

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 listopada 2019 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący	sędzia Małgorzata Pasek
	sędzia Elżbieta Czaja (spr.) sędzia Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2019 r. w Lublinie

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

z udziałem K. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 8 marca 2019 r. sygn. akt VIII U 1138/18

**I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala, że K. O. jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia (...);**

**II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. kwotę 450 (czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.**

Elżbieta Czaja Małgorzata Pasek Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

**Sygn. akt III AUa 372/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 marca 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że K. O. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. z siedzibą w L. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia (...).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła (...) Spółka z o.o. w L. zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych przez bezpodstawne przyjęcie, że ubezpieczona nie powinna wykonywać swoich usług na podstawie umowy o pracę oraz naruszenie art. 6 k.c. i art. 83 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i 300 k.p. Skarżąca domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i stwierdzenia wyrokiem, że K. O. jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) Spółka z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Wnosiła również o zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. domagał się jego oddalenia. Wyrokiem z dnia 8 marca 2019 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie (...) Spółka z o.o. w L. od zaskarżonej decyzji organu rentowego.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia.

Ż. J. prowadzi działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług księgowych. Zatrudnia pięciu pracowników na podstawie umów o pracę w wymiarze pełnego etatu. Jednym z pracowników jest K. O., która została zatrudniona na stanowisku samodzielnej księgowej od listopada 2007 roku. Wszyscy pracownicy, za wyjątkiem S. S. (1), uzyskiwali dochody na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2 000 zł brutto. S. S. (1) pobierała wynagrodzenie w kwocie 2 500 zł brutto z uwagi na to, że miała największe doświadczenie wynikające ze stażu pracy oraz prowadziła sprawy kadrowe. Biuro (...) w roku 2017 obsługiwało około 50 podmiotów. W tym samym miejscu co biuro rachunkowe siedzibę ma (...) Spółka z o.o. w L., której udziałowcami są Ż. J. i mąż Ż. J., M. J., który pełnił funkcję prezesa spółki. Obecnie prezesem spółki jest Ż. J.. Spółka w ramach stosunku pracy w 2017 roku faktycznie zatrudniała jednego pracownika - Ż. J. na stanowisku głównej księgowej. Dodatkowo od 2014 roku, na podstawie umowy zlecenia, była zatrudniona w spółce (...) za wynagrodzeniem, ostatnio 800 zł netto. Do jej obowiązków należało segregowanie dokumentów, archiwizacja dokumentów, wprowadzanie dokumentów. Prace w ramach umowy zlecenia wykonywała popołudniami lub w soboty. Spółka (...) w 2017 roku obsługiwała sześć podmiotów, w tym Stowarzyszenie Pomocy (...),(...) Sp. z o.o. w L..

Sąd pierwszej instancji podnosił, że K. O. o ciąży dowiedziała się we wrześniu 2017 roku. W dniu 18 września 2017 r. doszło do zawarcia przez (...) Spółkę z o.o. w L., reprezentowaną przez prezesa zarządu M. J., z K. O. umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku księgowej za wynagrodzeniem 2 000 zł brutto (k. 8- kopia akt osobowych). W dniu 18 września 2017 r. zostało przeprowadzone przez Ż. J. szkolenie wstępne w dziedzinie bhp. K. O. została zapoznana z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku księgowej, z zasadami równego traktowania w zatrudnieniu oraz obwieszczeniem o warunkach zatrudnienia. W dniu 15 września 2017 r. zainteresowana otrzymała skierowanie na badania lekarskie, natomiast w dniu 22 września 2017 r. wystawione zostało orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku księgowej. W dniu 27 września 2017 r. K. O. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2017 rok w wymiarze 2 dni roboczych (w dniach 28 i 29 września 2017 r.). W dniu 6 października 2017 r. złożyła kolejny wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na dzień 9 października 2017 r. W piśmie z dnia 23 października 2017 r. pracodawca zawiadomił K. O. o ochronie przewidzianej przepisami Kodeksu pracy w związku z ciążą - wizyta lekarska 21 października 2017 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z zakresem obowiązków, do zadań K. O. miało należeć: prowadzenie procedur księgowych i dokumentacji księgowej według obowiązującej w firmie polityki rachunkowości, staranne prowadzenie ksiąg rachunkowych, bieżące prowadzenie ewidencji rozrachunków, dekretacja i księgowanie dokumentów, księgowanie operacji gospodarczych, przyjmowanie, sprawdzanie oraz kwalifikowanie faktur pod względem merytorycznym oraz księgowym i właściwe ujęcia w księgach rachunkowych, współpraca z instytucjami zewnętrznymi

