

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

**Przewodniczący: SSA Barbara Ciuraszkiewicz**

**Sędziowie: SSA Ireneusz Lejczak (spr.)**

**SSA Barbara Staśkiewicz**

**Protokolant: Marcin Guzik**

**po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2018 r. we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy z odwołania (...) Sp. z o.o. we W.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.**

**przy udziale D. H.**

**o ubezpieczenia społeczne**

**na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. we W.**

**od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**z dnia 4 lipca 2017 r. sygn. akt IX U 1713/16**

**I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z 14 października 2016 roku, w ten sposób, że stwierdza, iż D. H. nie podlega od 1 sierpnia 2013 roku jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. we W. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym;**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz odwołującej się spółki kwotę 3.780 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2017 r., Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił odwołanie płatnika (...) Sp. z o.o. we W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 14 października 2016 r., którą organ rentowy stwierdził, że D. H. jako pracownik u płatnika składek, tj. wnioskodawczyni, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 sierpnia 2013 r.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

D. H. została zgłoszona do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego w okresie od 1.08.2013r. do 29.02.2016r. jako zleceniobiorca, a następnie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 1.03.2016r. jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu u płatnika (...) Sp. z o.o. Ubezpieczona złożyła roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 21.04.2016r.

Z uwagi na to, iż okoliczności dokonanego zgłoszenia budziły wątpliwości, Oddział ZUS postanowił o przeprowadzeniu kontroli u płatnika składek.

W toku postępowania kontrolnego ustalono, że płatnik (...) Sp. z o.o. i ubezpieczona D. H. podpisali następujące umowy:

1) w dniu 1.08.2013r. umowę zlecenia na czas określony od 1.08.2013r. do 31.08.2013r. z wynagrodzeniem 2.400,00zł brutto za każdy miesiąc, za który usługa została wykonana. Przedmiotem umowy było:

- naliczenie wynagrodzeń dla pracowników zatrudniony w Spółce,
- rozliczenie należnych podatków i składek od wynagrodzeń wypłaconych z US i ZUS,
- sporządzanie i wysyłanie rachunków dla kontrahentów Spółki.

2) w dniu 1.09.2013r. umowę na czas nieokreślony od dnia 1.09.2013r. z wynagrodzeniem 2.400,00zł brutto za każdy miesiąc, za który usługa została wykonana. Przedmiotem umowy było:

- naliczanie płac,
- rozliczenia z ZUS i US
- sporządzanie i wysyłanie rachunków dla kontrahentów Spółki.

3) w dniu 1.02.2015r. aneks do umowy z dnia 1.09.2013r., którym zmieniono od dnia 1.02.2015r. wynagrodzenie na kwotę 3.800,00zł za każdy miesiąc, za który usługa została wykonana.

4) w dniu 1.03.2016r. umowę o pracę, w której określono następujące warunki zatrudnienia:

- stanowisko: Pracownik administracji z zakresem obowiązków - wynagrodzenia i rozliczenia z ZUS-em i Urzędem Skarbowym
- wymiar czasu pracy: 1/4 etatu,
- wynagrodzenie: 1.800,00zł miesięcznie.

W trakcie kontroli przedstawiono również dokumenty dotyczące zatrudnienia:

- pismo D. H. z dnia 29.02.2016r. skierowane do Zarządu (...) Sp. z o.o., iż z dniem 29.02.2016r. rozwiązuje ona umowę zlecenia oraz wnosi o zatrudnienie od 1.03.2016r. na podstawie umowy o pracę na 1/4 etatu z wynagrodzeniem 1.800,00zł.
- kwestionariusz osobowy,
- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z dnia 1.03.2016r.,
- listę płac za okres od I do IV 2016r.,
- PIT-11,

- CIT-8/o, CIT-8.

