

Sygn. akt III AUa 128/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2015 r.

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

Przewodniczący: SSA Beata Michalska (spr.)

Sędziowie: SSA Janina Kacprzak

del. SSO Anna Rodak

Protokolant: st. sekr. sąd. Joanna Sztuka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 października 2015 r. w Ł.

sprawy **P. M. (1) i P. M. (2) prowadzącego firmę (...) Zakład Budowlano - (...) w Ł.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu

na skutek apelacji P. M. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. akt VIII U 1659/14

- 1. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję organu rentowego i stwierdza, że P. M. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek P. M. (2) prowadzącego firmę (...) Zakład Budowlano - (...) w Ł. począwszy od 1 września 2013 r.;**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz P. M. (1) kwotę 210 (dwieście dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

Sygn. akt: III AUa 128/15

UZASADNIENIE

Ubezpieczona P. M. (1), reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, w dniu 5 maja 2014r. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. z 28 marca 2014r., stwierdzającej, że nie podlega, jako pracownik w Zakładzie Budowlano- (...) prowadzonym przez P. M. (2), obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1 września 2013r. Ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że podlega od ww. daty ubezpieczeniom społecznym z tytułu ważnej umowy o pracę, w ramach której wykonywała czynności zgodnie z zakresem obowiązków na stanowisku dyrektora zarządzającego, za co otrzymywała umówione wynagrodzenie.

Płatnik P. M. (2), prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Zakład Budowlano- (...) w Ł., przyłączył się do odwołania.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. W jego ocenie ustalone w sprawie okoliczności wskazują, że umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora zarządzającego

z wynagrodzeniem 8.000 zł. brutto została zawarta między stronami dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 12 listopada 2014r., w sprawie o sygn. akt VIII U 1659/14, oddalił odwołanie (pkt 1) i orzekł o kosztach procesu (pkt 2).

Rozstrzygnięcie zapadło po następujących ustaleniach faktycznych i prawnych:

P. M. (1), ur. (...), ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...) na kierunku geografii politycznej oraz studia podyplomowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Jak ustalił Sąd Okręgowy, pracowała w USA w Mc D.'s w dziale kadr. Od 2007r. jest żoną G. M., który jest bratem płatnika . 23 listopada 2007r. zawarła umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2010r. z (...) spółką z o.o. w Ł. na stanowisku referent ekonomiczny w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 936 zł. Od 1 stycznia 2011r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prokurenta w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1386 zł., od 1 stycznia 2012r. - 1500 zł. i od 1 stycznia 2013r. - 1600 zł. Od 1 września 2013r. nastąpiła zmiana warunków pracy i płacy – wymiar czasu pracy uległ zmniejszeniu do 1/2 etatu, a wynagrodzenie wzrosło do 2.000 zł. (...) spółka z o.o. w Ł. przy ul. (...) należy do męża ubezpieczonej (80% udziałów) i (...) spółki z o.o. (20%).

Płatnik prowadzi działalność gospodarczą - Zakład Budowlano- (...) na podstawie wpisu do ewidencji od 2008 r. i zajmuje się budownictwem - instalacjami wodnymi. Jak ustalił Sąd Okręgowy, P. M. (2) w 2013r. był nadto studentem czwartego roku Politechniki (...) Wydziału Elektrycznego i od sierpnia 2013r. do listopada 2014r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w firmie (...), jako konsultant w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.000 zł. Od maja 2014r. podjął zatrudnienie w firmie (...) jako programista konsultant z wynagrodzeniem 4.000 zł. Zakład (...) wykazał za 2012r. przychód w kwocie 137.574 zł., koszty w wysokości 167.403,46 zł., wykazując stratę w wysokości 29 826,98 zł. Za 2013r. - wykazał przychód w kwocie 643.123,14 zł., koszty w wysokości 519.268,89 zł., wykazując dochód 123.854,25 zł. Za styczeń, luty, marzec 2014r. - Zakład wykazał przychód w kwocie 52.482,20 zł., koszty w wysokości 66.468,93 zł., wykazując stratę 13.986,73 zł .