tj. US, GUS, ZUS, sporządzanie deklaracji podatkowych na potrzeby instytucji państwowych oraz zarządu, bieżąca obsługa klientów firmy.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że K. O. w dniu 23 lipca 2004 r. uzyskała tytuł licencjata na kierunku (...), w zakresie dziennikarstwo i komunikowanie masowe (kopia akt osobowych k. 8 a,s.). (...) Spółka z o.o. w L. dokonał zgłoszenia K. O. wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego od 3 marca do 30 kwietnia 2014 r., od 1 lipca 2014 r. do 14 września 2017 r., przy czym jako podstawę wymiaru składek wskazywał: za miesiące od marca do kwietnia 2014 roku – po 800 zł miesięcznie, za miesiąc lipiec 2014 roku – 760 zł, za miesiące od sierpnia 2014 roku do grudnia 2015 roku po 560 zł miesięcznie, za miesiące od stycznia 2016 roku do sierpnia 2017 roku po 950 zł miesięcznie, za wrzesień 2017 roku 162 zł. Od dnia 26 listopada 2017 r. K. O. przebywała na zwolnieniu lekarskim spowodowanym ciążą. Dziecko urodziła(...)r. Urlop macierzyński przysługiwał zainteresowanej do dnia 9 maja 2019 r. K. O. nadal pozostaje w stosunku pracy z Ż. J., z tym że od 18 września 2017 r. wymiar jej zatrudnienia został zmniejszony do 1/2 etatu, przy czym pozostawiona została bez zmian wysokość dotychczasowego wynagrodzenia, tj. kwota 2 000 zł.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w toku postępowania wyjaśniającego, na wezwanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, odwołujący się złożył dokumenty potwierdzające świadczenie pracy przez K. O. w spornym okresie. Dokumentami tymi są: kopie dokumentów z akt osobowych, kopie list obecności za miesiące wrzesień –grudzień 2017 roku, karta wynagrodzenia pracownika za 2017 rok, kopie rocznej ewidencji czasu pracy za rok 2017, kopia faktury VAT z 22 września 2017 r. wystawiona przez Centrum Medyczne (...) Sp. z o.o. w L. za badanie i wydanie orzeczenia dla stanowisk z narażeniem i konsultację okulistyczną podpisana przez K. O., kopia faktury z 29 września 2017 r. za usługi księgowe wystawiona przez K. O., trzy kopie faktur z 31 października 2017 r. wystawione i podpisane przez K. O. (k.4-22 akt ZUS).

