

Sygn.akt III AUa 107/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie : SA Alicja Sołowińska

: SA Marek Szymanowski

Protokolant : Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie 7 maja 2019 r. w B.

sprawy z odwołania R. W. (1)

przy udziale ubezpieczonej U. Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 12 grudnia 2018 r. sygn. akt V U 522/18

oddala apelację.

SSA Alicja Sołowińska SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Marek Szymanowski

Sygn. akt III AUa 107/19

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 29 marca 2018 r., wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 z późn. zm.), art. 22 § 1, art. 300 kodeksu pracy oraz art. 83 § 1 kodeksu cywilnego, stwierdził, że U. Ż. jako pracownik u płatnika składek R. W. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 11 sierpnia 2017 r. do 14 lutego 2018 r. Organ rentowy wskazał, że umowa o pracę pomiędzy U. Ż. a R. W. (1) została zawarta jedynie dla pozoru w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od tej decyzji wniósł R. W. (1). Wskazywał na brak pozorności łączącej go z U. Ż. umowy o pracę.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 12 grudnia 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że U. Ż. w okresie od 11 sierpnia 2017 r. do 14 lutego 2018 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u R. W. (1).

Sąd Okręgowy ustalił, że w 2001 r. U. Ż. ukończyła naukę w Zespole Szkół (...) w B. i uzyskała tytuł zawodowy technika odzieżowego o specjalności krawiectwo lekkie. R. W. (1) od 2010 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Agencja (...) m.in. w zakresie produkcji odzieży. Umowa o pracę pomiędzy U. Ż. a R. W. (1) została zawarta 11 sierpnia 2017 r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku krawcowa-szwaczka na czas określony od 11 sierpnia 2017 r. do 31 stycznia 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3 500 zł. Aneksem do tej umowy zawartym 29 września 2017 r. zmieniono miejsce wykonywania pracy na H. 52, tj. adres zamieszkania ubezpieczonej. Na podstawie kolejnej umowy o pracę z 31 stycznia 2018 r. U. Ż. została zatrudniona od 1 lutego 2018 r. do czasu porodu. Do jej obowiązków należało szycie odzieży: bluz, kurtek, koszulek, spodenek.

Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z 11 sierpnia 2017 r. ubezpieczona była zdolna do pracy. Odbiła instruktaż stanowiskowy i szkolenie wstępne w dziedzinie bhp. W związku z zawarciem umowy o pracę U. Ż. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego od 11 sierpnia 2017 r. do 14 lutego 2018 r. Od 26 października 2017 r. odwołująca przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą. 14 lutego 2018 r. urodziła syna.

Na podstawie umowy o pracę z 29 grudnia 2017 r. R. W. (1) zatrudnił A. O. na stanowisku krawcowa-szwaczka na czas próbny od 1 stycznia 2018 r. do 31 marca 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2 150 zł.

Oceniając, czy zamiarem stron umowy o pracę było realizowanie umowy o pracę w dłuższym okresie, czy też nabycie przez zainteresowaną uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odwołał się do art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.), które określają przesłanki objęcia pracownika ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Sąd przytoczył też definicję pracownika zawartą w art. 8 ust. 1 tej ustawy oraz definicję stosunku pracy zawartą w art. 22 § 1 kodeksu pracy. Następnie stwierdził, że ustawodawca wiąże powstanie obowiązku ubezpieczenia społecznego nie z samym faktem zawarcia umowy o pracę, ale z rezultatem tej czynności, to jest powstaniem między stronami stosunku pracy. Zaznaczył, że sporne w sprawie było ustalenie, czy pomiędzy U. Ż. a R. W. (1) doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę, a zatem czy ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika zgodnie z ww. umową.

Sąd uznał, że U. Ż. wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków pracowniczych, co wynikało z zeznań świadków M. R., A. S. i E. M.. Zaznaczył, że świadek M. R. (zatrudniona od listopada 2010 r. przez R. W. (1)) początkowo do 2016 r. pracowała w szwalni we wsi S., później, do końca września 2017 r. pracowała we wsi D., a obecnie pracuje w domu. M. R. w szwalni w D. pracowała razem z ubezpieczoną. Poznała ją w sierpniu 2017 r. U. Ż. dojeżdżała do pracy samochodem. Świadek szyla wyroby z pociętego materiału, natomiast U. Ż. odszywała model.