W dniu 1 lutego 2013r. między ubezpieczoną a Zakładem (...), reprezentowanym przez W. M., została zawarta umowa o dzieło - polegająca na wykonanie 35 projektów ofert w odpowiedzi na zamówienia publiczne i zapytania ofertowe w obszarze robót budowlanych i eksploatacji w okresie od 1 lutego do 30 czerwca 2013r. za wynagrodzeniem 5.700 zł. W dniu 1 września 2013r. ubezpieczona zawarła z płatnikiem umowę, nazwaną umową o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku dyrektora zarządzającego z wynagrodzeniem 8.000 zł. brutto. Oprócz ubezpieczonej w firmie pracowali na podstawie umów zlecenia: od lutego 2013r. - teść W. M. i od sierpnia 2013r. - jej mąż G. M., jako konserwatorzy, pracownicy fizyczni z wynagrodzeniami 300 zł. brutto. Zaświadczenie lekarskie o zdolności do podjęcia pracy na stanowisku dyrektora zarządzającego odwołująca się przedłożyła 6 września 2013r. Wg ustaleń Sądu pierwszej instancji, zajmowała się pozyskiwaniem zleceń dla firmy, uczestniczyła w przygotowywaniu ofert przetargowych, kontaktowała się z kontrahentami i urzędami, podpisywała umowy z podwykonawcami. Ramowe godziny pracy to przedział między 7 a 15, w praktyce czas pracy był elastyczny. Wysłała i odbierała e- maile także po 15 i w weekendy. Nie podlegała nadzorowi pracowniczemu płatnika: płatnik nie wydawał poleceń merytorycznych, nie udzielał rad, wskazówek. Posiadała finansową samodzielność decyzyjną do 30.000 zł. i pełną samodzielność w zakresie organizacji pracy : miejsca, dni godzin i także merytoryczną. P. M. (2) wskazywał tylko kierunek działania. Sporadycznie (od raz w miesiącu – do raz w tygodniu) spotykał się z ubezpieczoną w późnych godzinach wieczornych i ona informowała o problemach firmy. Częściej kontaktowali się telefonicznie lub mailowo.

Ubezpieczona była zastępowana przez męża np. w sytuacji odbioru stacji uzdatniania wody, w kontaktach z kontrahentami. Spółka (...) i Zakład (...) to firmy rodzinne, bliźniacze. Ubezpieczona wykonywała czynności zawodowe w okresie po 1 września 2013r. na rzecz spółki (...) także w siedzibie Zakładu (...) przy ul. (...) w Ł.. Wg Sądu pierwszej instancji, ponieważ ubezpieczona знаła podwykonawców, miała doświadczenie w związku z pracą w spółce (...), mogła zaktywizować działalność płatnika o podobnym profilu, gdy skończyły się zamówienia na budowę (...).

Od 26 listopada 2013r. do 17 marca 2014r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Rodzice ubezpieczonej rozwiedli się w 1992r. i od tego czasu do lipca 2013r. nie miała kontaktu z matką, która zmarła w kwietniu 2014r. W dniu 28 października 2013r. ubezpieczona podjęła leczenie psychiatryczne z powodu łagodnego epizodu depresyjnego. P. M. (2) nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Niezbędne czynności wykonywał mąż ubezpieczonej.

Ustalając stan faktyczny, Sąd oparł się na dokumentach załączonych do akt sprawy, aktach rentowych, zeznaniach świadków: K. B., E. K., A. Łęckiej, G. M., K. W., A. T., ubezpieczonej oraz płatnika. Sąd dał wiarę, że godziny pracy były elastyczne, odwołująca się wykonywała czynności także w weekendy, jak też że pracowała nie tylko w siedzibie firmy, ale też w domu. W ocenie Sądu pierwszej instancji złożenie zaświadczenia zdolności do pracy 5 dni po rozpoczęciu zatrudnienia (6 września 2013r.) wskazuje, iż strony przed dniem 1 września 2013r. nie zamierzały zawrzeć umowy o pracę.

W uzasadnieniu stanu prawnego przywołano art. 6 ust. 1 pkt. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. 2015r., Dz.U. poz.121 z późn. zm), w myśl którego obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W ocenie Sądu Okręgowego, sporna umowa nie spełnia przesłanek stosunku pracy z art. 22 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd miał na uwadze, że w prawie polskim istnieje zasada swobody umów, czyli możliwość zawierania umów i kształtowania stosunku prawnego zgodnie z wolą stron. Kontrahenci powinni jednak tak kształtować stosunek prawny, aby jego treść i cel nie sprzeciwiały się właściwości tego stosunku ani ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). W ocenie Sądu, zawarty 1 września 2013r. stosunek prawny nie nosił cech umowy o pracę, gdyż: ubezpieczona nie miała określonego czasu ani miejsca wykonywania pracy, miała elastyczny czas pracy, odbierała e-maile we własnym domu także po 22, w soboty i niedziele, nie wykonywała aktywności wyłącznie w siedzibie spółki. Pracowała także w domu. Zdarzało się, że zastępował ją mąż. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podporządkowania pracowniczego, ubezpieczona nie podlegała nadzorowi pracowniczemu płatnika. Pracodawca nie wydawał poleceń merytorycznych, nie udzielał rad, wskazówek pracowniczych. Ubezpieczona miała pełną samodzielność decyzyjną nie tylko w zakresie organizacji pracy, miejsca pracy - odbierała e-maile we własnym domu często w godzinach późnopołudniowych, ale także merytoryczną. Pracodawca był przy tym studentem w systemie dziennym i pracował na umowę o pracę. W ocenie Sądu pierwszej instancji, złożenie zaświadczenia zdolności do pracy 5 dni po rozpoczęciu zatrudnienia (6 września 2013r.) stanowi naruszenie art. 229 § 4 k.p. i wskazuje, że strony przed dniem 1 września 2013r. nie zamierzały zawrzeć umowy o pracę. A zatem wnioskodawczyni, nie była traktowana jak pracownik. W stosunku prawnym łączącym strony występowały elementy obce stosunkowi pracy. Sąd nie rozważał przy tym, jaki rodzaj stosunku prawnego łączył strony. Ponieważ w spornym okresie pracowała dodatkowo w (...) na 1/2 etatu, Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczona rozkładała swoją aktywność zawodową w tych obu firmach, z uwagi na uzasadniony rodzinny interes finansowy.