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że podczas nieobecności K. O., w spółce (...) na podstawie umowy zlecenie, od listopada 2017 roku, została zatrudniona S. S. (2) za wynagrodzeniem 950 zł brutto. W biurze rachunkowym obowiązki K. O. przejęli pozostali pracownicy. Od stycznia 2019 roku S. S. (2) jest zatrudniona w biurze (...) w wymiarze 3/4 etatu za wynagrodzeniem 2 500 zł brutto i w wymiarze 1/4 etatu w spółce (...) z uwagi na przyjęcie przez spółkę do obsługi dwóch klientów (zeznania świadka S. S. (2)).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy i aktach ZUS. Dokumenty te zasadniczo Sąd obdarzył w pełni wiarą, jako że zostały sporządzone przez uprawnione do tego podmioty w przepisanej formie, zaś ich autentyczność, ani też osnowa nie były kwestionowane w toku postępowania. Sąd odmówił jednak wiary części dokumentów złożonych przez odwołującego się, a mianowicie dokumentom w postaci list obecności K. O., albowiem zapisom w tym dokumentach przeczą dokumenty w postaci wniosków urlopowych i faktury złożone przez odwołującego się. I tak na liście obecności za miesiąc październik wskazane zostało, że K. O. w dniach 28 i 29 września 2017 r. nie świadczyła pracy przebywając na urlopie wypoczynkowym, a tymczasem K. O. podpisała się na fakturze wystawionej w dniu 29 września 2017 r. Również w miesiącu październiku na liście obecności jest adnotacja, że w dniach 26 i 27 października 2017 r. K. O. korzystała z urlopu wypoczynkowego, zaś w aktach osobowych brak jest wniosków urlopowych na te dni. Powyższe sprzeczności prowadzą do wniosku, że dokumentacja w postaci list obecności nie jest dokumentacją wiarygodną, potwierdzającą fakt obecności K. O. w zakładzie pracy, a tym bardziej fakt świadczenia pracy w dni, w które na liście widnieje jej podpis. Zdaniem Sądu pierwszej instancji powyższe wpływa także na ocenę zeznań reprezentanta odwołującego się Ż. J. i ubezpieczonej K. O.. Sąd odmówił wiary tym zeznaniom w zakresie, w jakim Ż. J. i K. O. zeznawały, że K. O. faktycznie, do dnia rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia lekarskiego, codziennie w wymiarze 4 godzin od 12.00 do 16.00 świadczyła pracę na rzecz spółki. Powyższym zeznaniom przeczą również zasady doświadczenia życiowego. Zauważyć bowiem należy, że biuro (...), zatrudniając w pełnym wymiarze czasu pracy pięciu pracowników, obsługiwało około 50 podmiotów. Po redukcji etatu K. O., jej obowiązki mieli przejąć inni pracownicy, co prowadziłoby do tego, że każdy z nich musiałby świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, mając na uwadze dotychczasowe obciążenie pracą. Odwołująca się nie wskazała na takie okoliczności. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że po redukcji etatu do 1/2 K. O. zachowała dotychczasowe wynagrodzenie w kwocie 2 000 zł. Tymczasem Ż. J. zeznała, że S. S. (2) była najbardziej doświadczonym pracownikiem, dodatkowo zajmującym

się sprawami kadrowymi, i dlatego zarabiała więcej niż pozostali pracownicy, tj. 2 500 zł miesięcznie. Nielogiczne jest więc, aby pracownik z mniejszym doświadczeniem, z mniejszym zakresem czynności, pracujący tylko w wymiarze 1/2 etatu zarabiał 2 000 zł. Inni pracownicy zatrudnieni w wymiarze pełnego etatu otrzymywali przy tym takie samo wynagrodzenie jak K. O. zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu.

Odnośnie świadczenia pracy na rzecz spółki przez K. O. Sąd Okręgowy zauważył, że spółka obsługiwała nadal tylko 6 podmiotów, zaś na podstawie umowy o pracę w spółce zatrudniona była jedynie Ż. J.. Dotychczasowy zakres czynności K. O. świadczonych w ramach umowy zlecenia nie wskazywał na potrzebę obciążenia jej dodatkowymi zadaniami, tym bardziej, że obowiązki wykonywała po zakończeniu świadczenia pracy na rzecz biura rachunkowego, a więc po godzinie 16.00 i w soboty. Nadto, po rozpoczęciu korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez K. O., na jej miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik, a jedynie S. S. (2) powierzono dodatkowe czynności na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 950 brutto. Dlatego też Sąd pierwszej instancji obdarzył wiarą zeznania K. O. i Ż. J. w zakresie ustalonego powyżej stanu faktycznego. W pozostałym zakresie, w oparciu o argumentację powołaną wyżej, odmówił im wiary. Odnośnie zeznań świadka S. S. (2) (k. 71v-72v) Sąd zasadniczo obdarzył je wiarą, ponieważ zeznania były składane w sposób rzeczowy i spontaniczny. Sąd odmówił im jednak wiary w tej części, w której świadek zeznał, że K. O. świadczyła pracę na rzecz biura rachunkowego od 8.00 do 12.00, a od 12.00 do 16.00 na rzecz spółki w oparciu o tożsamą argumentację jak przy ocenie zeznań K. O. i Ż. J.. Sąd miał również na uwadze, że świadek pozostaje nadal w zatrudnieniu zarówno w biurze rachunkowym, jak i w spółce, co także, w ocenie Sądu, wpływa na wiarygodność świadka, który jest zainteresowany utrzymaniem zatrudnienia.