D. H. pracowała początkowo na umowę zlecenia. W dniu 29.02.2016r wystąpiła do Prezesa Zarządu o zmianę umowy ze zlecenia na umowę o pracę w celu otrzymania zasiłku macierzyńskiego i w dniu 1.03.2016r. została zawarta umowa o pracę na stanowisku pracownik administracji. Nie zmienił się charakter świadczenia usług na rzecz firmy (...) Sp. z o.o. tylko forma zatrudnienia, praca na podstawie umowy zlecenia niczym nie różniła się od pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę. D. H. na podstawie umowy zlecenia mogła wykonywać prace w domu i przeważnie wykonywała ją w domu w różnych godzinach. Przeważnie były to godziny wieczorne. W momencie podpisania umowy o pracę wykonywała pracę w siedzibie firmy (...) Sp. z o.o. przy ul. (...) w godzinach od 11.00 do 12.00 od poniedziałku do piątku. Nadzór nad jej pracą sprawował Prezes Zarządu P. W..

D. H., pracując w ramach umowy zlecenia, pracę świadczyła we własnym zakresie w domu, w zależności kiedy otrzymała raport. Praca była powtarzalna, nie musiała kontaktować się z firmą, kiedy popełniła błąd to pracownicy firmy kontaktowali się w tej sprawie z nią, wynagrodzenie było stałe w kwocie 2.400,00zł, a następnie 3.000,00zł brutto. W tym czasie pracowała także na etacie w innej firmie. Z inicjatywą zawarcia umowy o pracę wystąpiła sama, z uwagi na zaawansowaną ciążę. Po podpisaniu umowy o pracę, swe obowiązki wykonywała już w siedzibie firmy w godzinach od 10.00 - do 12.00. Przyjmowała pocztę, wysyłała przelewy, zatrudniała pracowników, naliczała wynagrodzenia, wysyłała deklaracje do ZUS, współpracowała z Urzędem Skarbowym. Wynagrodzenie ustalone zostało na kwotę 1.800,00zł brutto za ¼ etatu. W tym okresie zakończyła współpracę z pozostałymi firmami. Po rozpoczęciu okresu zasiłkowego swoje obowiązki przekazała B. H.. Okres zasiłkowy rozpoczęła ok. 20.04.2016r, dziecko urodziła (...). Obecnie wróciła do pracy w P. i w pozostałych firmach.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji powołując się na przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p., art. 734 § 1 k.c., uznał, że odwołanie wnioskodawcy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na podstawie zgromadzonej w sprawie dokumentacji oraz złożonych zeznań Sąd Okręgowy stwierdził, iż prace wykonywane przez D. H. zarówno w ramach zawartej umowy zlecenia jak i w ramach zawartej umowy o pracę są tożsame i niedopuszczalnym jest, aby rozgraniczać wykonywanie tych samych czynności w ramach dwóch rodzajów umów. Z zebranego materiału wynika, że ubezpieczona wykonywała osobiście te same czynności na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem zarówno w okresie zawartej umowy zlecenia jak i umowy o pracę.

Zarówno zakres przedmiotowy obu umów: umowy zlecenia i umowy o pracę, treść zeznań ubezpieczonej D. H. i H. H. reprezentującej płatnika składek wskazują, że obowiązki z tych umów wynikające były tożsame i niczym się nie różniły. Ubezpieczona wskazała, że nie zmienił się charakter świadczenia usług na rzecz firmy i praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia nie różniła się od pracy wykonywanej przez nią na podstawie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego, iż w niniejszej sprawie już od 1.08.2013r. wystąpiły cechy stosunku pracy i ubezpieczona D. H. już od tej daty winna podlegać ubezpieczeniom społecznym jak pracownik firmy (...) Sp. z o.o. W uzasadnieniu do tego stanowiska Sąd ten wskazał, że nawiązanie stosunku pracy następuje niezależnie od nazwy umowy zawartej przez strony, zaś spełnienie łącznie przesłanek: osobistego świadczenia pracy, odpłatności pracy, podporządkowanie pracownika, ryzyka pracodawcy oraz ciągłości i powtarzalności pracy statuuje stosunek pracy z mocy prawa. W ocenie Sądu Okręgowego obowiązujące normy prawa nie pozwalają, aby wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę nie było zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Stosunek zatrudnienia spełniający przesłanki określone w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest też dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. Nie nazwa umowy, lecz samo wykonywanie określonego rodzaju pracy w zależności właściwej stosunkowi pracy decyduje o zatrudnieniu pracowniczym.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że umowa zlecenia określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. Z treści tych przepisów wynika, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy, co miało miejsce w realiach sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczności świadczenia pracy przeczą wykonywaniu pracy w ramach umowy zlecenia.

