

Sygn. akt III AUa 872/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2015 r.

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

Przewodniczący: SSA Mirosław Godlewski

Sędziowie: SSA Iwona Szybka (spr.)

SSA Beata Michalska

Protokolant: st. sekr. sąd. Kamila Tomasik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2015 r. w Ł.

sprawy **M. P. i (...) Spółki Jawnej R. K. (1), S. K. w Ł.**

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

o podleganie obowiązkowi ubezpieczenia

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 24 marca 2015 r. sygn. akt VIII U 2939/14,

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz M. P. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

Sygn. akt III AUa 872/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lipca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. P. nie podlega od dnia 1 października 2011 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) Spółka Jawna R. K. (1) S. K. w Ł., podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę, mającej na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, a nie zawartej w celu rzeczywistego świadczenia pracy.

Od powyższej decyzji odwołania do Sądu Okręgowego w Łodzi wniósł płatnik składek (...) Spółka Jawna R. K. w Ł. oraz M. P., wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że M. P. podlegała ubezpieczeniom społecznym tj. ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik (...) Spółki Jawnej R. K. S. K. w Ł. od dnia 1 października 2011 r.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 marca 2015r. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił decyzję organu rentowego i ustalił, że M. P. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu jako

pracownik u płatnika składek (...) Spółka Jawna R. K., S. K. w Ł. w okresie od dnia 1 października 2011r. (pkt 1) oraz zasądził od organu rentowego na rzecz M. P. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach: M. P. urodziła się w dniu (...), legitymuje się wyższym wykształceniem, ukończyła (...) na kierunku finanse i rachunkowość. W okresie od lutego 1989 r. do 31 października 1989 r. ubezpieczona pracowała w firmie (...) na stanowisku laboranta, od 24 stycznia 1990 r. do 21 lipca 1990 r. jako asystent w Poczcie Polskiej Telegraf i Telefon, od 12 kwietnia 1994 r. do 24 listopada 1995 r. jako przedstawiciel handlowy w firmie (...), od 27 listopada 1995 r. do 30 czerwca 2003 r. jako asystent dyrektora w firmie (...) foods", od kwietnia 2006 r. do 31 lipca 2007 r. jako księgowa w biurze rachunkowym.

R. K. (1) od 19 lat prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest sprzedaż detaliczna stacjonarna i wysyłkowa oraz sprzedaż hurtowa odżywek dla sportowców. Siedziba firmy znajduje się w Ł. przy ul. (...). Spółka prowadzi również sprzedaż wysyłkową za pośrednictwem portalu allegro. W spółce (...) zatrudnieni są dwaj pracownicy: sprzedawca w sklepie stacjonarnym J. B., którego miesięczne wynagrodzenie wynosi 1750 zł oraz K. C. zajmujący się obsługą sprzedaży wysyłkowej na portalu allegro za wynagrodzeniem 3200 zł miesięcznie. Dodatkowo wnioskodawca zatrudnia jeszcze jednego pracownika w hurtowni w P.. R. K. (1) po raz pierwszy nawiązał współpracę z M. P. w 2007 r., gdy w biurze rachunkowym poradzono mu, aby zawarł umowę zlecenia z osobą, która będzie segregowała dla niego faktury i inne dokumenty. Ubezpieczona wykonywała czynności do 2011 r. w oparciu o umowę zlecenia zawartą na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 400 zł. Kompletowała dokumenty i porządkowała je, a R. K. (1) dwa razy w miesiącu zawoził je do biura rachunkowego. Za świadczone usługi ubezpieczona otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 400 zł brutto. W 2010 r. wnioskodawca osiągnął zysk w wysokości 565.616,84 zł.