Mając na uwadze, że decyzja ZUS była prawidłowa, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§ 1 k.p.c. odwołanie, jako bezzasadne oddalił.

Apelację od powyższego wyroku wniosła ubezpieczona P. M. (1), zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 65 k.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przy ocenie spornej umowy o pracę polegające na uznaniu, że stosunek prawny między stronami nie nosił cech umowy o pracę, dokonane przez przyzmat zachowań ubezpieczonej o charakterze epizodycznym wskutek całkowicie dowolnych, sprzecznych z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, ustaleń w zakresie czasu

i miejsca pracy ubezpieczonej; w następstwie błędnej oceny możliwości zastępowania ubezpieczonej przez jej męża; z pominięciem relacji podporządkowania pracodawcy, wyrażającej się w stałym kontakcie telefonicznym i mailowym; z przemilczeniem specyfiki stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczoną i szerokiego zakresu powierzonych jej czynności, które wskazują na jej zatrudnienie na stanowisku związanym z zarządzaniem przedsiębiorstwem i powodowaną tym potrzebę uelastycznienia stosunku pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z prawem, niezgodne z doświadczeniem życiowym, nielogiczne i całkowicie dowolne ustalenie i wnioskowanie, że "wnioskodawczyni nie złożyła przed podjęciem aktywności w Zakładzie (...), zaświadczenia lekarskiego o zdolności do podjęcia pracy na stanowisku dyrektora zarządzającego, co stanowi naruszenie art. 229 § 4 kodeksu pracy, ale implikuje uprawniony wniosek, że - przed 1 września 2013r. strony nie zamierzały zawrzeć - umowy o pracę". Z zaświadczenia wprost wynika, że ubezpieczona jest zdolna do pracy od 1 września 2013r., a które nie tłumaczy rzekomego związku między wskazanym zaświadczeniem, a zasugerowanymi przez Sąd zamiarami stron umowy o pracę;

-art. 476 § 2 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 477⁹ § 1 k.p.c. i w zw. z art. 83 ust. 2 ustawy systemowej poprzez wyjście poza zakres rozpoznania sprawy określony treścią zaskarżonej decyzji i wydanie orzeczenia na podstawie okoliczności, które nie były przedmiotem badania i nie były tym samym sporne między stronami (charakter stosunku prawnego).

Apelujący zarzucił też naruszenie przepisów prawa materialnego:

-art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że ubezpieczona nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia u zainteresowanego;

-art. 229 § 4 k.p. poprzez błędną subsumcję i zakwestionowanie posiadania przez ubezpieczoną ważnego zaświadczenia o zdolności do pracy od dnia podjęcia zatrudnienia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska apelujący wskazał, że odbieranie poczty czy kontakty telefoniczne z klientami po godzinie 15, w weekendy i w domu przez fakt, że stanowiły wyjątek od zasady, nie mogą stanowić punktu odniesienia dla oceny charakteru pracy ubezpieczonej. Podobnie próba zredukowania relacji między pracownicą a jej pracodawcą wyłącznie do pojedynczych spotkań sprawozdawczych przypadających jeden raz w miesiącu nie może sama w sobie negować pracowniczego charakteru umowy, tym bardziej, że podobnie jak i inne ustalenia Sądu, jest oderwana od materiału dowodowego sprawy. Apelujący zauważył, że strony umowy o pracę mogły, uzgadniając jako rodzaj pracy zarządzanie zakładem pracy, ukształtować treść stosunku pracy w taki sposób, że będzie on wprawdzie zawierał pewne elementy swoiste, różniące go od stosunku pracy „zwykłego” czy „czystego”, ale które nadal będą mieściły się w konwencji stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 kp. Owe elementy swoiste dotyczą głównie jednej cechy typologicznej stosunku pracy - podporządkowania organizacyjnego pracownika pracodawcy. Na brak tego elementu w stosunkach pracy kierowników zakładów pracy zwracano uwagę tak w doktrynie, jak i w judykaturze od lat. Tę szczególną sytuację tzw. kadry kierowniczej (menedżerskiej), wyrażającą się zwłaszcza brakiem przełożonego, któremu przysługiwałaby kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1 k.p.), dostrzegł - i zareagował na nią - ustawodawca (np. w zakresie regulacji czasu pracy czy ustalania warunków wynagrodzenia).