Powołując się na treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) Sąd Okręgowy wskazał na ustawowe przesłanki podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osobę będącą pracownikiem. Sąd zaznaczył, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny, czy umowa o pracę z dnia 18 września 2017 r. zawarta przez spółkę (...) z K. O. była czynnością nieważną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., a więc czy oświadczenie woli zostało złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów, jak wskazywał organ rentowy. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zainteresowana była związana ze spółką (...) umowami zlecenia i jak wynika z materiału dowodowego stanowiło to podstawę zatrudnienia także S. S. (2) w czasie nieobecności K. O.. Na podstawie umowy o pracę została ona bowiem zatrudniona dopiero od stycznia 2019 roku, kiedy to spółka zaczęła dodatkowo obsługiwać dwa podmioty, przy czym i w takiej sytuacji, jej zatrudnienie wynosiło 1/4 etatu, a nie 1/2 etatu, jak K. O.. Jednocześnie podczas zatrudnienia K. O. nie uległa zwiększeniu liczba klientów spółki do obsługi księkowej.

W ocenie Sądu Okręgowego K. O. nie świadczyła zatem na rzecz spółki pracy na podstawie umowy o pracę od (...) do 25 listopada 2017 r. Sąd zwrócił uwagę, że w dacie modyfikacji stosunku pracy z biurem (...) i nawiązania umowy o pracę ze spółką, K. O. miała świadomość tego, że jest w ciąży. Przed modyfikacją zatrudnienia świadczyła pracę za wynagrodzeniem 2 000 zł, zaś po modyfikacji jej wynagrodzenie ze stosunku pracy z Ż. J. nadal wynosiło 2 000 zł, pomimo obniżenia wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do jego połowy. Dodatkowo uzyskiwała 2 000 zł z tytułu zatrudnienia w spółce również na 1/2 etatu. Żaden z pracowników biura nie otrzymywał wynagrodzenia w takiej wysokości. Oba podmioty zatrudniające K. O. były przy tym ze sobą powiązane, a ich siedziby znajdowały się w tym samym miejscu. Dokumenty złożone przez odwołującą się, które miały potwierdzić fakt wykonywania pracy przez K. O. nie są wiarygodne z opisanych powyżej przyczyn. Dokumentacja w postaci list obecności nie może być zatem uznana za potwierdzającą fakt obecności zainteresowanej w zakładzie pracy, a tym bardziej fakt świadczenia pracy w dni, w które na liście widnieje jej podpis. Faktura podpisana przez K. O. w dniu 22 września 2017 r. jest przy tym fakturą za jej badania wstępne przeprowadzone właśnie w tym dniu. Sąd zaznaczył, że pracodawca do chwili uzyskania zaświadczenia nie powinien także dopuścić pracownika do pracy, a tymczasem K. O. podpisała się na liście obecności w dniach od (...) do 22 września 2017 r. Faktura z dnia 29 września 2017 r. jest fakturą podpisaną w dniu, w którym zgodnie z wpisami na liście obecności, zainteresowana korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Podsumowując Sąd stwierdził, że odwołujący się przedstawił jedynie trzy faktury, wszystkie wystawione w dniu 31 października 2017 r., na okoliczność potwierdzenia świadczenia pracy przez K. O. w spornym okresie, przy czym mając

na uwadze powołane wyżej nieprawidłowości, nie można z całą pewnością uznać, że dokumenty te zostały wystawione w tej dacie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że fakt świadomości co do ciąży po stronie K. O. w dacie podpisywania umowy o pracę nie przekreślał automatycznie zamiaru realizacji umowy. Strony były więc co do zasady uprawnione do przekształcenia łączącego je stosunku zlecenia w umowę o pracę. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził jednak, aby K. O. faktycznie realizowała stosunek pracy ze spółką (...). W toku postępowania nie przedstawiono jakichkolwiek dowodów potwierdzających realizowanie przez zainteresowaną zadań wskazanych w zakresie czynności, nie przedstawiono dowodów na obsługę klientów spółki. Okoliczności związane z modyfikacją stosunku pracy, znaczne podniesienie wysokości wynagrodzenia przy zmniejszeniu do połowy wymiaru czasu pracy, odniesienie sytuacji K. O. do sytuacji innych pracowników, miejsce świadczenia pracy, zakres obsługi klientów, bliskie powiązania rodzinne i kapitałowe podmiotów zatrudniających prowadzą do konstatacji, że stosunek pracy między K. O. i spółką (...) nie był faktycznie realizowany.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w wyroku.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła(...) Sp z o.o. w L. zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych wyrażający się w :