W konsekwencji Sąd ten nie doszukał się podstaw do uwzględnienia odwołania wnioskodawcy i oddalił je na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. i 99 k.p.c. w zw. z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804).

W apelacji od powyższego wyroku wnioskodawca, zaskarżając wyrok w całości, zarzucił mu naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na uznaniu, że ze zgromadzonej dokumentacji i złożonych zeznań można stwierdzić, że prace wykonywane przez ubezpieczoną zarówno w ramach zawartej umowy zlecenia jak i umowy o pracę były tożsame i stanowiły wykonywanie obowiązków pracowniczych w ramach stosunku pracy, podczas gdy Sąd I instancji wziął pod uwagę wyłącznie zeznania składane przez ubezpieczoną i H. H. w postępowaniu przed organem, podczas gdy prawidłowo przeprowadzona ocen dowodów nakazałaby wziąć pod uwagę, że zeznania składane przed organem rentowym były składane w warunkach stresu i zadawane były pytania sugerujące, a także dokonać wnikliwej oceny zeznań składanych przed Sądem I instancji oraz dowodów z dokumentów, które wskazują, że zakres obowiązków ubezpieczonej oraz sposób wykonywania tych obowiązków uległ znacznej zmianie od momentu zawarcia przez nią umowy o pracę w dniu 1 marca 2016 r., a przed tym dniem strony związane były umową o świadczenie usług, która nie posiadała cech stosunku pracy;
- art. 750 k.c. w zw. z art. 734 § 1 k.p.c. oraz art. 740 k.p.c. poprzez ich niewłaściwą wykładnię, polegającą na uznaniu, że wykonywanie zadań na podstawie umowy zlecenia wyklucza jakąkolwiek kontrolę ze strony zleceniodawcy, a także wyklucza możliwość wykonywania usług osobiście oraz ciągłego świadczenia;
- art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że płatnika i ubezpieczoną łączył w okresie od 1 sierpnia 2013 r. do 29 lutego 2016 r. stosunek pracy, a tym samym już od dnia 1 sierpnia 2013 r. ubezpieczona podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, podczas gdy strony były związane w tym okresie umową o świadczenie usług, która nie posiadała cech stosunku pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji, poprzez uznanie, że ubezpieczona w spornym okresie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu oraz zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja wnioskodawcy zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie zwracano uwagę na to, iż postępowanie apelacyjne, choć jest postępowaniem odwoławczym, stanowi kontynuację postępowania, jakie zostało przeprowadzone przez Sąd I instancji. Z tego powodu, uwzględniając treść art. 382 k.p.c., Sąd Apelacyjny ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz jego własnej samodzielnej oceny, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. Obowiązek ten jest tym bardziej oczywisty, gdy strona wnosząca apelację zarzuca Sądowi I instancji wadliwą, tzn. naruszającą zasady płynące z art. 233 § 1 k.p.c., ocenę dowodów (wyrok SN z dnia 7 maja 2003 r. IV CKN 115/01 LEX nr 137593; postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 1998 r. II CKN 704/97 OSNC 1998/12/214). Taka sytuacja zachodziła w rozpoznawanej sprawie, gdyż płatnik składek w apelacji, powołując się na art. 233 § 1 k.p.c., kwestionował właśnie ocenę dowodów,

jako nieopartą na rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy oraz powoływał się na pominięcie części zebranych dowodów dotyczących istotnych okoliczności.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył istoty stosunku prawnego łączącego płatnika (...) Sp. z o.o. we W. z ubezpieczoną D. H. w okresie od 1 sierpnia 2013 r. do 29 lutego 2016 r. w świetle zawartych pomiędzy tymi stronami dwóch umów nazwanych przez strony „umowami zlecenia”. Strona odwołująca w wywiezionej apelacji dowodziła, że charakter czynności wykonywanych przez ubezpieczoną wskazuje na to, iż jej zatrudnienie odpowiada cechom zlecenia, skutkiem czego D. H. nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Rozstrzygnięcie sprawy zależało zatem od ustalenia charakteru przedmiotowej umowy z dnia 1 sierpnia 2013 r. (następnie przedłużonej w drodze kolejnej umowy z dnia 1 września 2013 r.) a mianowicie wyjaśnienia, czy umowa ta, w ramach której ubezpieczona zobowiązała się do wykonywania na rzecz płatnika usług: naliczania wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w spółce, rozliczania należnych podatków i składek od wynagrodzeń wypłaconych (z US i ZUS), sporządzania i wysyłania rachunków dla kontrahentów spółki (§ 1 umowy z dnia 1 sierpnia 2013r., k.13 akt rentowych), była umową o pracę czy też umową zlecenia.