Trudno dociec na podstawie zeznań i wyjaśnień wymienionych przez Sąd osób, w którym momencie stwierdzili oni, że czas pracy ubezpieczonej był elastyczny. Sama Ubezpieczona odnosząc się do swojego czasu pracy podkreśliła: "Pracowałam w godzinach 7- 15." P. M. (2), pracodawca, wskazał natomiast, że "pracowała od 7 do 15. (...) Mogła być sytuacja, że odbierała i wysyłała maile po 15." Żadne ze złożonych w sprawie zeznań i wyjaśnień nie potwierdzają koncepcji elastycznego czasu pracy; mogą one co najwyżej wskazywać na szersze niż w przypadku szeregowego pracownika zaangażowanie ubezpieczonej w wykonywanie obowiązków pracowniczych, co jednak w zestawieniu z jej stanowiskiem i zakresem obowiązków, a nadto również z rodzinnym charakterem zakładu pracy nie powinno budzić zdziwienia. Poczynione spostrzeżenie prowadzi do wniosku, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy są zupełnie dowolne, oderwane od zebranego materiału dowodowego.

Podobnie należy ocenić rozpoznanie Sądu w kwestii miejsca pracy ubezpieczonej. W sposób całkowicie sprzeczny z zeznaniami świadków i wyjaśnieniami stron, Sąd stara się uwypuklić wyjazd służbowe Ubezpieczonej, mimo, że stanowiły one wyjątek od zasady świadczenia pracy w biurze przedsiębiorstwa na ul. (...) w Ł.. Pomija natomiast Sąd I instancji niezwykle istotny dla oceny istnienia stosunku pracy, fakt stworzenia ubezpieczonej miejsca pracy i jego wyposażenia, chociażby w sprzęt biurowy. Wadliwa jest ocena o braku podporządkowania, na co miałyby wskazywać swoboda organizacyjna pracy i niewydawanie poleceń merytorycznych. Analiza wyjaśnień stron i zeznań świadków prowadzi jednak do odmiennych wniosków. Podejmowała merytoryczne decyzje samodzielnie z ograniczeniem do 30.000 zł. a wyjaśnienia stron wskazują, że relacje między ubezpieczoną a jej pracodawcą nosiły cechę podległości służbowej i nadzoru. Sąd Okręgowy nie uwzględnił przy tym stanowiska zajmowanego przez ubezpieczoną (dyrektor zarządzający), które siłą rzeczy musi przewidywać dużą swobodę decyzyjną. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy typ podporządkowania autonomicznego jest szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze albo pełniących funkcje kierownicze u pracodawcy, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego im w ramach stosunku pracy zadania. Warte podkreślenia jest zastrzeżenie do wyłącznej kompetencji pracodawcy podejmowania decyzji w przedmiocie zamówień publicznych, w realizacji których jego przedsiębiorstwo będzie brało udział, czyli de facto w decydowaniu o głównych kierunkach działalności. Uwadze Sądu uszła również potrzeba spojrzenia na zatrudnienie Ubezpieczonej przez pryzmat specyfiki branży budowlanej w jakiej funkcjonuje Zainteresowany, gdzie powszechną praktyką stało się korzystanie z usług podwykonawców, co z kolei znacząco redukuje potrzebę utrzymywania rozbudowanej kadry pracowniczej. W kwestii zastępowania ubezpieczonej przez męża, apelująca wskazała, że w ramach umowy zlecenia mąż czasami zastępował ją, ale ani kwalifikacje, ani wiedza, ani również czas nie pozwalały G. M. zastępować ubezpieczonej w dłuższym czasie. Zupełnie chybiona jest ocena Sadu Okręgowego dotycząca zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Niezrozumiałe są wnioski, że przed dniem 1 września 2013r. strony nie zamierzały zawrzeć umowy o pracę na tej tylko podstawie, że zaświadczenie o stanie zdrowia zostało wydane 6 września 2013r. Należy ponadto wskazać, że przeprowadzona przez Sąd Okręgowy analiza złożonego zaświadczenia lekarskiego nie była dokładna, bowiem wskazuje on wprost, że zdolność do pracy istniała w dniu 1 września 2013r., a więc z momentem zawarcia umowy o pracę. Wadliwe jest ustalenie o braku gospodarczego uzasadnienia zatrudnienia ubezpieczonej, ponieważ wszystkie ustalenia Sądu pierwszej instancji przeczą tej tezie.

Dodatkowo apelująca wskazała, że skarżony wyrok narusza również zasady orzekania w sprawach ubezpieczeń społecznych, czyniąc przedmiotem rozpoznania okoliczności inne niż te, które zdecydowały o kształcie zaskarżonej decyzji, wyrażone w jej uzasadnieniu i sporne między stronami. Ponieważ Organ rentowy w ogóle nie wypowiedział się w kwestii kwalifikacji stosunku prawnego łączącego strony. Funkcja kontrolna sądu koncentruje uwagę na ocenie materii, która wcześniej była tematem decyzji.

Zdaniem apelującej, wyrok jest wadliwy w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i wysnutych wniosków, które znacząco odbiegają od zgromadzonych w sprawie dowodów, w szczególności zeznań świadków i wyjaśnień stron, zniekształcając całkowicie obraz stosunku prawnego łączącego strony. W ten sposób Sąd Okręgowy stawia tezę o niepracowniczym charakterze tej relacji, opierając się wyłącznie na zdarzeniach i okolicznościach o charakterze rzadkim, wyjątkowym, epizodycznym, które nie obrazują standardów pracy ubezpieczonej. Szereg przywoływanych przez Sąd twierdzeń świadków i wyjaśnień stron zostało przedstawionych poza kontekstem, zaklamując tym samym sens zarejestrowanych obserwacji.