Na podstawie zeznań świadka A. S. Sąd ustalił, że świadek ta zajmując się sprzedażą odzieży przez Internet. U. Ż. poznała w sierpniu 2017 r. w D., gdzie bywała przeciętnie jeden raz na dwa tygodnie. Spotykała tam dwie krawcowe: ubezpieczoną i M. R.. A. S. kupowała przeciętnie około 50 sztuk koszul. Kilka razy była u ubezpieczonej w H.. Odbierała od niej produkty. Zdarzało się, że ubezpieczona naprawiała jakiś brak. Od października 2017 r. spotykała się tylko z R. W. (1). On odbierał od niej wyroby z brakami. A. S. nie widziała, aby ktoś inny poza U. Ż. odszywał prototypy. Z kolei świadek E. M. w sierpniu 2017 r. widział w domu ubezpieczonej maszyny krawieckie, na których ona pracowała.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, stwierdzając, że są one spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd uznał, że U. Ż. wykonywała nałożone na nią umową o pracę obowiązki. Pracę wykonywała w siedzibie firmy (...), a od 1 października 2017 r. w swoim domu. Do wykonywania powierzonych jej zadań wystarczające były posiadane przez nią umiejętności.

Sąd stwierdził, że konieczność zatrudnienia przez pracodawcę innej osoby do wykonywania obowiązków ubezpieczonej wskazuje na faktyczną potrzebę zatrudnienia nowego pracownika, a także na faktyczne wykonywanie pracy przez U. Ż.. Te okoliczności, zdaniem Sądu, wykluczają zawarcie umowy o pracę w celu obejścia ustawy bądź jedynie dla pozoru.

Ponadto Sąd podkreślił, że ciąża nie stanowi przesłanki wyłączającej możliwość zawarcia umowy o pracę, gdyż brak jest przepisu sankcjonującego taki zakaz, czy też pozbawiającego umowy o pracę zawartej w takiej sytuacji jakichkolwiek walorów prawnych. Stan zdrowia ubezpieczonej w dacie zawarcia umowy o pracę umożliwił realizację obowiązków pracowniczych, a w czasie pomiędzy nawiązaniem stosunku pracy a powstaniem niezdolności do pracy ubezpieczona efektywnie i w pełnym wymiarze świadczyła pracę, na co wskazują ustalenia faktyczne sprawy. Biegły sądowy z zakresu ginekologii na podstawie dokumentacji lekarskiej przebiegu ciąży ustalił, że U. Ż. w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 30 września 2017 r. była w stanie codziennie dojeżdżać do pracy samochodem i pracować po osiem godzin w pozycji siedzącej. Sąd dodał, że sam fakt zawarcia umowy o pracę w celu objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie stanowi obejścia prawa i nie skutkuje nieważnością umowy. W tym zakresie Sąd powołał się na pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego cel obejścia ustawy polega na takim ukształtowaniu treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu przez nią zakazanego. Umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Krytyczny pogląd zawierania umów o pracę przez kobiety w zaawansowanej ciąży i ich krótkotrwale zatrudnienie, rodzące prawo do pełni świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa, może uzasadniać poczucie nadużywania prawa, jednak nie jego obejścia. Wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywierają skutku w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez „fikcyjne” zawarcie umowy, tj. takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. Opisuje to sytuacja, w której dochodzi do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej podmiotem ubezpieczenia, nieświadczącej pracy i przez to nienoszącej cech „zatrudnionego pracownika”, gdy nie są wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy o pracę (por. np. wyroki: z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11; z 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96; z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00). Sąd Okręgowy podzielił też pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04), zgodnie z którym nie można przypisać celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) stronom umowy o pracę, na której podstawie rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy. Artykuł 6 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli – stosownie do art. 2 k.p. – osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę zawarły. Obejściem prawa jest więc zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę. Kodeks pracy nie reguluje skutków nieważności umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego fakt realizowania zawartej przez strony 11 sierpnia 2017 r. umowy nie budził wątpliwości. Zeznania świadków wskazywały, że U. Ż. świadczyła pracę codziennie, miała swoje miejsce pracy i wyznaczony zakres obowiązków, a za swoją pracę otrzymała wynagrodzenie. Równocześnie organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, że umowa nie była faktycznie realizowana przez strony. Z tych powodów Sąd zmienił zaskarżoną decyzję, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i orzekł jak w sentencji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. złożył apelację od wyroku Sądu Okręgowego. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie przez Sąd, że praca wykonywana przez U. Ż. wykazuje cechy stosunku pracy w rozumieniu kodeksu pracy;