Definicja stosunku pracy została przez ustawodawcę zawarta w art. 22 § 1 k.p., w świetle którego nawiązując stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Stosownie do utrwalonego w tym zakresie orzecznictwa Sądu Najwyższego, przywoływanego również przez Sąd I instancji oraz odwołującego się, konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych stanowią: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie i wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 października 2006 r. I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, poz.35; z dnia 9 stycznia 2001 r. I PKN 872/00, LEX nr 537007; z dnia 11 września 1997 r. II UKN 232/97 OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407; z dnia 28 października 1998 r. I PKN 416/98 OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775). Podkreślić przy tym należy, że przepis art. 22 § 1 k.p. nie zawiera zamkniętego katalogu cech stosunku pracy, choć wymienione wyżej cechy (elementy) umowy o pracę są na tyle istotne, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności, nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi („pracownik”) nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy („pracodawcy”), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006 nr 4, poz. 26; z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18). Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może zaś polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99). Równie istotnym jest, że w ramach stosunku pracy przedmiotowa praca jest wykonywana „na ryzyko” pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze). Umowa o wykonanie (lub wykonywanie) pracy nieodpowiadającej powyższym właściwościom nie powoduje powstania stosunku pracy, nawet jeżeli praca ta spełnia niektóre z podanych warunków. Podkreślić należy, że gdy jednak w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innej umowy (np. umowy zlecenia), to wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest wola stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSP 1999, z. 10, poz. 184, z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 252; z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 180/07, LEX nr 448213). Ze stosunkiem pracy mamy zatem do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany

w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2007 r., I PK 131/07, LEX nr 884975.).

Stosunek pracy różni się od stosunku powstającego na podstawie umów zlecenia, z których wynika obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług w warunkach braku podporządkowania zleceniobiorcy kierownictwu dającym zlecenie (art. 734 i n. k.c.). Czynności i usługi nie muszą być również wykonywane osobiście przez przyjmującego zlecenie. Jednocześnie podkreślić należy, że zgodnie z ukształtowaną w tym zakresie linią orzecniczą, o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051), a podleganie bądź niepodleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego charakteru zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia danej umowy. Co więcej, przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi wprost, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 (art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.). Celem art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. jest zatem ograniczenie zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Innymi słowy, nie jest dopuszczalne zawieranie umów cywilnoprawnych, jak i zastępowanie umów o pracę takimi umowami wtedy, gdy zatrudnienie danej osoby odpowiada warunkom określonym w art. 22 § 1 k.p. Ponadto w świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz przede wszystkim na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego też zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza, gdy faktycznie takie zastępstwa nie miały miejsca, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/2010, LexPolonica nr 2456827).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Okręgowy poczynił wprawdzie prawidłowe ustalenia faktyczne, jednak dokonana przez Sąd Apelacyjny odmienna, aniżeli Sądu I instancji, ocena prawna materiału dowodowego przywiodła go do wniosku, że pracująca w (...) Sp. z o.o. we W. D. H. w spornym okresie od 1 sierpnia 2013 r. do 29 lutego 2016 r. wykonywała umowę zlecenia. Przede wszystkim kluczowe do poczynienia odmiennej, niż to uczynił Sąd Okręgowy, oceny spornego stosunku prawnego okazały się zeznania świadków, wyjaśnienia przedstawiciela odwołującej się spółki oraz zeznania samej ubezpieczonej, złożone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, na podstawie których Sąd I instancji wprawdzie zrekonstruował stan faktyczny w sprawie, ale które już nie znalazły odzwierciedlenia w jego rozważaniach prawnych, gdyż Sąd ten nie dokonał ich oceny prawnej pod kątem ich wiarygodności i mocy dowodowej, nie wskazując, czy dowodom tym daje wiarę, czy też odmawia im wiarygodności. Sąd Okręgowy oparł się głównie o treść zeznań złożonych przez ubezpieczoną oraz H. H. w toku kontroli prowadzonej przez ZUS, traktując pozostałe dowody, w tym zeznania złożone bezpośrednio w toku postępowania sądowego, w sposób wybiórczy, a wręcz marginalizując ich treść. Ponadto w drodze kontrolnej analizy stanu faktycznego sprawy należało wywieść, że ustalenia faktyczne poczynione w sprawie nie korelują z oceną prawną, którą Sąd Okręgowy rzekomo wywiódł na ich podstawie.