a) nadinterpretacji faktów i nieuprawnionej wykładni wywodzonej z faktów, gdzie Sąd stawia pogląd, że skoro w dniu 29 września 2017 r. K. O. przebywała na urlopie to nie mogła podpisać faktury VAT, co czyni, zdaniem Sądu niewiarygodną listę obecności, podczas gdy prawidłowo wyciągnięty wniosek z tych faktów jest taki, że K. O. w dniu 29 września 2017 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, więc nie mogła akurat w tym dniu podpisać faktury VAT, natomiast sąd zaniechał wyjaśnienia wyłonionej sprzeczności, a w szczególności okoliczności, kiedy zatem została faktycznie podpisana faktura VAT i dlaczego nosi ona akurat tę datę;

b) bezkrytycznym przyjęciu, że dokumentacja pracownicza, w szczególności lista obecności staje się dokumentem niewiarygodnym, pozbawionym mocy dowodowej, gdy brak jest w aktach osobowych dwóch wniosków urlopowych odpowiadających dniom wpisanym na liście obecności jako dni urlopu wypoczynkowego pracownika, podczas gdy jest to tylko usuwalny brak- błąd formalny o mniejszym ciężarze gatunkowym, który nie dyskredytuje całości dokumentu;

c) bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd, że brak jest dowodów potwierdzających fakt realizowania pracy przez K. O. na rzecz (...) Sp. z o.o., podczas gdy Sąd nie ocenił dowodów przedstawionych przez stronę w piśmie z dnia 11 lipca 2018 r. w postaci licznych referencji i zaświadczeń, nadto brak jest jakiegokolwiek oceny twierdzeń K. O., Ż. J., S. S. (2) odnośnie konkretnie wskazanych czynności K. O. realizowanych w ramach stosunku pracy;

d) nieuwzględnieniu okoliczności związanych z potrzebą zatrudnienia K. O. w spółce (...) w związku z finalizowaniem kontraktu z pomocą Agencji (...) z nowym podmiotem z R., co było bezpośrednią przyczyną zapewnienia siły roboczej w spółce do realizacji powyższego kontraktu;

2. naruszenie art. 6 k.c. i art. 83 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 300 k.p. wyrażające się w bezpodstawnym przyjęciu, że pracownik i pracodawca zawarli umowę o pracę dla pozor, skoro po upływie kwartału od jej zawarcia i faktycznego wykonywania nastąpiło zdarzenie w postaci ciąży pracownika, która to okoliczność zdaniem ZUS i Sądu wyklucza legalność zawarcia umowy o pracę, mimo że praca była rzeczywiście wykonywana przez K. O. za wynagrodzeniem rzeczywiście wypłaconym przez skarżącą;

3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c., poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów wyrażającą się w szczególności w :

a) nieuzasadnionej odmowie wiarygodności zeznaniom Ż. J., S. S. (2) i K. O. w zakresie takim, że K. O. do dnia rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia lekarskiego codziennie w wymiarze 4 godzin od 12 do 16 świadczyła pracę na rzecz spółki;

b) pominięciu oceny dowodów w postaci listów referencyjnych i zaświadczeń dołączonych do pisma z dnia 11 lipca 2018 r.- ich oceny w kontekście zeznań Ż. J., S. S. (2) i K. O., co wypaczyło obraz ocenianej sytuacji w kontekście realizacji obowiązków pracowniczych przez K. O..

Wskazując na powyższe zarzuty i okoliczności apelująca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i stwierdzenia wyrokiem, że K. O. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Jako żądanie ewentualne wskazano uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wnosił o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych. W uzasadnieniu pozwany zaznaczył, że w sprawie brak jest dowodów świadczenia przez ubezpieczoną pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy. Za takie dowody nie mogą być bowiem uznane jedynie trzy faktury datowane na dzień 31 października 2017 r. Jednocześnie powiązania rodzinne pomiędzy podmiotami zatrudniającymi K. O., wysokość ustalonego dla niej wynagrodzenia w odniesieniu do pozostałych zatrudnionych oraz wynikający z okoliczności sprawy brak potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku wynikającym ze spornej umowy przemawiają za pozornością zawartej umowy o pracę.