W konkluzji swojego stanowiska apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zmianę poprzedzającej go decyzji poprzez stwierdzenie, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek Motyw Zakład Budowlano - (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 września

2013r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja ubezpieczonej jest uzasadniona, a podniesione zarzuty skutkowały w rezultacie zmianą zaskarżonego wyroku i orzeczeniem co do istoty sprawy.

Na wstępie należy zauważyć, że osoby posiadające tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowych, do obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a także ubezpieczenia wypadkowego wymienione są w przepisach art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z zm.). Z mocy wskazanych norm pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu ex lege z chwilą nawiązania stosunku pracy do czasu jego ustania - art. 13 pkt 1 ustawy. Zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy. W niniejszej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej w dniu 1 lipca 2013r. między odwołującą się P. M. (1) a płatnikiem P. M. (2) w oparciu o treść art. 83 § 1 k.c. z uwagi na jej pozorność. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. Oznacza to, że przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu obszernego postępowania dowodowego stwierdził natomiast, odmiennie niż organ rentowy, że odwołująca się rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika w spornym okresie od 1 września 2013r. do daty niezdolności do pracy z powodu choroby (27 listopada 2013r.), ale w reżimie innego stosunku zobowiązaniowego niż umowa o pracę, ponieważ łączący strony stosunek prawny nie spełniał ustawowych przesłanek stosunku pracy z art.22 k.p. A zatem zawarta umowa była ważna, ale – w ocenie Sądu Okręgowego - nie doszło na jej podstawie do nawiązania stosunku pracy. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. Tak więc, gdyby odrzucić twierdzenie o pozorności umowy o pracę, do rozstrzygnięcia pozostaje nadal kwestia, czy w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy apelująca wykonywała ustalone przez Sąd obowiązki na rzecz płatnika składek w ramach stosunku pracy. W rezultacie takich ustaleń Sądu pierwszej instancji na etapie postępowania apelacyjnego spór skoncentrował się nie na tym, czy strony łączył w ogóle stosunek zobowiązaniowy (i czy odwołująca się rzeczywiście świadczyła pracę), tylko czy miał charakter pracowniczy. 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 (art. 22 § 1 k.p.). O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, M. Raczkowski "Pozorność w umownych stosunkach pracy" Lexis-Nexis, W-wa 2010, s.200-202, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 marca 2014r. ,III AUa 953/13).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należało dokonać oceny umowy o pracę z 1 września 2013r., zawartej między odwołującą się i płatnikiem na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8.000 zł. brutto na stanowisku dyrektora zarządzającego - w kontekście przesłanek z art.22 k.p. Z ustalonych okoliczności faktycznych Sąd Okręgowy wywiódł bowiem, że sporny stosunek nie miał cech koniecznych stosunku pracy, jakimi są: wykonywanie pracy pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Powyższe wnioski zasadnie zakwestionowała strona apelująca, zarzucając w pierwszej kolejności