W 2011 r. spółka rozpoczęła sprzedaż wysyłkową na portalu allegro, co doprowadziło do wzrostu jej popularności wśród klientów. W kwietniu 2011 r. dochód (...) sp. j. wyniósł 31.897,79 zł. W maju dochody wzrosły do kwoty 33608,37 zł, a we wrześniu i październiku 2011 r. wynosiły odpowiednio 43347,28 zł i 13176,78 zł. W drugiej połowie 2011 r. obroty wnioskodawcy zwiększyły się o 100%, co wynikało z rzeczywistego wzrostu odbiorców i wysyłanych paczek. W związku z rozwijającą się sprzedażą R. K. (1) w czerwcu 2011 r. zatrudnił K. C. do obsługi portalu allegro. Wynajął również dodatkowe pomieszczenie na sprzedawany towar. Wzrost sprzedaży spowodował konieczność dowożenia większej liczby dokumentów do biura rachunkowego. Dostarczenie nieupakowanych dokumentów kosztowało wnioskodawcę więcej niż przywiezienie skompletowanej i sprawdzonej dokumentacji, dlatego też podjął decyzję o przekazaniu tych obowiązków ubezpieczonej.

W dniu 1 października 2011 r. pomiędzy M. P. a (...) Spółka Jawna R. K. (1) S. K. w Ł. została zawarta umowa o pracę na mocy, której ubezpieczona została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego na 1/16 etatu za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 500 zł brutto. Do obowiązków służbowych ubezpieczonej należało m.in. wykonywanie miesięcznych raportów kasowych, rozliczanie sprzedaży wysyłkowej, sprawdzanie pod względem formalnym dokumentacji księgowej oraz przygotowywanie i przekazywanie dokumentacji księgowej do biura rachunkowego w wyznaczonych terminach. Ubezpieczona przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 30 września 2011 r. o zdolności do pracy na stanowiska pracownika biurowego i odbyła wstępne szkolenie BHP oraz została zapoznana z ryzykiem zawodowym. Firma wnioskodawcy czynna jest od godziny 8 do 18 od poniedziałku do soboty. Lista obecności pracowników znajduje się w sklepie przy ul. (...) i pracownik musi stawić się w sklepie, by udokumentować swoją obecność. M. P. przychodziła do pracy najczęściej po godzinie 16 -17, czasami mijając się z K. C., którego stanowisko pracy znajdowało się w tym samym pomieszczeniu. Ubezpieczona sporadycznie widywała się również z J. B., który jednak pracował w innym pomieszczeniu i nie widywał jej codziennie.

W okresie od 1 października do dnia 2 listopada 2011 r. M. P. nie przychodziła codziennie do firmy wnioskodawcy, jednak podpisywała listę obecności. Praca ubezpieczonej odbywała się w systemie zadaniowym, co nie wymagało codziennej obecności. W firmie ubezpieczona spędzała około 30-40 minut. W tym czasie ubezpieczona opracowywała dokumenty księgowe m.in. raporty kasowe i listy płac. Segregowała również dokumenty na grupy sprzedażowe, zakupowe i kosztowe, by przekazać je następnie R. K. (1).

Z dniem 10 października 2011 r. płatnik składek - (...) Spółka Jawna R. K. (1) S. K. w Ł. dokonał zgłoszenia wnioskodawcy do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 1 października 2011 r. Pracodawca naliczył i odprowadził składki z tytułu zatrudnienia M. P. jako pracownika.

W dniu zawarcia umowy ubezpieczona była w drugim miesiącu ciąży.

W okresie świadczenia pracy na rzecz (...) sp. j. M. P. zatrudniona była również (...) exclusiv sp. z o.o., której właścicielką była K. Ł.. Ubezpieczona początkowo świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia, a od października 2010 roku - na podstawie umowy o pracę na 1/8 etatu. Wnioskodawczyni przyjeżdżała do tej firmy tylko wtedy, gdy była taka potrzeba i przeważnie po godzinie 16. Dysponowała ona własnym kompletem kluczy i mogła przyjeżdżać do pracy także w soboty, ponieważ pracodawca był świadomy, że M. P. pracuje także w innym miejscu i akceptował ten fakt.

Ubezpieczona w latach 2007-2014 zatrudniona była również firmie (...) należącej do K. K. na stanowisku głównej księgowej. Dobowa norma czasu pracy M. P. wynosiła 6,5 godziny i mogła ona wykonywać swoje obowiązki w godzinach od 8 do 16. Z uwagi na studia, ubezpieczona pracowała w godzinach od 8 do 14. Do czasu zajścia w ciążę nie miała dłuższych okresów absencji

Ubezpieczona była zatrudniona jako księgowa w firmie (...). Początkowo, przez 3 miesiące świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia. W dniu 10 października 2011 r. podpisała z właścicielką firmy (...) umowę o pracę na czas określony w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 690 zł. Wnioskodawczyni świadczyła pracę codziennie po godzinie 16. Po przepracowaniu miesiąca ubezpieczona poszła na zwolnienie lekarskie, z którego nie wróciła do końca umowy. W dniu 1 listopada 2014 r. M. P. została ponownie zatrudniona w firmie (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym 3.000 zł.