W tym zakresie słuszne okazały się zarzuty apelacji naruszenia przez Sąd Okręgowy zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.), na podstawie których Sąd I instancji oparł się głównie na dowodach z dokumentów, w tym protokole kontroli organu rentowego i zawartej w nim treści zeznań świadka H. H. i samej ubezpieczonej, pomijając w rozważaniach prawnych dowód z zeznań świadków i wyjaśnień D. H., złożonych bezpośrednio w toku postępowania sądowego.

W konsekwencji naruszenia powyższego przepisu słuszne okazały się również argumenty apelacji co do reguł kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy, w tym zwłaszcza w zakresie uwypuklenia kwestii podporządkowania pracownika, jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy. Także Sąd I instancji prawidłowo zidentyfikował to zasadnicze kryterium - wyróżniające stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych, jednakże nie wskazał takich elementów podporządkowania, które w przedmiotowej sprawie można by uznać za przełamujące wolę stron co do ustanowienia stosunku cywilnoprawnego.

Ze złożonych przez ubezpieczoną zeznań wprost wynika, że zawarta przez nią umowa z dnia 1 sierpnia 2013 r., następnie przedłużona w drodze kolejnej umowy z dnia 1 września 2013 r., w sposób jednoznaczny określiła zakres ciążących na niej obowiązków, a jednocześnie ubezpieczona nie miała wyznaczonych ani ustalonych dni pracy (§ 3 ust. 2 umowy) – istotny był ogół spoczywających na niej obowiązków, które winna była wykonać. D. H. wskazała wprost, że świadczyła pracę we własnym zakresie, w tym samym czasie pracowała na etacie w innej firmie, pracę świadczyła w domu w zależności od tego, kiedy otrzymywała raport. W tym okresie nie była zobowiązana rozliczać się z czasu pracy. Jej zakres czynności zleconych był powtarzalny, ubezpieczona nie musiała się kontaktować z firmą. Wiceprezes spółki nie wydawał jej w tym czasie żadnych poleceń, jej jedynym zobowiązaniem z tytułu umowy było wykonanie zleconych czynności w umówionym terminie (zeznania P. W., protokół rozprawy z dnia 9 maja 2017 r., k.49 a.s.).

Dopiero 1 marca 2016 r., kiedy zawarła z płatnikiem umowę o pracę, zakończyła pracę z innymi firmami, była w pełni dyspozycyjna. Od tego dnia pracę świadczyła w siedzibie spółki od godziny 10.00 do 12.00, przeszła wstępne szkolenie BHP (zeznania D. H., protokół rozprawy z dnia 9 maja 2017 r., k.48-49 a.s.). Okoliczności te znalazły potwierdzenie w zeznaniach złożonych przez świadka K. W.. Z ich treści wynika bowiem, że ubezpieczona D. H. w spornym okresie świadczyła usługi na rzecz płatnika, pracując poza siedzibą spółki. Nie była rozliczana z pracy, otrzymywała raporty prowizyjne, we własnym zakresie musiała je rozliczyć, wyliczyć wynagrodzenia. Sama ubezpieczona ustalała godziny swojej pracy i w tym zakresie miała pełną swobodę.