naruszenie przepisów postępowania art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 65 k.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przy ocenie spornej umowy o pracę.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że postępowanie apelacyjne ma charakter merytoryczny, w związku z czym sąd drugiej instancji dokonuje ponownych własnych ustaleń, a następnie poddaje je ocenie pod kątem prawa materialnego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Może także przeprowadzić ponowną ocenę dowodów zgromadzonych w pierwszej instancji. Jednak, na co Sąd Najwyższy zwrócił uwagę w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999/7-8/124), nieistnienie ograniczeń w odniesieniu do możliwości zmiany podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy przez sąd drugiej instancji prowadzi do wniosku, iż mimo obowiązywania zasad bezpośredniości i instancyjności, sąd ten zasadniczo może dokonywać ustaleń faktycznych sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, nawet na podstawie zeznań świadków lub stron przesłuchanych wyłącznie w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego, jednak każdorazowo musi tak stosować przepisy kodeksu postępowania cywilnego, ażeby nie doszło do uszczerbku w prawidłowości merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy. Musi więc w swojej działalności harmonizować ogólne (art. 227-315 k.p.c.) i szczególne (art. 381-382 k.p.c.) reguły postępowania dowodowego (por. też postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2014r., II CZ 21/14). Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009r., IV CSK 341/08, Sąd drugiej instancji nie narusza art. 386 § 1 k.p.c., jeżeli zmieni zaskarżone orzeczenie i orzeknie co do istoty sprawy na podstawie oceny, że apelacja jest zasadna. W uzasadnieniu postanowienia podkreślono, że sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę orzeczenia sądu pierwszej instancji, ma jednak obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego i objąć nią wszystkie przeprowadzone dowody. Również w wyroku z 12 grudnia 2008r., II CSK 387/08 podniesiono, że Sąd drugiej instancji może wydać orzeczenie reformatoryjne po dokonaniu własnych ustaleń na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten ma jednak nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału, oraz dokonania jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów. Ponadto w wyroku z 4 czerwca 2008r., II PK 323/07 wskazano, że Sąd drugiej instancji może zmienić wyrok sądu pierwszoinstancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji. Może to być następstwem odmiennej oceny przez Sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów. Sąd drugiej instancji musi więc samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami; zarzuty mają charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny mając na względzie słuszność zarzutów apelacji, był zmuszony dokonać odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów przy uwzględnieniu – w przeważającej części – stanu faktycznego prawidłowo ustalonego przez Sąd pierwszej instancji. W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że w wyniku zawartej 1 września 2013r. umowy o pracę ubezpieczona P. M. (1) wykonywała cały szereg obowiązków na rzecz (...). Przy czym z niespornych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że ubezpieczona od 1 września 2013r. pracowała w dwóch firmach o charakterze rodzinnym i bliźniaczym profilu – w (...) spółce z o.o. w Ł. na ½ etatu (początek zatrudnienia od 2007r., do 1 września 2013r. – na cały etat), której większościowym udziałowcem był mąż oraz w Zakładzie (...), brata męża. W świetle ustaleń Sądu pierwszej instancji i zgromadzonej dokumentacji nie ma w sprawie sporu co do tego, że ubezpieczona wykonywała obowiązki dyrektora zarządzającego zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę, była to działalność rzeczywista, przynosząca konkretny efekt finansowy (w 2012r. firma zanotowała stratę blisko 30 tys. zł., w 2013r. – zysk ponad 100 tys. zł.). Akta sprawy zawierają cały szereg dowodów wykonywania pracy przez ubezpieczoną zgodnie z zakresem ustalonych przez Sąd Okręgowy obowiązków, które tenże Sąd uznał za wiarygodne. Obejmują one: umowy z kontrahentami (z 20, 26 września, 2, 3, 31 października, 6 listopada 2013r.- k.123,124,126,128,144,145-147 akt), protokoły odbioru robót (z 2, 26 września, 1,14, 30, 31 października, 7 listopada 2013r.-k.104,112,114,125,127,129,132,140,143,149 akt), faktury (k.101-103,105-111,113,115-117,119-120,122,130-131,133,135,137,139,141-142,148 akt). Wszystkie te dokumenty były podpisywane w imieniu płatnika przez ubezpieczoną, jako dyrektora zarządzającego. W aktach znajdują się m.in.

pisma Zarządu Zieleni Miejskiej w Ł. oraz Urzędu Miasta S. W. potwierdzające czynny udział ubezpieczonej w okresie od 1 września do 26 listopada 2013r. w realizacji usług wodno-budowlanych realizowanych przez Zakład Budowlano (...) na rzecz ww. urzędów (oświadczenia- k.48-52 akt) . Sąd Okręgowy nie kwestionował też faktu otrzymywania przez ubezpieczoną umówionego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, wykazanego dowodami w postaci potwierdzenia wykonania przelewu (k.74-77 akt). Niesporne było też posiadanie przez ubezpieczoną odpowiednich kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora zarządzającego – z wykształcenia jest magistrem geografii politycznej, podyplomowo skończyła studia w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ma doświadczenie zawodowe w pracy w firmie o zbliżonym profilu od 2007r. Nie było też sporu, że pracodawca miał możliwość (w 2013r. przychód wyniósł 643.123 zł.) i potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej. Sąd Okręgowy ustalił, że w 2013r. właściciel firmy będąc studentem IV roku politechniki, od sierpnia 2013r. podjął dodatkowo zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy i nie miał faktycznych możliwości stałego zajmowania się działalnością firmy. Przy tak ustalonym przez Sąd Okręgowy stanie faktycznym, spór został sprowadzony do oceny, czy wykonywana przez ubezpieczoną działalność w imieniu i na rzecz pracodawcy była wykonywana w reżimie stosunku pracy, który charakteryzuje podporządkowanie pracodawcy , tj. wykonywanie pracy wskazanej przez pracodawcę (określonego rodzaju), pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Sąd Okręgowy uznał , że ze względu na brak ww. przesłanek pracowniczego podporządkowania sporna umowa o pracę nie może być ważnym tytułem do objęcia ubezpieczeniem społecznym, ponieważ nie spełnia koniecznych cech stosunku pracy wymienionych w cyt.art.22 k.p. W tym miejscu należy podzielić zarzut apelacji, iż Sąd pierwszej instancji wadliwie ustalił, że ubezpieczona „nie miała określonego czasu i miejsca pracy”. Przy ustalaniu powyższej okoliczności Sąd Okręgowy pominął bowiem bez podania powodów dowody z dokumentów w postaci: informacji o warunkach zatrudnienia i listy obecności (k.134-136 akt ZUS) . Z informacji o warunkach zatrudnienia z 1 września 2013r. wynika, że obowiązywał ubezpieczoną 8-godzinny dzień pracy i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca (informacja na k.147 akt ZUS). Słusznie zauważyła apelująca , że wynikające ze zgromadzonych dowodów okoliczności pojedynczych przypadków świadczenia pracy poza ustalonymi godzinami od 7 do 15 czy w miejscu zamieszkania pracownika nie wskazują, aby ubezpieczona nie miała ustalonego czasu i miejsca pracy, a w rezultacie nie mogą mieć istotnego znaczenia dla oceny, czy praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy. Ubezpieczona zeznała , że zgodnie z zawartą umową o pracę, wykonywała swoje obowiązki w godzinach od 7 do 15, ale też później, również w weekendy (wyjaśnienia na k.215 akt). Tę wersję potwierdził świadek obcy - współpracownica A. Ł. , która zeznała , że w trakcie swojej pracy miała do czynienia głównie z ubezpieczoną , ona jej wydawała polecenia, kontaktowały się też telefonicznie. Świadek pracowała na ½ etatu, w soboty 8 godz., w tygodniu po 2 godz. i ubezpieczona też niekiedy przychodziła do pracy w soboty (zeznania na k.219 akt). Na uwagę zasługuje fakt, że Sąd Okręgowy nie ustala, aby ubezpieczona nie pracowała w umówionych godzinach od 7 do 15 w siedzibie firmy , tylko że pracowała dodatkowo ponad te umówione godziny – również wieczorami, w weekendy i zdarzało się , że tę dodatkową pracę wykonywała w domu, wysyłając mejle i kontaktując się telefonicznie z klientami. Dlatego w ocenie Sądu Apelującego, zupełnie chybiony jest wniosek, że wykonywanie dodatkowo, poza ustalonymi godzinami pracy, obowiązków pracowniczych w czasie wolnym od pracy w domu dyskwalifikuje taką pracę (wykonywaną w godzinach pracy i poza umówionymi godzinami pracy), jako wykonywaną w reżimie stosunku pracy. Zgromadzone dowody nie dają podstaw do twierdzenia , że ubezpieczona „ nie miała określonego czasu ani miejsca wykonywania pracy”(uzasadnienie pkt 1 na k.282 akt). Przeciwnie, ustalone przez Sąd okoliczności faktyczne co do wydłużonego czasu pracy, wykonywanie jej dodatkowo w miejscu swojego zamieszkania również w dni wolne od pracy potwierdzają rzeczywiste świadczenie pracy i są logicznym wytłumaczeniem faktu ,iż firma miała charakter rodzinny i stąd zaangażowanie pracownika mogło być większe niż może oczekiwać pracodawca w typowym stosunku pracy.