Wnioskodawczyni była też zatrudniona w firmie (...) na stanowisku głównej księgowej. Pracę świadczyła wtedy, gdy była taka potrzeba, a od lata 2011 r. w każdą sobotę po 5 godzin dziennie.

Począwszy od dnia 2 listopada 2011 r. M. P. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W dniu 11 maja 2012 r. ubezpieczona urodziła córkę A.. Za okres od dnia 25 października 2012 r. wypłacono jej zasiłek macierzyński. W okresie od 26 października 2012 r. do 30 listopada 2012 r. ubezpieczona korzystała z urlopu wypoczynkowego. Za okres od 15 listopada 2012 r. do 16 stycznia 2013 r. wypłacono ubezpieczonej zasiłek opiekuńczy. Następnie, w dniach 17 stycznia 2013 r. do 2 maja 2013 r. M. P. była niezdolna do pracy z powodu choroby. W okresie od 6 maja 2013 r. do 21 maja 2013 r. ubezpieczona sprawowała opiekę nad chorym dzieckiem. Następnie, w okresie od 22 maja 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r. ubezpieczona ponownie nie była zdolna do pracy z powodu choroby. Natomiast od 2 września 2013 r. do 13 września 2013 r. wnioskodawczyni korzystała z urlopu wypoczynkowego. Po jego zakończeniu sprawowała opiekę nad chorym dzieckiem do dnia 16 września 2013 r. Od dnia 17 września 2013 r. do 4 grudnia 2013 r. ubezpieczona ponownie była niezdolna do świadczenia pracy z powodu choroby. Natomiast w okresie od 5 grudnia 2013 r. do 19 grudnia 2013 r. sprawowała osobistą opiekę nad chorym dzieckiem. W okresie od 20 grudnia 2013 r. do 9 kwietnia 2014 r. M. P. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po jego zakończeniu ubezpieczona korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniach 10 kwietnia 2014 r. do 2 maja 2014 r.

W czasie nieobecności wnioskodawczyni R. K. (1) nie zatrudnił nikogo na jej miejsce i sam przejął jej obowiązki służbowe.

Od dnia 5 maja 2014 r. ubezpieczona ponownie świadczy pracę w (...) sp.j.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadków: K. C. i J. B., którzy potwierdzili faktyczne świadczenie pracy przez wnioskodawczynię w ramach umowy o pracę. Zeznania te ocenił jako logiczne i wzajemnie uzupełniające się. Prawdziwość zeznań została potwierdzona dokumentacją w postaci: raportów kasowych i list płac sporządzanych przez M. P.. W ocenie Sądu powyższe dowody potwierdziły, że wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę zgodnie z

