 1 k.p.c. nie może zostać naruszony przez przyjęcie pracowniczego modelu zatrudnienia. Materia ta stanowi *questiones iuris*, a nie *questiones facti*, zatem nie poddaje się pod osąd reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c, które

zmierzają do odtworzenia rzeczywistości. W apelacji organ rentowy nie wskazał na alternatywny obraz wydarzeń, a to że się nie zgadza się z konkluzją Sądu, co do kwalifikacji prawnej, nie prowadzi do stwierdzenia naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu prawa procesowego. Inaczej rzecz ujmując trzeba wskazać na model stosowania prawa. W ujęciu schematycznym można wyróżnić trzy odrębne i kolejne stadia: 1) ustalenie stanu faktycznego; 2) subsumcję stanu faktycznego pod określoną hipotezę normy prawnej; 3) zastosowanie konsekwencji wynikającej z dyspozycji lub również z sankcji związanych z tą hipotezą. Sposób sformułowania przez organ rentowy zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przyporządkowuje go do etapu subsumpcji. Dlatego apelujący nie zgadza się z przyjęciem, że strony łączył stosunek pracy. Uchybienie tej normie jest jednak możliwe wyłącznie w fazie ustalania stanu faktycznego, a w tym zakresie skarżący nie wnosi zastrzeżeń.

Sumą wskazanych rozważań jest stwierdzenie, że ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny jest miarodajny przy stosowaniu przepisów prawa materialnego.

Powołane w apelacji art. 22 § 1 k.p. i art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pozostają w relacji interferencyjnej. Pierwszy, określa podstawowe cechy umowy o pracę, drugi, stanowi, że strona stosunku pracy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Jasne jest, że osoba nie mająca statusu pracownika, w rozumieniu prawa pracy (z uwagi na niewystępowanie więzi pracowniczej), nie posiada tytułu ubezpieczenia, określonego w art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy systemowej. Znaczy to tyle, że apelacja opiera się na założeniu, że strony odwołujące się nie łączyła omowa o pracę.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych tak radykalne stanowisko, niweczące ewidentnie zgodny zamiar stron, wywodzi z kilku okoliczności. Po pierwsze, braku podporządkowania pracowniczego, po drugie, niewystępowania stałych godzin pracy, po trzecie, nieustaleni stałego zakresu obowiązków, po czwarte, że wykonywane czynności wpływały również na rozwój prowadzonej przez odwołującą się działalności gospodarczej. Trzy pierwsze czynniki bez głębszej analizy można uznać za oczywiście niezasadne.

Rozwijając ten wątek warto posiłkować się ugruntowanymi poglądami doktryny i judykatury. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucyjnym. Nie jest jednak tak, że wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa (w tym stałych godzin pracy i ściśle określonych obowiązków), pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien (spory) zakres swobody (wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.). Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Głosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127). W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130).

Wsluchując się we wskazany dwugłos, nie można pominąć, że rozbieżność literatury przedmiotu (w przeciwieństwie do wypowiedzi orzeczniczych) dotyczą zatrudniania szeregowych pracowników, nie występują natomiast w przypadku kadry kierowniczej. Nie można utracić z pola widzenia, że świadczenie pracy, której jedynym weryfikatorem jest rozliczenie powierzonych zadań, dotyczy ograniczonej grupy zatrudnionych. Osoby zarządzające przedsięwzięciem gospodarczym (np. prowadzeniem hotelu) świadczą pracę w specyficznych uwarunkowaniach (podstawowe znaczenie ma rachunek ekonomiczny, kreatywność, aktywność i pomysłowość). Aspekty te kształtują i wyłaniają nowe oblicza zależności występujących w trakcie wykonywania obowiązków. Nie sposób je „ubrać” w standardowe zależności występujące między pracownikiem i pracodawcą. Nie znaczy to jednak, że praca tego rodzaju nie mieści się w autonomii zakreślonej przez prawo pracy. Przyjęcie, że świadczenie pracy w warunkach braku poleceń dotyczących sposobu realizacji powierzonych obowiązków nie mieści się w obrębie pracowniczego modelu zatrudnienia nie jest trafne. Teza ta nie koresponduje z potrzebami rynku, jak również jest nadmiernie zachowawcza. W istocie oznaczałaby marginalizację stosunku pracy jako rodzaju zatrudnienia. Alternatywą jest przyjęcie, że nie istnieje jednolity wzorzec podporządkowania pracownika pracodawcy. Kierownictwo zatrudniającego nie zależy od woli stron. W konkretnym stosunku pracy jego kształt jest uzależniony od wielu czynników. Przykładowo wynika on z zajmowanego przez pracownika miejsca w strukturze zakładu pracy, rodzaju przydzielonych obowiązków, miejsca wykonywania pracy, modelu zarządczego wybranego przez pracodawcę (U. Torbus, Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy (w:) Współczesne problemy..., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, s. 141). Czynniki te relatywizują podporządkowanie pracownicze, w rezultacie należy uwzględnić tę okoliczność w procesie oceny rodzaju prawnego zatrudnienia. Zaakceptowanie takiego rodzaju kierownictwa pracodawcy (jak również określenia „ruchomych” godzin pracy i zmieniających się obowiązków) sprawia, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliża umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Nie znaczy to jednak, że strony nie realizując zatrudnienia pracowniczego.

Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że relacje zachodzące między wnioskodawczyniami wpisywały się we wskazany wzorzec. Akceptując przedstawione powyżej poglądy okazuje się, że nie sposób podzielić zarzutów naruszenia przytoczonych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Pozostaje rozważyć, czy istniejąca zależność między działalnością gospodarczą M. Z. a jej obowiązkami pracowniczymi może zdyskredytować jej status pracownika. Posługując się stanem faktycznym ustalonym przez Sąd pierwszej instancji, a który nie został skutecznie zakwestionowany przez apelującego, należy uwypuklić kilka wiodących motywów. Po pierwsze, obowiązki pracownicze M. Z.-Z. nie krzyżowały się z zakresem prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Czym innym jest zarządzanie hotelem, a czym innym świadczenie usług cateringowych. Relacja ta została w inny sposób skonfigurowana. Nie doszło do powiązania przedmiotowego. Omawiana relacja miała wyłącznie wymiar podmiotowy. Zatrudniona jednocześnie wykonywała obowiązki w ramach umowy o pracę i czynności związane z prowadzoną działalnością gospodarczą. Wyłącznie w przypadku przedmiotowego „pomieszania sfer” można rozważać, czy przypadkiem wykonywane czynności nie stanowią jedności. W przedmiotowej sprawie tak jednak nie było. Możliwe jest wytyczenie linii demarkacyjnej między obowiązkami pracowniczymi a działalnością gospodarczą. Inaczej rzecz ujmując, rodzaj pracy wykonywany na podstawie więzi pracowniczego nie obejmował czynności związanych z działalnością cateringową. Z kolei aspekt podmiotowy, polegający na jednoczesnym wykonywaniu przez tą samą osobę działalności gospodarczej i świadczenia pracy na podstawie więzi pracowniczego nie daje podstaw do zabiegów scalających, a w szczególności twierdzenia, że strony połączyła „umowa o wzajemnej współpracy”. Staje się to zrozumiałe, gdy weźmie się pod uwagę wyrażoną w art. 65 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasadę wolności pracy. Posiada ona status wolności obywatelskiej. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że zasada wolności pracy ma zastosowanie do podejmowania zatrudnienia dodatkowego i prowadzenia działalności gospodarczej (Z. Góral, Swoboda doboru pracowników i wolności pracy, w: Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 37). Oznacza to, że prowadzenie przez M. Z. obok umowy o pracę działalności gospodarczej nie wpływa na kwalifikację zawartego i realizowanego zatrudnienia pracowniczego. Nie ma przy tym znaczenia, że działalność ta kooperowała w części z funkcjonowaniem hotelu. Zależności tego rodzaju są charakterystyczne przy przedsięwzięciach rodzinnych, w których

z natury rzeczy dochodzi do podziału obowiązków. Nie znaczy to jednak, że umowa o pracę zawarta przez strony nie konweniuje z kompozycją wyznaczoną w art. 22 § 1 k.p.

Dlatego Sąd Apelacyjny uznał, że zachodzą podstawy do objęcia wnioskodawczyni M. Z. ubezpieczeniem społecznym jako pracownika. W ujęciu procesowym oznacza to, że apelacja nie jest trafna i należało na podstawie art. 385 k.p.c. orzec jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto według zasad wskazanych w art. 98 k.p.c.