Wadliwa jest ocena Sądu pierwszej instancji, że w niniejszej sprawie brak elementu podporządkowania w stosunkach łączących strony wyraża się w tym, że pracodawca nie wydawał „poleceń merytorycznych, nie udzielał rad, wskazówek pracowniczych”. Podkreślono przy tym, że pracodawca był studentem w systemie dziennym i pracował na umowę o pracę bez wskazania, jakie ma to znaczenie w kontekście elementu podporządkowania. Można tylko domyślać się, że dodatkowe zajęcia płatnika ograniczały jego możliwości sprawowania spornego nadzoru nad pracownikiem. Pracownicze podporządkowanie cechuje obok omówionego wyżej określonego czasu pracy i miejsca wykonywania czynności, czy podpisywania listy obecności, również podporządkowanie pracownika poleceniom

kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Są to jednak cechy "zwykłego" stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 lipca 2012r., II UK 14/12). Jednocześnie słusznie zauważyła apelująca, że w niniejszej sprawie pracownicze podporządkowanie należy oceniać w kontekście specyficznego stanowiska, jakim jest stanowisko dyrektora zarządzającego w firmie prowadzonej jednoosobowo, w której dodatkowo zatrudnione są dwie osoby na umowę zlecenia i jedna osoba zatrudniona na okres próbny (A. Ł. od 14 sierpnia do 13 listopada 2013r. jako specjalistka ds. zamówień publicznych). Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2011r., II UK 20/11, inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania, jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy, ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18 i z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). W uzasadnieniu wyroku rozwinięto tę myśl, wskazując, że status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Przy czym w niniejszej sprawie nie ma tego problemu, a orzeczenie powyższe zapadło na gruncie odmiennego stanu faktycznego.