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

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż Sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego poza ustaleniem, iż umówiona przez strony spornej umowy praca nie była w rzeczywistości wykonywana na zasadach wynikających z zawartej umowy. W podzielonym zakresie nie zachodzi zatem potrzeba szczegółowego ich powtarzania. Zdaniem Sądu Apelacyjnego przedmiotowe ustalenia nie są jednak pełne. Zebrany materiał dowodowy był przy tym niewystarczający do dokonania kompletnych ustaleń faktycznych w sprawie oraz wydania merytorycznego rozstrzygnięcia. Z tego względu Sąd drugiej instancji dopuścił dowód z uzupełniającego przesłuchania przedstawiciela odwołującej Spółki (...) oraz przesłuchania zainteresowanej K. O. na okoliczność wykonywania pracy przez zainteresowaną w ramach stosunku pracy w spornym okresie u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w L.. Sąd przyjął również w poczet materiału dowodowego złożoną przez skarżącą do akt sprawy dokumentację w postaci kopii korespondencji e-mail z firmą (...) z lipca i września 2017 roku.

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił, co następuje.

Płatnik składek (...) Sp. z o.o. w L. od czerwca 2017 roku prowadził negocjacje za pośrednictwem firmy rekrutacyjnej dotyczące nawiązania współpracy z firmą (...). Obsługę księgową tej firmy miały prowadzić Ż. J. oraz K. O.. Do zawarcia umowy przez odwołującą ze wskazaną firmą transportową ostatecznie nie doszło. W tym samym czasie zainteresowana wystąpiła do Ż. J. o zmianę warunków jej pracy i podwyższenie wynagrodzenia. Powyższe okoliczności i negocjacje wpłynęły na zmianę umowy zawartej przez K. O. z biurem (...) oraz przekształcenie umowy zlecenia łączącej zainteresowaną z (...) Sp. z o.o. w umowę o pracę od dnia (...). Zmienione umowy, opisane szczegółowo w ustaleniach faktycznych Sądu Okręgowego zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, były faktycznie realizowane zgodnie z ich postanowieniami (zeznania K. O. k.132v,72v, 39v-40v, zeznania Ż. J. k. 132v,72v,40v-41v, zeznania S. S. (2) k.72-72v oraz dokumentacja zawarta w aktach sprawy i aktach organu rentowego).

Powyższy stan faktyczny Sąd Apelacyjny ustalił w oparciu o podane dowody. Jak wspomniano wyżej Sąd podzielił również co do zasady ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji obdarzył wiarą wszystkie

zebrane dowody zarówno osobowe, jak i dowody z dokumentów. Zeznania stron i świadka jako spójne, logiczne, szczegółowe oraz wzajemnie się uzupełniające uznał za wiarygodne w całości.