b) art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) poprzez objęcie U. Ż. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym jako pracownika w sytuacji, gdy nie wykonywała ona obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze;

c) art. 83 § 1 k.c. poprzez przyjęcie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy U. Ż. a R. W. (1) nie została zawarta dla pozorów;

2. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 kodeksu postępowania cywilnego poprzez przeprowadzenie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów i uznanie, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że U. Ż. podjęła i świadczyła pracę w reżimie pracowniczym w okresie objętym decyzją.

Wskazując na te zarzuty, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja nie była zasadna, a wskazane w niej zarzuty nie prowadziły do odmiennej oceny materiału dowodowego sprawy niż ta, której Sąd Okręgowy dokonał i przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy właściwie ocenił stan faktyczny sprawy. Ocena zgromadzonych w sprawie dowodów uwzględniała zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oraz nie przekraczała granice swobodnej oceny dowodów, o której mowa w art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego.

Wbrew zarzutom organu rentowego zgłoszonym w apelacji, nie ma znaczenia w sprawie to, że U. Ż. zawarła z R. W. (1) (prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Agencja (...)) umowę o pracę, nie posiadając wcześniej żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych ani nie będąc zarejestrowana jako osoba bezrobotna w urzędzie pracy. Brak statusu osoby poszukującej pracy przez podjęciem zatrudnienia nie mógł (sam w sobie) wpływać na ocenę tego, czy umowa o pracę została zawarta dla pozorów.

Krótki okres faktycznej pracy, który przypadał od 11 sierpnia 2017 r. do 15 października 2017 r. (ponieważ od 16 października 2017 r. U. Ż. korzystała z urlopu wypoczynkowego, a od 26 października 2017 r. do 14 lutego 2018 r. – z długotrwałego zwolnienia lekarskiego), również nie ma decydującego znaczenia dla oceny pozorności nawiązanego stosunku pracy pomiędzy stronami umowy o pracę w okresie od 11 sierpnia 2017 r. do 14 lutego 2018 r. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 czerwca 2006 r. sygn. akt I UK 337/05 wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 Kodeksu pracy) Krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może samo w sobie stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Ponadto, na rozstrzygnięcie w sprawie nie mógł mieć wpływu fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez U. Ż. (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Co do zasady, bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza że ustawodawca w szeregu regulacji osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05) 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. Nie zwalania to jednak sądu orzekającego od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych – wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 887 ze zm., zwanej dalej „u.s.u.s.”) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.) i ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Zgodnie z art. 13 pkt 1 u.s.u.s. pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 u.s.u.s., są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 kodeksu pracy (zwanego dalej „k.p.”) 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Praca w ramach stosunku pracy jest zatem 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/05).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie należy uznać pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 kodeksu cywilnego (zwanego dalej „k.c.”) występuje wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy 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. O tym jednak, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, wypłata wynagrodzenia, podpisywanie listy obecności, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, które określa art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2006 r., I UK 120/06; M. Raczkowski, Pozorność w umownych stosunkach pracy, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 200-202).