Trzeba też mieć na względzie, wbrew ocenie Sądu Okręgowego, że zakres czynności zleconych ubezpieczonej w drodze dwóch umów zlecenia z dnia 1 sierpnia 2013 r. oraz 1 września 2013 r. różnił się od jej obowiązków pracowniczych, wynikających z zawartej w dniu 1 marca 2016 r. umowy o pracę. Przedmiot umowy zlecenia z dnia 1 sierpnia 2013 r. został w sposób wyczerpujący określony w § 1, wskazując, że do obowiązków Zleceniobiorcy (ubezpieczonej) należało: naliczanie wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w spółce, rozliczanie należnych podatków i składek od wynagrodzeń, sporządzanie i wysyłanie rachunków dla kontrahentów spółki. Ponadto sama ubezpieczona zeznała, że zawierając z płatnikiem umowę o pracę otrzymała dodatkowe obowiązki, zlecane przez księgową. Poza ustalonym w drodze zlecenia zakresem czynności ubezpieczona wprowadzała korekty do ZUS, do Urzędu Skarbowego, wykonywała drobne prace księgowe, wykonywała ponadto przelewy, które podpisywał prezes spółki, brała też udział w spotkaniach w firmie (zeznania P. W., protokół rozprawy z dnia 9 maja 2017 r., k.49 a.s.).

Na podstawie materiału sprawy nie można uznać, że przy wykonywaniu spornych umów zlecenia płatnik składek określał czas i miejsce pracy ubezpieczonej oraz na bieżąco sposób wykonywania pracy. Nie można przyjąć, że istniał obowiązek wykonywania poleceń ewentualnych przełożonych, czy obowiązek przestrzegania norm pracy i ewentualnie w jakim zakresie. Brak jest podstaw do przyjęcia, że istniała dyspozycyjność D. H. co do miejsca i czasu pracy, czy ewentualnie sposobu wykonywania pracy. Trudno uznać, że istniał bieżący nadzór kierownika. Brak jest też elementów podporządkowania, do których można też zaliczyć elementy dyscypliny formalnej – kary porządkowe, obowiązywanie regulaminu pracy. Ciężar dowodu tych okoliczności, które wskazywałyby, że w spornym czasie ubezpieczona świadczyła pracę na podstawie stosunku uregulowanego w art. 22 k.p. spoczywał w myśl art. 6 k.c. na organie rentowym, czemu organ rentowy nie podołał, gdyż nie zaoferował Sądowi dostatecznych dowodów, które by zdołały podważyć odmienną od Sądu I instancji ocenę prawną, dokonaną przez Sąd Apelacyjny.

Oczywiście istniały pewne elementy kontroli, jednak nie jest to równoznaczne z podporządkowaniem. Sprawdzanie efektów wykonywania pracy na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego jest niezbędne z punktu widzenia wierzyciela, jako odbiorcy świadczenia pracy.

Sąd I instancji uznał, że podobieństwo treści, sposobu realizacji stosunków prawnych oraz przedmiot wynikający z umowy o pracę i z umów nazwanych umowami zlecenia stanowi szczególnie ważny argument przesądzający o istnieniu stosunku pracy. Tym nie mniej, nawet uznając, że zakres czynności był jednakowy zarówno w okresie, w jakim ubezpieczona wykonywała czynności w drodze umowy zlecenia oraz po dniu zawarcia umowy o pracę, nie stanowi argumentu kwalifikującego czynności świadczonych w spornym okresie jako czynności pracowniczych w myśl art. 22 k.p. „Takie ustalenie sądu nie ma przesądzającego znaczenia dla oceny, iż zainteresowana pozostawała w stosunku pracy. Wykonywanie takich samych czynności może bowiem występować w ramach umowy o pracę

i umowy cywilnoprawnej” (wyrok SN z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05). Argument Sądu Okręgowego byłby przesądzający, gdyby praca w ramach stosunku pracy – do którego odnosi się porównanie – byłaby wykonywana w takim samym warunkach w odniesieniu do podporządkowania, jak na podstawie umowy zlecenia, a przede wszystkim, że podporządkowanie w ramach stosunku pracy realizowane było jednoznacznie, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Kluczem byłoby ustalenie podporządkowania zleceniodawcy/pracodawcy w sposób taki jak w stosunkach pracy. Skoro takiego podporządkowania nie można było stwierdzić, to apelacja jest uzasadniona, a zaskarżony wyrok podlegał zmianie.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w pkt. I wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł w pkt. II. Za pierwszą instancję orzeczono na podstawie na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. - zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. O kosztach za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia.

***SSA Barbara Staśkiewicz SSA Barbara Ciuraszkiewicz SSA Ireneusz Lejczak***

R.S.