zawartą umową. Jako wiarygodne ocenił też Sąd Okręgowy zeznania K. K., K. Ł. i A. R.. Pozwoliły one na uzupełniające ustalenie, w jaki sposób ubezpieczona wywiązywała się z obowiązku świadczenia pracy na rzecz kilku pracodawców. Brak jest podstaw, by podważać zeznania tychże świadków, które jako osoby obce dla stron i niepozostające w żadnym sporze z nimi, nie miały jakiegось szczególnego interesu w podawaniu nieprawdziwych informacji.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom wnioskodawców, że R. K. (1) nie wiedział o ciąży ubezpieczonej. Strony współpracowały ze sobą od 2007 r., a więc nie były to osoby nie znające się dotychczas. Za niewiarygodne uznał również twierdzenia M. P., że codziennie przychodziła do pracy u wnioskodawcy. Wersja ta nie została potwierdzona przez pracowników K. C. i J. B., a ponadto z zeznań R. K. (1) wynika, że ubezpieczona zatrudniona była w systemie zadaniowym, co nie wymagało jej codziennej obecności w miejscu pracy. W podobny sposób ubezpieczona świadczyła pracę w innych firmach, co sugeruje, że tak układała sobie obowiązki, by nie musieć codziennie stawiać się w zakładzie. Sąd Okręgowy odmówił wiary dokumentowi w postaci listy obecności.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołania za zasadne. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia wskazał art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 z późn. zm.), art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Podniósł, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 1 października 2011 r. zawarta między M. P. a (...) Spółka Jawna R. K. (1) S. K. w Ł. jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozorów. Nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował. Potwierdzenie rzeczywistego wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę wyklucza uznanie zawartej umowy o pracę za nieważną ze względu na jej pozorność. W ocenie Sądu Okręgowego uznać należy, że umowa o pracę z dnia 1 października 2011 r. nie została zawarta dla pozorów, choć wymiar czasu pracy jak i ustalone wynagrodzenie mogą być przedmiotem dyskusji w kontekście zgodności z zasadami współżycia społecznego w świetle art. 58 k.c. Jednakże kwestia ta stanowić może asumpt do wydania nowej decyzji w tym przedmiocie. Natomiast w zakresie „ważności” umowy o pracę, pod kątem podlegania ubezpieczeniu, art. 58 k.c. nie znajdzie zastosowania. W doktrynie prawa cywilnego uznaje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Zawarcie spornej umowy o pracę nie miało na celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie zamierzonego efektu postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest sprzeczne z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, wręcz przeciwnie jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika, pod warunkiem rzeczywistego świadczenia pracy. Umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można bowiem stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego umowa o pracę z dnia 1 października 2011 r. nie była zawarta dla pozorów, a ubezpieczona do stwierdzenia niezdolności do pracy faktycznie wykonywała czynności wchodzące w zakres jej obowiązków służbowych. W aktach ZUS znajdują się raporty kasowe opatrzone podpisem M. P.. Ponadto, K. C. i J. B. pracownicy zatrudnieni w firmie zeznali, że widzieli ubezpieczoną w miejscu pracy. Ubezpieczona pracowała w systemie zadaniowym, w niewielkim przedziale czasowym, miała dużą dozę swobody. Wiosną 2011 r. firma rozpoczęła sprzedaż wysyłkową na portalu allegro, co doprowadziło do znacznego wzrostu jej obrotów, co za tym idzie - także zwiększenia liczby dokumentów, które musiały zostać opracowane przed oddaniem biura rachunkowego. Przekazanie tych obowiązków ubezpieczonej pozwoliło R. K. (1) na zaoszczędzenie czasu oraz pieniędzy. Wzrost sprzedaży w firmie doprowadził także do zatrudnienia K. C. i wynajęcia dodatkowe pomieszczenia. Rozwój firmy miał faktycznie miejsce i doprowadził do realnego zwiększenia pracy. Dzienny wymiar czynności zawodowych ubezpieczonej w innych firmach nie przeszkadzał jej w wykonywaniu pracy. Także wcześniej wnioskodawczyni pracowała w kilku firmach równolegle. Niektóre firmy, w tym płatnik, ponownie zatrudniły wnioskodawczynię po długotrwałej nieobecności w pracy. W ocenie Sądu zasoby finansowe firmy płatnika uzasadniały zatrudnienie M. P. na podstawie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że na podstawie umowy zlecenia, która obowiązywała do 1 października 2011 r., wynagrodzenie ubezpieczonej ustalono na kwotę 400 zł. Z uwagi na zajęcie w ciąży ubezpieczona zawarła umowę o pracę.