Niewątpliwie U. Ź. spełniła formalne warunki nawiązania stosunku pracy. Zawarła umowę o pracę, przeszła szkolenie z zakresu bhp i otrzymała zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku szwaczki-krawcowej. Z opinii biegłego z zakresu ginekologii, która została wydana w postępowaniu przed Sądem Okręgowym na podstawie dokumentacji medycznej zainteresowanej z poradni ginekologicznej, wynikało, że w okresie od sierpnia do końca września 2017 r. ubezpieczona mogła codziennie dojeżdżać do pracy samochodem i pracować po 8 godzin w pozycji siedzącej, a wystawione od 16 października 2017 r. zwolnienie lekarskie dotyczyło innych stanów związanych z ciążą niż wcześniej stwierdzone. Niewątpliwie zatem poza okresem zwolnień lekarskich stan ubezpieczonej umożliwiał jej świadczenie pracy krawcowej-szwaczki, w tym także pokonywanie niewielkiej odległości samochodem do końca września 2017 r. To oznacza, że zainteresowana była zdolna do pracy od sierpnia do końca 2017 r.

Płatnik składek wyjaśnił też przekonywająco z jakich powodów zgłoszenie U. Ź. do ubezpieczenia społecznego zostało wysłane dopiero 30 sierpnia 2017 r., choć sam druk zgłoszenia wygenerowano 18 sierpnia 2017 r. Z informacji sporządzonej 27 kwietnia 2018 r. przez główną księgową E. K. wynikało, że K. N., który wygenerował ten druk za U. Ź., nie posiada podpisu elektronicznego, a E. K. korzystała z urlopu wypoczynkowego do 29 sierpnia 2017 r. Z tego względu dokument nie został wysłany zaraz po jego wygenerowaniu. Wysłano go dopiero 30 sierpnia 2017 r., ale – zdaniem Sądu Apelacyjnego – okoliczności, w których to nastąpiło, usprawiedliwiają kilkudniowe opóźnienie w przesłaniu druku zgłoszeniowego U. Ź. do ubezpieczeń społecznych.

Poza formalnymi warunkami zatrudnienia płatnik składek R. W. (1) i ubezpieczona U. Ż. wykazali, że faktycznie nawiązali stosunek pracy i że U. Ż. świadczyła pracę w reżimie pracowniczym. Materiał dowodowy nie zawierał wprawdzie materialnych dowodów świadczenia przez nią pracy, ale wynikało to ze specyfiki zatrudnienia na stanowisku krawcowej-szwaczki, do którego wykonywania niewątpliwie posiada ona kompetencje i doświadczenie zawodowe, z uwagi na ukończenie Technikum Odzieżowego w Zespole Szkół (...) w B. i uzyskanie zawodu technika odzieżowego w specjalności krawiectwo lekkie, a także kilkuletnią pracę w zawodzie krawcowej. Dowodami na świadczenie przez U. Ż. pracy były zeznania płatnika składek, jej zeznania oraz zeznania świadków, którzy widzieli U. Ż. przy pracy. Na podstawie zeznań świadków można było również wywieść, że w relacji płatnika składek i U. Ż. istniało podporządkowanie pracownicze (zarówno osobowe, jak i organizacyjne), nawet gdy praca U. Ż. była wykonywana w domu i w domu podpisywała listę obecności. Należało zwrócić uwagę, że świadczenie przez pracowników pracy we własnym domu jest praktykowane przez R. W. (1). Świadek M. R. potwierdziła, że pracuje u R. W. (1) od listopada 2010 r. i do 2016 r. pracowała w szwalni we wsi S., do września 2017 r. pracowała w D., a od końca września 2017 r. pracuje w domu. U. Ż. zaczęła pracować w domu w tym samym czasie, co świadek M. R.. Świadek otrzymuje od R. W. (1) model i pocięte materiały i z nich szyje wyroby. U. Ż. odszywała model. Świadek A. O., która została zatrudniona przez R. W. (1) od 1 stycznia 2018 r. na miejsce U. Ż., również wykonuje prace krawieckie w domu. Płatnik składek przywozi jej model i pocięte materiały.

Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że należy odróżnić „miejsce pracy” pracownika od „siedziby zakładu pracy”. Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy. Może być ono określone na stałe bądź jako miejsce ruchome, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Miejszem pracy, stosownie do woli umawiających się stron, może być siedziba zarządu zakładu pracy, siedziba zakładu pracy, jeżeli usytuowany jest on w innej miejscowości niż siedziba zarządu, siedziba oddziału zakładu, filii, jednostki terenowej itp., miejsce zamieszkania (stałego pobytu) pracownika, każde inne wybrane miejsce (np. dworzec kolejowy jako stały punkt odbioru przesyłek kolejowych). Nie ma żadnych uzasadnionych podstaw ani prawnych, ani prakseologicznych do konstruowania ogólnego domniemania, że miejscem świadczenia pracy jest zawsze siedziba zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 1985 r., sygn. akt I PR 19/85).

Siedzibą firmy płatnika składek R. W. (1), jako zakładu pracy zatrudniającego U. Ż., była wieś D., ale miejscem pracy ubezpieczonej była wieś H. 52. Miejsce to zostało ustalone w drodze aneksu do umowy o pracę stron, obowiązującego od 1 października 2017 r.

Z zeznań płatnika składek wynikało, że wszystkie obecnie zatrudnione u niego krawcowe szyją w swoich domach i na maszynach należących do pracodawcy, ale pracodawca wyznacza im zakres zadań i czas ich wykonania. Płatnik składek wydaje polecenie wykonania określonej partii odzieży w danym czasie, po czym osobiście odbiera uszyte rzeczy, bądź odbierają je przedstawiciele firm, z którymi R. W. (1) współpracuje. Jednym z przedstawicieli jest A. S., (...) i będąca odbiorcą towarów wyprodukowanych przez firmę (...). Widziała ona odwołującą w pracy zarówno w siedzibie firmy (...) w D., jak i w domu U. Ż. w H.. U. Ż. kończyła przy niej szycie towarów oraz dokonywała poprawek. Niejednokrotnie świadek czekała, aż ubezpieczona skończy szycie partii towaru, którą miała od niej odebrać. Poza nią również świadek E. M. oraz M. E. widzieli U. Ż. przy pracy, gdyż również zdarzało się, że w ich obecności U. Ż. kończyła szycie zamówionej partii towaru. Potwierdzili, że początkowo partię towaru odbierali od U. Ż. w siedzibie firmy (...), a następnie z jej domu. Co więcej, sąsiad R. P. W., J. W., spokrewniona z U. A. G. i spowinowacony z nią - P. Ż. złożyli oświadczenia potwierdzające zatrudnienie U. Ż. u R. W. (1) i wykonywanie przez nią pracy na stanowisku krawcowej.

Istotne znaczenia w sprawie miały zeznania świadków M. R., A. O., E. M. i A. S., zeznania odwołującego R. W. (1) oraz ich oświadczenia i oświadczenie M. E.. Dowody te potwierdzały okoliczności związane z wykonywaniem przez

U. Ź. pracy na rzecz R. W. (1) i to, że wykonywała ona pracę zgodną ze stanowiskiem, na jakim została zatrudniona, i w warunkach podporządkowania pracowniczego. Świadczyły też o tym, że R. W. (1) utworzył stanowisko pracy ubezpieczonej w związku z rzeczywistą potrzebą powierzenia dodatkowej osobie obowiązków związanych z szyciem odzieży. Jak wynikało bowiem z materiału dowodowego sprawy, na miejsce ubezpieczonej płatnik składek zatrudnił (od 1 stycznia 2018 r.) A. O., która również zajmowała się pracami krawieckimi. Co więcej, o pracy u R. W. (1) świadek dowiedziała się z tego samego źródła, co U. Ź., czyli z ogłoszenia zamieszczonego na stronach Internetowych. Zeznania tych osób były spójne, dlatego Sąd Apelacyjny, tak jak Sąd Okręgowy, uznał je za wiarygodne.

W świetle tych okoliczności ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy nie wykracza poza granice swobodnej oceny materiału dowodowego i zasad logicznego rozumowania, o których mowa w art. 233 § 1 k.p.c. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy świadczył o tym, że U. Ź. skutecznie nawiązała z R. W. (2) stosunek pracy w okresie od 11 sierpnia 2017 r. do 14 lutego 2018 r. U. Ź. wykonywała pracę odpłatnie, osobiście, pod kierunkiem i na rzecz pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, że zawarta umowa o pracę nie była pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p., a U. Ź. podlegała od 11 sierpnia 2017 r. do 14 lutego 2018 r. pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, apelacja podlegała oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c.

SSA Alicja Sołowińska SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Marek Szymanowski