W ocenie Sądu drugiej instancji relacje przesłuchanych osób nie są sprzeczne ze sobą nawzajem ani ze zgromadzoną dokumentacją pracowniczą. Jak słusznie podnosiła apelująca Spółka brak w aktach osobowych wniosków o pojedyncze dni urlopu czy podpisanie przez zainteresowaną faktury datowanej na dzień, w którym przebywała ona na urlopie, nie oznacza braku autentyczności przedłożonych akt pracowniczych ani niewiarygodności relacji przesłuchanych stron i świadka. Drobne uchybienia czy nieścisłości w aktach osobowych zdarzają się stosunkowo często i wielokrotnie nie wynikają ze złej woli osób je prowadzących. W realiach niniejszego przypadku fakt wykonywania przez K. O. zatrudnienia na podstawie spornej umowy został potwierdzony przez wszystkie zeznające w sprawie osoby, które na długo przed zajściem zdarzenia powodującego konieczność wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych były połączone stosunkiem pracy oraz stosunkiem zlecenia. Strona zatrudniająca była przy tym zadowolona ze świadczonych przez zainteresowaną usług oraz wykonywanej pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Ż. J. przekonywająco wyjaśniła również motywy zatrudnienia K. O. na podstawie umowy o pracę w spółce (...) oraz ustalenie jej wynagrodzenia w kwocie wynikającej z przedmiotowej umowy. Perspektywa pozyskania nowego, istotnego kontrahenta, planowanej nieobecności związanej z zabiegiem operacyjnym oraz wysuwanie przez długoletniego pracownika żądań podwyższenia otrzymywanego wynagrodzenia w sytuacji, gdy mógł on zacząć poszukiwać nowego pracodawcy, uzasadnia dokonane przekształcenia umów łączących strony oraz podmioty z nimi powiązane. Należy przy tym zauważyć, iż kwoty wynagrodzenia ustalonego zarówno przez strony spornej umowy, jak i pozostawionego w związku z wykonywaniem zatrudnienia w biurze (...) nie były wygórowane w stosunku do kwot otrzymywanych w tym czasie przez inne osoby zatrudnione w podobnym charakterze na rynku (...). Zasada swobody umów nie uniemożliwiała przy tym podniesienia wynagrodzenia jednemu pracownikowi prywatnego przedsiębiorcy bez jednoczesnego podjęcia podobnych działań odnośnie pozostałych pracowników.

Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego obowiązki pracownicze K. O., po jej odejściu na zwolnienie lekarskie, zostały przy tym przejęte przez Ż. J. oraz S. S. (2). Niezatrudnienie tej ostatniej od początku na podstawie umowy o pracę oraz zaproponowanie jej niższego niż zainteresowanej wynagrodzenia nie dowodzi pozorności zatrudnienia K. O.. Dodatkowo należy podkreślić, iż ze zgromadzonych dowodów wynika, że zainteresowana nie tylko wykonywała zatrudnienie na podstawie spornej umowy, ale była również osobą cenioną za swą fachowość, wysoką jakość świadczonych usług i zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków. Potwierdzają to m.in. listy referencyjne wystawione przez firmy, których obsługę prowadziła (...) sp. z o.o. (k.24,25 a.s.) oraz Ż. J. (k.22).

W ocenie Sądu drugiej instancji zebrany materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na fakt, iż praca wnioskodawczyni w ramach zatrudnienia w odwołującej Spółce była wykonywana pod kierownictwem Ż. J. w warunkach reżimu pracowniczego. Strony zgodnie zeznały o godzinach pracy ubezpieczonej, jej obowiązkach pracowniczych i obsługiwanych klientach oraz nadzorze sprawowanym przez Ż. J..

W świetle przeprowadzonej oceny dowodów oraz ustalonego powyżej stanu faktycznego bez wątpliwości przyjmując zatem należy, że na podstawie spornej umowy K. O. w rzeczywistości świadczyła pracę w ramach stosunku pracy. Sąd Okręgowy dopuścił się zatem naruszenia art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), praca na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu oraz wykonywanie zatrudnienia w warunkach podporządkowania kierownictwu pracodawcy. W przypadku zainteresowanej wstąpiły wszystkie wymagane elementy stosunku pracy i dlatego nie było podstaw do uznania umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawczynią a zainteresowaną za mającą pozorny charakter.

Skoro zaś zawarta pomiędzy ubezpieczoną a (...) Sp. z o.o. w L. umowa o pracę z dnia 18 września 2017 r. nie była dotknięta nieważnością ze względu na pozorność, winna wywoływać skutki w sferze ubezpieczeń społecznych. K. O. podlega zatem ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia(...) z tytułu umowy o pracę zawartej ze wskazanym wyżej płatnikiem składek. Na zasadzie art. 6 ust. 1 pkt. 1 w zw. z art. 11, art. 12 i 13 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2017 r., poz. 1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają bowiem osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zarzuty apelacji okazały się zatem uzasadnione, co skutkowało koniecznością zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie I wyroku. Rozstrzygnięcie dotyczące zwrotu kosztów postępowania uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Na przedmiotowe koszty składają się wynagrodzenie radcy prawnego reprezentującego wnioskodawczynię w toku postępowania pierwszoinstancyjnego (180 zł) i odwoławczego (240 zł) oraz uiszczona opłata od apelacji (30 zł).