Sąd Okręgowy nie przychylił się do argumentacji organu rentowego, że zainteresowana nie miała możliwości świadczenia pracy u kilku różnych pracodawców, bowiem z zeznań tych pracodawców wynika, że M. P. faktycznie świadczyła pracę na rzecz każdego z nich, przy czym czyniła to w różnych godzinach. Do godziny 14 świadczyła ona pracę w firmie (...) K. K.. W godzinach popołudniowych pracowała również w firmie (...) na 1/4 etatu. Pracę na rzecz (...) exclusiv sp. z o.o. świadczyła w wymiarze 1/8 etatu jednak nie codziennie, lecz tylko w razie potrzeby. Z kolei swoje obowiązki na rzecz firmy (...) wykonywała w soboty po 5 godzin dziennie. Z zeznań dotychczasowych pracodawców wynika, że M. P. u każdego z nich cieszyła się dużym zakresem swobody i nie musiała świadczyć pracy codziennie o sztywno ustalonych porach, gdyż rozliczana była z rezultatów swej pracy niż z liczby przepracowanych godzin. Pracodawcy byli świadomi, że jest ona zatrudniona u innych podmiotów i umożliwiali jej m.in. świadczenie pracy w sobotę czy wybór godziny rozpoczęcia pracy, jak to miało miejsce w firmie (...). K. K. podkreślił nawet, że pomimo faktu łączenia pracy w jego zakładzie z nauką na uczelni i pracą na rzecz innych pracodawców, to nie miał problemów z absencją ubezpieczonej. W ocenie Sądu należy zatem przyjąć, że wnioskodawczyni jako osoba mobilna i ciesząca się zaufaniem pracodawców, była w stanie łączyć pracę u 4 różnych podmiotów, co faktycznie czyniła do 2 listopada 2011 r.

W świetle powyższych okoliczności uprawnione jest twierdzenie, że umowa o pracę z dnia 1 października 2011 r. nie została zawarta dla pozorów i była rzeczywiście realizowana przez M. P. do czasu przejścia na zwolnienie lekarskie. Późniejsza, po urlopie macierzyńskim, wielokrotna ilość uzyskiwanych zwolnień lekarskich na pewno nie była wynikiem uprzedniego zamysłu stron, skoro zwolnienia te dotyczyły stanu zdrowia dziecka a czasem też i wnioskodawczyni.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 k.p.c w zw. z § 12. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny zgromadzonego materiału w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania oraz przepisów prawa materialnego tj. art. 22 Kodeksu Pracy poprzez błędne uznanie, iż strony łączył stosunek pracy, podczas, gdy nie istniały elementy stosunku pracy, a strony tak jak wcześniej łączył umowa zlecenia. Skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołań oraz zasądzenie od Ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego.

W uzasadnieniu podniósł, że nie jest sporne, że na rzecz Płatnika Wnioskodawczyni wykonywała określone czynności. Sporne jest, czy pomiędzy okresem, w którym Wnioskodawczyni była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, a okresem, w którym miałyby wykonywać zatrudnienie na podstawie umowy o pracę cokolwiek zmieniło się w sposobie świadczenia pracy, czy praca miała charakter umowy o pracę, czy strony rzeczywiście miały zamiar zawrzeć i realizować umowę o pracę. Zdaniem organu rentowego w sposobie wykonywania pracy nic się nie zmieniło, sposób wykonywania czynności nie zawierał elementów umowy o pracę, strony nie miały zamiaru zawrzeć umowy o pracę i ją rzeczywiście wykonywać, a jedynym powodem zmiany tytułu do ubezpieczeń i podpisania umowy była chęć zapewnienia prawa do wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z tym, że Wnioskodawczyni była w ciąży. Zdaniem organu rentowego nie da się wykonywać pracy pracownika biurowego w wymiarze 1/16 etatu tj. 2,5 godziny tygodniowo. Sąd ustalił, że Wnioskodawczyni nie przychodziła codziennie do pracy (co biorąc pod uwagę wielość zatrudnieni byłoby niemożliwe), ale praca miała charakter zadaniowy. Jeżeli Sąd przyjął, że Wnioskodawczyni przez parę godzin w tygodniu, w zależności od potrzeb wykonywała pracę księgową u Płatnika, to taka praca nie ma

charakteru pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę tj. w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego nadzorem.