Odnosząc powyższe do ustaleń Sądu Okręgowego, wynika z nich jednoznacznie, że apelująca wykonywała czynności zgodne z zakresem swoich obowiązków - zajmowała się pozyskiwaniem zleceń dla firmy, uczestniczyła w przygotowywaniu ofert przetargowych, kontaktowała się z kontrahentami i urzędami, podpisywała umowy z podwykonawcami. Ramowe godziny pracy to przedział między 7 a 15, w praktyce czas pracy był elastyczny. Wysyła i odbierała e- maile także po 15 i w weekendy. Posiadała finansową samodzielność decyzyjną do 30.000 zł. P. M. (2) wskazywał tylko kierunek działania. Spotykał się z ubezpieczoną średnio od ok. raz w miesiącu do ok. raz w tygodniu (zapis w uzasadnieniu na k.278 akt) w późnych godzinach wieczornych i ona informowała o problemach firmy, przedstawiała szczegóły działalności. Częściej kontaktowali się telefonicznie lub mailowo. Jak zeznał pracodawca, on podejmował ostateczne decyzje (zeznania na k.217 akt). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powyższe ustalenia Sąd Okręgowy opisują klasyczny stosunek pracy osoby zatrudnionej na stanowisku zarządzającym, autonomicznym. W takim wypadku pracownik odpowiada przed pracodawcą przede wszystkim za rezultaty pracy, a nie – czas spędzony w siedzibie pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, ubezpieczona nie podlegała nadzorowi pracowniczemu płatnika, ponieważ płatnik nie wydawał „poleceń merytorycznych, nie udzielał rad, wskazówek pracowniczych”.. Istotą zatrudnienia na samodzielnym stanowisku zarządzającego firmą jest właśnie brak bieżącego nadzoru, brak potrzeby udzielania „rad i wskazówek pracowniczych”, ale nie oznacza to braku pracowniczego podporządkowania. W tym wypadku podporządkowanie wyraża się bowiem w pierwszej kolejności w braku powiązania między kapitałem firmy a pracownikiem, rozdzieleniu funkcji właścicielskich od zarządzających. Pracownik wykonuje swoje obowiązki na rzecz innego podmiotu i w jego interesie, za co otrzymuje umówione wynagrodzenie. W niniejszej sprawie o istnieniu nadzoru, kontroli pracodawcy i w rezultacie pracowniczego podporządkowania świadczą niespornie ustalone przez Sąd Okręgowy okoliczności: to pracodawca decydował o strategii firmy, udziale w przetargach, regularnie kontaktował się z pracownicą mailowo i telefonicznie, organizował narady od raz w miesiącu do raz w tygodniu, a ubezpieczona nie mogła podejmować samodzielnych decyzji finansowych dotyczących spraw firmy na kwotę powyżej 30 tys. zł. Dla oceny, czy praca ubezpieczonej była wykonywana w reżimie pracowniczego podporządkowania bez znaczenia

jest wskazana przez Sąd Okręgowy okoliczność, iż zdarzyło się, że mąż zastępował ubezpieczoną w pojedynczych czynnościach „np. w sytuacji odbioru stacji uzdatnia wody, w kontaktach z kontrahentami”. Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, jakie to może mieć znaczenie w sprawie, a jednocześnie logicznym jest, że dyrektor może zlecać innym zatrudnionym w firmie wykonanie określonych czynności.

Już na marginesie należy uznać za zasadny zarzut apelacji nielogicznego, niezgodnego z zasadami doświadczenia życiowego ustalenia, że złożenie przez ubezpieczoną zaświadczenia o zdolności do pracy po upływie 5 dni od rozpoczęcia zatrudnienia (miała zacząć pracę zgodnie z umową 2 września 2013r., a zaświadczenie lekarskie zostało wydane 6 września 2013r.) wskazuje, iż przed 1 września 2013r. strony nie zamierzały zawrzeć umowy o pracę. Ponieważ również w tym przypadku Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, z czego wywodzi to ustalenie, trudno się do niego odnieść. Wydanie zaświadczenia z datą późniejszą może mieć w określonych okolicznościach sprawy znaczenie dla ważności zawartej umowy, ale w niniejszej sprawie takiego związku Sąd Okręgowy nie zauważył i stąd rację ma apelująca, że to ustalenie jest zupełnie dowolne a wobec braku umotywowania takiego stanowiska wymyka się też kontroli odwoławczej. Można tylko w tym miejscu zauważyć, że ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu schorzeń natury psychiatrycznej od 27 listopada 2013r. Załączona dokumentacja lekarska (historia choroby z (...) w Ł.-k.78-86 akt) wskazuje, że rozpoczęła leczenie psychiatryczne 28 października 2013r. z powodu łagodnego epizodu depresyjnego. Z zapisu w karcie choroby wynika, że w dacie tej wizyty pacjentka nie chciała zwolnienia lekarskiego. Powyższe dowody z dokumentów potwierdzają, że w ani w dacie zawarcia spornej umowy o pracę, ani też w dacie wystawienia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy z 6 września 2013r., ubezpieczona nie mogła wiedzieć, że stanie się następnie niezdolna do pracy.

Tak poczynione ustalenia prowadzą do wniosku, że podniesione zarzuty apelacji naruszenia prawa materialnego art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie zasługiwały na uwzględnienie. Ubezpieczona świadczyła pracę w reżimie stosunku pracy, tj. pod nadzorem pracodawcy, w czasie i miejscu przez niego oznaczonym. Co za tym idzie zawarta przez strony umowa o pracę stanowi ważny tytuł do objęcia pracownika obowiązkowo ubezpieczeniami społecznymi od daty wskazanej w umowie.

Mając na uwadze powyższe na podstawie art.386§ 1 k.p.c., jak też przy uwzględnieniu art.477¹⁴§2 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i orzec, jak w sentencji. W przedmiocie kosztów postępowania za obie instancje Sąd Apelacyjny orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c., zasądzając od organu rentowego na rzecz odwołującej się zwrot poniesionych kosztów stosownie do art.36 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t: Dz.U. z 2010, Nr90, poz.594 ze zm.) oraz § 11 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz.U. z 2013, poz. 490).