Z ostrożności procesowej apelujący wskazał, że podleganie przez Wnioskodawczynię przez kilka lat ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu wykonywania umowy zlecenia i zmianę tytułu umowy o pracę na miesiąc tylko w celu zapewnienia przez następnych kilka lat prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych należy traktować jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Ubezpieczona wniosła odpowiedź na apelację domagając się oddalenia apelacji i zasądzenia kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu albowiem Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W świetle powyższego przepisu podstawową przesłanką objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi jest posiadanie statusu pracownika. Pracownikiem zostaje się natomiast przez nawiązanie stosunku pracy. Organ rentowy w uzasadnieniu decyzji oraz odwołania stwierdził, że M. P. nie podlega ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik, ponieważ zawarta umowa o pracę była pozorna i dlatego jest nieważna na podstawie art. 83 § 1kc. Z kolei w apelacji organ rentowy nie podnosi już zarzutu naruszenia art. 83 § 1kc., twierdzi natomiast, że praca, jaką wykonywała M. P. nie była pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy, a pracą wykonywaną w ramach umowy zlecenia i dlatego M. P. nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu było zatem ustalenie, czy M. P. zawarła ze spółką jawną "Atleta" ważną umowę o pracę i czy od 1 października 2011r. faktycznie świadczyła pracę w oparciu o tę umowę, czyli jako pracownik.

Organ rentowy zarzucił naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny zgromadzonego materiału w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania. Sąd Apelacyjny po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także po zapoznaniu się z pisemnymi motywami rozstrzygnięcia powyższego zarzutu nie podziela. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227 - 234 KPC), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił ten materiał i w konsekwencji doszedł do słusznego wniosku, że ubezpieczona świadczyła pracę w ramach umowy o pracę.

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd pierwszej instancji wynika jednoznacznie, że ubezpieczona M. P. świadczyła za wynagrodzeniem pracę na rzecz (...) Spółka Jawna R. K. (1) S. K. w Ł.. Wobec faktycznego świadczenia przez ubezpieczoną pracy Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego zaprezentowanego w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji i w odpowiedzi na odwołanie, że umowa zawarta przez ubezpieczoną z płatnikiem składek miała charakter umowy pozornej. W tym zakresie w pełni należy zgodzić się z sądem pierwszej instancji. Zgodzić też należy się z Sądem pierwszej instancji, że praca wykonywana przez ubezpieczoną była świadczona w reżimie pracowniczym. Strony zawarły w dniu 1 października 2011r. umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/16 etatu, na stanowisku pracownika biurowego, z wynagrodzeniem 500 zł miesięcznie. Do obowiązków pracownika należało: wykonywanie miesięcznych raportów kasowych, rozliczanie sprzedaży wysyłkowej, sprawdzanie pod względem formalnym dokumentacji księgowej, przygotowanie i przekazanie dokumentacji księgowej do biura

rachunkowego w wyznaczonych terminach. W umowie o pracę zostało także określone miejsce pracy, była nim siedziba pracodawcy. W połowie 2011r. płatnik składek rozszerzył swoją działalność o sprzedaż internetową przez allegro. W związku z tym w drugim półroczu 2011r. zwiększyły się obroty firmy o 100%. To z kolei spowodowało konieczność zwiększenia zatrudnienia oraz zwiększenie obowiązków ubezpieczonej. Jak wynika z niezakwestionowanych w apelacji zeznań M. P., z chwilą podjęcia zatrudnienia na umowę o pracę wzrosły jej obowiązki, bowiem przygotowywała dodatkowo raporty kasowe, a zwiększona liczba sprzedaży generowała więcej dokumentów, które należało sprawdzić, posegregować rozliczyć i zanieść do biura rachunkowego. Na podstawie zeznań świadków, płatnika składek i ubezpieczonej Sąd I instancji ustalił, że M. P. faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę i czyniła to w siedzibie pracodawcy w godzinach od 16-17. Nie budzi wątpliwości, że pracodawca pracę tę przyjmował i płacił umówione wynagrodzenie oraz, że ubezpieczona była zdolna do pracy na stanowisku pracownika biurowego. Z zeznań ubezpieczonej wynika też, że pracodawca przekazywał jej ogólnie obowiązki do wykonania, a ona sama wiedziała jak je wykonać. Nie zostały podważone przez apelującego te zeznania, podobnie ja zeznania stron o zadaniowym systemie czasu pracy ubezpieczonej. Zadaniowy czas pracy polega na tym, że pracodawca jedynie przydziela zadania pracownikowi oraz określa planowany czas na ich wykonanie. Zadaniowy czas pracy polega zatem na przekazaniu pracownikowi kompetencji do organizowania swojego czasu pracy. Dochodzi więc do przerwania ryzyka organizacyjnego na pracownika, który sam odpowiada za planowanie zadań w sposób, który umożliwi mu ich wykonanie.

Oceniając, czy strony faktycznie łączył stosunek pracy konieczne jest przypomnienie treści art. 22 k.p. Zgodnie z art. 22 k.p. § 1 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. W myśl § 1¹ zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Stosownie zaś do § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z powołanego powyżej art. 22 k.p. wywodzi się zespół cech stosunku pracy, różniących go od innych stosunków prawnych na podstawie, których może być świadczona praca, w szczególności od niektórych stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Do cech tych zalicza się m. in. osobiste świadczenie pracy przez pracownika, zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy, zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy. Mając na uwadze treść art. 22 k.p. umowa z dnia 1 października 2011r. była, w ocenie Sądu Apelacyjnego, umową o pracę. Zawarta i faktycznie wykonywana umowa spełniała bowiem kryteria umowy o pracę wymienione w art. 22 k.p. i nie było dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 art. 22. To co odróżnia umowy cywilnoprawne od umowy o pracę, to właśnie podporządkowanie kierownictwu pracodawcy. Praca pod kierownictwem nie oznacza jednak, że pracodawca nie może dać pracownikowi pewnej samodzielności przy wykonywaniu powierzonych mu zadań. Wręcz przeciwnie. Na niektórych stanowiskach pracy wymaga się od pracowników samodzielności, a nie oczekiwania na polecenia pracodawcy. Pracownik nie musi robić notatek stwierdzających przebieg jego pracy, jak również pracodawca, czy też przełożony nie musi sprawować nieustannej, ciągłej kontroli pracy pracownika, żeby mieć wiedzę czy i jaka praca została przez niego wykonana. Praca też nie musi być wykonywana stale w jednym miejscu wskazanym przez pracodawcę. Pracownik może wykonywać niektóre czynności poza siedzibą pracodawcy, według uzgodnień między stronami przy zawieraniu umowy, bądź w czasie jej realizowania. Powierzenie pracownikowi w czasie jego godzin pracy określonych zadań do wykonania jest wystarczającą podstawą do uznania, że praca jest wykonywana pod kierownictwem. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 marca 2015 r., III AUa 836/14, LEX).

W ocenie Sądu Apelacyjnego stan faktyczny sprawy, wyżej ustalony wskazuje na to, że praca, którą wykonywała ubezpieczona na rzecz płatnika składek miała wszystkie cechy stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. To, że wcześniej, bezpośrednio przed podpisaniem umowy o pracę, ubezpieczona wykonywała część obowiązków na podstawie umowy zlecenia nie oznacza, że od dnia 1 października 2011r. nie mogła być zatrudniona na podstawie umowy o pracę, skoro o podstawie zatrudnienia zdecydować mogły strony umowy. Ich wola może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r.,

II UKN 229/98, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, LEX). W razie ustalenia, iż zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Lex). Nietrafne okazał się w konsekwencji zarzut naruszenia prawa materialnego art. 22 kp.

Sąd Apelacyjny nie podziela alternatywnie zgłoszonego zarzutu, że zawarta umowa o pracę narusza zasady współzycia społecznego. Przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, niełojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, LEX). Sankcję nieważności umowy określoną w art. 58 § 2 k.c. będzie powodować taki sposób ukształtowania treści stosunku pracy, który jest sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, moralności, lojalności i godziwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r. I UK 19/2009 LEX). Organ rentowy nie wskazał jakie zasady współzycia społecznego narusza sporna umowa o pracę. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o naruszeniu zasad współzycia społecznego. Nie narusza zasad współzycia społecznego dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania pracy w oparciu o umowę o pracę jeśli praca na podstawie tej umowy jest faktycznie wykonywana. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2012r., II UK 93/11, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2013 r., III UK 60/12, LEX). Za utrwalone należy uznać stanowisko judykatury, że zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2014 r., I UK 235/13, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2006 r., I UK 61/06, LEX; wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 15 lipca 2015 r., III AUa 977/14, LEX).

Ubezpieczona świadczyła pracę w warunkach stosunku określonego przez art. 22 § 1 k.p., a tym samym podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, o których mowa w art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 28 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 - j.t.).

Kierując się powyższymi motywami Sąd Apelacyjny w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. § 13 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Sędziowie: Przewodniczący: