

Sygn. akt III AUa 469/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2019 r.

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

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka

Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

SSA Dorota Rzeźniowiecka

Protokolant: Sekretarz sądowy Aleksandra Białecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2019 r. w Ł.

sprawy Ł. Ś.

przy udziale P. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 31 maja 2017 r. sygn. akt VIII U 1245/15

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie oraz zasądza od Ł. Ś. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję.

Sygn. akt III AUa 469/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 lutego 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. stwierdził, że Ł. Ś. nie podlega od 1 maja 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek P. S. (1), podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę, mającej na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia, a nie rzeczywiste świadczenie pracy.

W odwołaniu od tej decyzji z dnia 10 kwietnia 2015 r. Ł. Ś. wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że podlega on obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r., gdyż na podstawie spornej umowy faktycznie świadczył pracę, wykonywał obowiązki zgodnie z powierzonym zakresem obowiązków oraz realizował wszystkie czynności faktycznie zlecone przez pracodawcę.

Zainteresowany P. S. (1) przyłączył się do stanowiska zawartego w odwołaniu. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 31 maja 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że Ł. Ś. w okresie od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, i chorobowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) - S. z siedzibą w W..

Sąd Okręgowy ustalił, że Ł. Ś., urodzony (...), w okresie od 25 czerwca 2011 r. do 24 listopada 2013 r. prowadził własną działalność gospodarczą polegającą na filmowaniu.

Ł. Ś. był zatrudniany w firmie (...) w dniu 31 sierpnia 2008 r. przy organizacji występu artystycznego podczas dożynek powiatowych w J., w dniu 14 lipca 2012 r. przy organizacji występu artystycznego w podczas pikniku w Ł., w dniu 24 czerwca 2012 r. przy organizacji występu artystycznego podczas Dni Ł.. Ł. Ś. wykonywał te prace na podstawie umów o dzieło.

W dniu 30 grudnia 2014 r. ZUS wszczął postępowanie kontrolne celem weryfikacji podlegania ubezpieczeniu przez Ł. Ś., w wyniku którego wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd ustalił, że w okresie od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. Ł. Ś. był zatrudniony u płatnika składek P. S. (1) w wymiarze 1/4 etatu na podstawie umowy o pracę na stanowisku asystenta. W dniach od 2 do 5 maja 2014 r. wnioskodawca przeszedł u płatnika składek szkolenie bhp. Ł. Ś. w ramach umowy o pracę wykonywał pracę na rzecz (...) S. w domu. Były to telefony, sprawy związane z cateringiem, uzgodnienie szczegółów technicznych w związku z występami artystycznymi organizowanymi podczas Dni Ł.. Wnioskodawca w pracy u P. S. (1) Ł. Ś. współpracował przy zawieraniu umów m.in. pomiędzy Musie S. P. S. (1) a: P. S. (2) (zawarta w dniu 25 maja 2014 r.), (...) (zawarta w dniu 26 maja 2014 r.), Miastem Ł. (zawarta w dniu 27 maja 2014 r.), Centrum (...), (...), i (...) Ziemi (...) (zawarta w dniu 6 czerwca 2014 r.).

P. S. (1) zaproponował odwołującemu pracę na dwa miesiące, tj. od maja do końca czerwca 2014 r., ponieważ ten nie miał innego zatrudnienia oraz wcześniej też pomagał mu w organizowaniu imprez i miał doświadczenie w tym zakresie. Ł. Ś. zajmował się koordynacją imprez artystycznych - Dni Ł. i w koncerty w ramach tych dni. Za zadanie miał opiekę nad tzw. „zapleczem”. Był zatrudniony na 1/4 etatu, zajmował stanowisko asystenta organizatora. Przed zatrudnieniem u P. S. (1) ubezpieczony przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu bólu pleców, do dzisiaj doskwierają mu dolegliwości związane z kręgosłupem i kolanami. Korespondencja e-mailowa, którą zajmował się m.in. odwołujący, została usunięta ze skrzynki. Praca polegała w dużej mierze na wymianie korespondencji elektronicznej, ustalaniu wymagań zespołów i odpowiedzi zwrotnej, pozytywnej lub negatywnej. Ł. Ś. miał dbać o dobre relacje z wykonawcami i dopilnować, aby ich wymagania zostały spełnione. Samych wykonawców widywał dopiero w dniu koncertu, wcześniej kontakt miał miejsce korespondencyjnie lub telefonicznie.

Do ubezpieczenia ZUS w ostatnim dniu Ł. Ś. zgłosiła jego mama, która jest pracownikiem ZUS. Był przy tym płatnik P. S. (1). Ł. Ś. posiadał zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku. Miał nienormowany czas pracy, nikt go nie rozliczał z czasu pracy, nie sprawdzał. Kopie swoich działań, tj. korespondencji, przysyłał do P. S. (1), który to ponosiłby odpowiedzialność w przypadku niewłaściwego postępowania wnioskodawcy.

Ł. Ś. podczas prowadzenia własnej działalności gospodarczej przebywał na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach: od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 29 maja 2012 r., od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia 12 sierpnia 2012 r., od dnia 17 sierpnia 2012 r. do dnia 5 listopada 2012 r., od dnia 9 listopada 2012 r., do dnia 4 stycznia 2013 r., od dnia 7 stycznia 2013 r., do dnia 16 stycznia 2013 r., od dnia 29 stycznia 2013 r. do dnia 19 lutego 2013 r., od dnia 27 maja 2013 r. do dnia 24 listopada 2013 r., od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia 18 września 2014 r., od dnia 20 listopada 2014 r. do dnia 2 grudnia 2014 r., od dnia 20 grudnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.

Zwolnienia lekarskie związane były ze schorzeniami kręgosłupa i kolan. Nie przebywał na zwolnieniu lekarskim podczas pracy u P. S. (1). Po zakończeniu pracy u P. S. (1) zaczął prowadzić własną działalność - wideofilmowanie, którą rozpoczął od lipca 2014 r. Od lutego 2016 r. przebywa w Anglii.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w szczególności w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych wnioskodawcy, tj. umowę o pracę zawartą, zaświadczenia lekarskie, historie choroby, kartę wstępnego szkolenia bhp, listy płac, umowy przy których w okresie zawarcia współpracował Ł. Ś., jak też w oparciu zeznania odwołującego i P. S. (1). Sąd dał wiarę ww. dowodom, które są spójne i wzajemnie ze sobą korespondują. W ocenie Sądu, złożone zeznania są jasne, logiczne, wzajemnie niesprzeczne i uzupełniające się oraz pozostają w zgodności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Sąd podkreślił, że na uzasadnienie swojego stanowiska Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił w toku procesu żadnych dowodów oraz nie podważył załączonych do akt dokumentów i zeznań stron stosunku pracy. W tym stanie rzeczy zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę w całości, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji uznał, że wystarczająco wyjaśnił on sporną okoliczność - czy zawarta przez Ł. Ś. umowa o pracę nosiła cechy pozorności i czy została zawarta jedynie dla uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał, że odwołanie Ł. Ś. zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Według art. 22 § 1 k.p., 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. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Dla stwierdzenia cech stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom pracodawcy co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych. Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest faktycznie realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy nawet, jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

W niniejszej sprawie odwołujący się Ł. Ś. podczas przerwy w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej zawarł w okresie od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. umowę o pracę z płatnikiem składek M. P. S. w wymiarze 1/4 etatu. Ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje bowiem, że umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c., nie jest ona także sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz nie zmierza do obejścia przepisów prawa w świetle art. 58 k.c. Zawarcie przedmiotowej umowy o pracę nie miało na celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie wskazanych przez organ rentowy celów jest zgodne z ustawą. Nie można wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa. Zgodnie zaś z treścią art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Sąd podkreślił, że nie skutkuje w sferze prawa ubezpieczeń społecznych tylko taka umowa o pracę, która nie wiąże się z faktycznym wykonywaniem tej umowy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia. Chodzi tu zatem o „fikcyjne” zawarcie umowy, gdzie następuje zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego jako pracownika osoby, która faktycznie pracy nie świadczyła.

Na tle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, iż odwołujący pracę podjął i ją faktycznie świadczył od maja do końca czerwca 2014 r., a pracodawca świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie. Już same okoliczności zawarcia spornej umowy o pracę nie świadczą o jej pozorności, bowiem odwołujący we wcześniejszym okresie współpracował z płatnikiem składek przy organizacji innych wydarzeń (świadczą o tym załączone umowy o dzieło), podobnych jak Dni Ł.. Zatem uznać, należy, że P. S. (1) zatrudniając Ł. Ś. wiedział, czego może się po nim spodziewać, wiedział że może liczyć na jego solidną pracę, gdyż znał go z poprzednio organizowanych imprez

artystycznych. W związku z tym argument ZUS o braku przeprowadzania rekrutacji Sąd uznał za chybiony. Każdy pracodawca wybierze pewnego, znanego pracownika, po którym wie może czego się spodziewać niż osobę obcą, poświęcając dodatkowo czas na rekrutację. Ł. Ś. miał czas w spornym okresie i mógł sobie pozwolić na podjęcie pracy, zatem najlepszym rozwiązaniem dla jego pracodawcy było zatrudnienie go, nie poszukując nowych niepewnych osób.

Sąd zważył, że praca Ł. Ś. polegała na kontaktach, które w dzisiejszej rzeczywistości najczęściej prowadzi się elektronicznie lub telefonicznie, celem szybszego porozumienia się. Tak też czynił odwołujący. Pracę swoją mógł wykonywać w domu, na co się godził, zdejmując z pracodawcy ciężar poszukiwania mu miejsca do pracy i kosztów związanych z utrzymaniem. Trudno zatem podważać taką formę pracy, jeśli odpowiadała ona zarówno pracownikowi i pracodawcy, pozwalając dodatkowo pracodawcy na oszczędności. Faktem świadczącym o wykonywaniu pracy przez Ł. Ś. są umowy zawarte w okresie od maja do końca czerwca 2014 r. z wykonawcami oraz Miastem Ł., dotyczące organizacji w czerwcu 2014 r. imprezy Dni Ł.. W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie ponad wszelką wątpliwość ustalono, że odwołujący w spornym okresie od początku maja do końca czerwca 2014 r. posiadał status pracownika, bowiem faktycznie wykonywał on osobiście pracę określonego rodzaju na rzecz M. P. S., z tytułu wykonywanej pracy pobierał wynagrodzenie. Ł. Ś. miał powierzone określone zadania - zajmowanie się tzw. zapleczem organizacji (...), które wiedział jak wykonywać z uwagi na wcześniejszą współpracę z płatnikiem składek przy podobnych wydarzeniach i wykonywał je w sposób prawidłowy.

Zdaniem Sądu, nie można podzielić stanowiska prezentowanego przez organ rentowy, że ubezpieczony podjął zatrudnienie jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odwołujący przedstawił stosowną dokumentację medyczną, która jasno traktuje o tym, że miał on problemy zdrowotne, regularnie przyjmował leki i chodził na wizyty lekarskie. O pozorności można mówić jedynie wówczas, gdy oświadczenie woli złożone jest drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Natomiast P. S. (1) chciał zatrudnić skarżącego i miał ku temu realne powody. Odwołujący zaś nie posiadał wówczas pracy, a więc również w jego interesie było, aby ją podjąć u P. S. (1).

Mając na względzie zapatrywania judykatury Sąd Okręgowy przyjął, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i doszło do faktycznego świadczenia pracy przyjmowanego przez pracodawcę za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. choroby), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa bądź że jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W konsekwencji Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż decyzja organu rentowego wydana została w oparciu o błędnie ustalony stan faktyczny. Fakty przemawiają za tym, iż Ł. Ś. faktycznie świadczył pracę na rzecz P. S. (1).

Kierując się wszystkimi wskazanymi wyżej okolicznościami Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

W apelacji skierowanej przeciwko wyrokowi w całości organ rentowy zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów, a w konsekwencji wyprowadzenie błędnego wniosku, zgodnie z którym postępowanie dowodowe wykazało, iż wnioskodawca podjął pracę.

W świetle tego zarzutu apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania. Motywując środek odwoławczy apelujący wskazał, że w zeznań Ł. Ś. wynika, iż opisany stosunek prawny nie miał cech określonych w art. 22 k.p. Nikt wnioskodawcy nie rozliczał z czasu pracy, nikt nie sprawował nadzoru nad jego pracą, nie decydował o czasie i miejscu pracy. Odwołujący w zasadzie uczynił sobie stałe źródło dochodu z zasiłku chorobowego pobieranego z tytułu działalności gospodarczej. Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z tytułu pracowniczego z niską podstawą wymiaru składek miało spowodować, że z tytułu działalności gospodarczej od najwyższej dozwolonej podstawy odwołujący opłacił składkę tylko za jeden miesiąc, zamiast za trzy miesiące.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się skuteczna.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wyniki postępowania dowodowego według własnego przekonania, jednak z uwzględnieniem kryteriów pozwalających sprawdzić prawidłowość tej oceny, wynikających z treści art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów to czynność myślowa, każda zaś czynność myślowa powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania. Ponadto sąd zobligowany jest dokonać oceny dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, a więc w sposób dialektyczny. W konsekwencji, granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie i dialektycznie prawidłowych, ograniczenia proceduralne (ocena dowodów musi respektować warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227 - 234 k.p.c.), poziom świadomości prawnej sędziego, doświadczenie życiowe oraz dominujące poglądy na sądowe stosownie prawa. Sąd Okręgowy kształtując podstawę faktyczną rozstrzygnięcia dopuścił się naruszenia tych dyrektyw przyjmując, że z wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego logicznie wynika, iż Ł. Ś. wykonywał pracę na rzecz P. S. (1) w ramach stosunku pracy.

Spór w sprawie niniejszej zogniskował się wokół kwestii faktycznego zatrudnienia i z tego tytułu podlegania przez Ł. Ś. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 2014 r. podpisanej przez odwołującego z płatnikiem składek P. S. (1). Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U z 2019 r. poz. 300), ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równolegle powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki prawne, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie: pierwszy - na bieżąco, gdyż świadcząc pracę otrzymuje wynagrodzenie, drugi - na przyszłość, tj. na wypadek ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego, najczęściej zdarzeń losowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 czerwca 2016 r., III AUa 320/16, LEX nr 2137139). Należy zatem przyjąć, co podkreślił Sąd Okręgowy, że stosunek ubezpieczenia społecznego jest wtórny wobec stosunku pracy w tym znaczeniu, że pracownicze ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Powstanie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa o pracę ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczeń stanowi rzeczywiste zatrudnienie, a nie samo zawarcie pisemnej umowy o pracę.

Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., 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. Stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, odróżniającymi go od innych zobowiązaniowych stosunków prawnych, w tym umów cywilnoprawnych, w ramach których praca także może być wykonywana. Są to przede wszystkim: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Właściwością stosunku pracy jest, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc pracę pracownik podporządkowany jest pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Sąd Apelacyjny w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone m.in. w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09 (LEX nr 590241), iż o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, czy nawet wystawienie świadectwa pracy, ale rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z treści art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy cechowało faktyczne wykonywanie zobowiązania o cechach pracowniczych. Dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go jako strony faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie.

W rozpoznawanej sprawie badaniu podległo, czy sporna umowa stanowiła taką czynność prawną, w wyniku której doszło do nawiązania i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną - art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - bez zamiaru wykonywania pracy, mającej cechy świadczenia charakterystyczne

dla umowy o pracę. Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Do objęcia pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym nie dochodzi wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która faktycznie nie jest pracownikiem, a więc gdy zgłoszenie następuje pod pozorem zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNP 1997 nr 15, poz. 275, z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 368, z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251, z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575).

Z całą pewnością, jak wykazało postępowanie dowodowe, Ł. Ś. określone czynności na rzecz P. S. (1) wykonywał. Stwierdzając powyższe Sąd Okręgowy schematycznie przyjął, że wyklucza to stwierdzenie pozorności umowy o pracę, bazując na - prawidłowych skądinąd - zapatrywaniach, że jeśli pracownik pracę podjął i wykonywał, a pracodawca ją przyjmował, to wykluczone jest ustalenie pozorności umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 2532/16, LEX nr 2347782). Stanowisko to zakłada bowiem wykonywanie czynności w ramach stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy.

Ugruntowany jest jednak w judykaturze pogląd, że pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo zawarcia umowy praca w ogóle nie jest świadczona, ale i wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie prawnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 324/06, LEX nr 331289, z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905, z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, LEX nr 1169835). W orzecznictwie Sądu Najwyższego nie wyklucza się też przedmiotowego (instrumentalnego) zawarcia umowy o pracę, opartego na działaniu pozornym, które jest częścią obejścia prawa (art. 58 k.c.). Może to być wykonywanie niewielkiej ilości pracy, która nie składa się na określone zatrudnienie i w tym znaczeniu ma pozorny charakter, co w swoim całokształcie nie stanowi tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 czerwca 2013 r., I UK 10/13, LEX nr 1391149, z dnia 7 stycznia 2013 r., I UK 372/12, LEX nr 1303200, z dnia 5 lipca 2012 r., I UK 101/12, LEX nr 1250560, z dnia 17 kwietnia 2009 r., I UK 314/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 272).

Rozpoznanie istoty sprawy wymagało zatem poczynienia ustaleń, czy między skarżącym a zgłaszającym go do pracowniczego ubezpieczenia płatnikiem (czynności tej faktycznie dokonała matka odwołującego, pracownica ZUS, która wprowadziła do systemu dokumenty w Inspektoracie w Ł.) został nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu, aby w przyszłości pozyskać odpowiednio wysokie świadczenia, bez proporcjonalnego wkładu składek. Niejednokrotnie zwracał na to uwagę Sąd Najwyższy, m.in. w wyroku z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05 (Legalis 76187) stwierdzając, że nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń. Wybór przez strony reżimu zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Każdy z typów zatrudnienia znalazł swoje odrębne uregulowanie prawne. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczemu skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy, zaś zawarcie umowy o charakterze cywilnoprawnym poddaje ten stosunek prawny pod regulację określoną w prawie cywilnym, ze szczególnym uwzględnieniem szeroko dopuszczalnych postanowień umownych. Cywilnoprawne formy zatrudnienia charakteryzują się dużą różnorodnością. Kodeks cywilny wymienia umowy nazwane, takie jak umowa o dzieło, umowa zlecenia (w tym umowa o świadczenie usług określona w art. 750 k.c.) czy umowa agencyjna. Praktyka wykształciła tzw. umowy menedżerskie, czyli umowy o świadczenie usług zarządzania. Praca może być też świadczona na podstawie umów mieszanych, czyli łączących cechy kilku więzi prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, Legalis nr 163732). Takiej oceny dowodów, zgodnej z doświadczeniem życiowym, a na jej tle właściwych ustaleń i rozważań prawnych w motywach zaskarżonego wyroku zabrakło.

Tymczasem należało mieć na względzie całokształt okoliczności ujawnionych w sprawie, także tych wynikających z dokumentacji zgromadzonej w aktach ZUS i podnoszonych przez organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie. Faktem jest bowiem, że Ł. Ś. w czasie prowadzenia własnej działalności gospodarczej w latach 2011 - 2013

długotrwale chorował, w okresie od grudnia 2011 r. do listopada 2013 r. był zdolny do pracy tylko przez około pięć miesięcy z przerwami, pobrał zasiłki chorobowe w kwocie 37.874,31 zł. Nie mając tytułu do ubezpieczeń zawarł z zainteresowanym P. S. (1) umowę o pracę w wymiarze 1/4 etatu z niską podstawą wymiaru składek (420 zł) tylko na dwa miesiące, a od 1 lipca 2014 r. zadeklarował rozpoczęcie działalności gospodarczej z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w kwocie 9.365 zł (k. 52 akt organu rentowego). Od sierpnia 2014 r. odwołujący ponownie stał się niezdolny do pracy i stan ten trwał przez wiele miesięcy. Zatem zgłoszenie z tytułu ubezpieczenia pracowniczego za dwa miesiące z niską podstawą wymiaru spowodowało, że Ł. Ś. uzyskał odpowiednio wysoki zasiłek chorobowy, płacąc tylko jedną składkę od najwyższej podstawy wymiaru za lipiec 2014 r. Perspektywa rychłego korzystania ze świadczeń chorobowych była zaś wielce prawdopodobna, biorąc pod uwagę wcześniejszą potrzebę leczenia przewlekłych schorzeń. W tych okolicznościach, które jednoznacznie wynikają z materiału zebranego w sprawie, obowiązkiem Sądu było ocenić zeznania stron zaoferowanej umowy o pracę z należyтым krytycyzmem, zgodnie z doświadczeniem życiowym i logiką - art. 233 § 1 k.p.c. Ocena pozbawiona takiego krytycyzmu jest dowolną.

W sprawie niniejszej Sąd Okręgowy nie dostrzegł bądź nie docenił szeregu okoliczności faktycznych przeciwnych istnieniu stosunku pracy. Przede wszystkim z materiału dowodowego wynika, że zainteresowany w ogóle nie stworzył stanowiska pracy dla Ł. Ś.. Nie przekazał do dyspozycji wyposażenia, na którym pracownik miałby świadczyć pracę, tj. komputera, telefonu, jakichkolwiek materiałów biurowych itp. Odwołujący wykonywał zlecone czynności w swoim domu w Ł.. Takie same czynności Ł. Ś. wykonywał wcześniej na rzecz P. S. (1) w ramach umowy o dzieło. Jak wyżej zaznaczono, istotą stosunku pracy jest, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Realizując umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. P. S. (1) zlecił odwołującemu czynności organizacyjne przy ewent'ach plenerowych w związku z Dniami Ł., ale nie określił i nie nadzorował jego pracy co do czasu, miejsca i rodzaju czynności. Na rozprawie w dniu 14 lutego 2017 r. Ł. Ś. jasno stwierdził (wyjaśnienia potwierdzone zeznaniami), że nie było ustaleń, że ktoś miał go sprawdzać, „kopie maila otrzymywał pan P. i tyle” (k. 47). Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego pracowniczego podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem przełożonego (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145). Takich cechami nie charakteryzował się sporny stosunek prawny. Współcześnie, wobec nowych warunków społeczno - gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki, pojęcie podporządkowania pracowniczego ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje do wykonania zadania i decyduje o sposobie ich realizacji, co jednak nie zmienia faktu, że tacy pracownicy, pozostając związani wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18, z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366). Jednakże również w systemie podporządkowania autonomicznego to pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sam sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Nawet przy koncepcji podporządkowania autonomicznego nie sposób przyjąć, że P. S. (1) realizował zadania pracodawcy w ramach stosunku pracy, gdyż nie stworzył stanowiska pracy, nie nadzorował czasu poświęconego na pracę, nie określił zakresu czynności i nie nadzorował na bieżąco realizacji powierzonych obowiązków. W ogóle nie kontrolował gdzie i kiedy Ł. Ś. pracuje. Zlecił ramowo określone zadania i interesował go efekt, a nie staranne działanie. Umowa o pracę jest natomiast zobowiązaniem starannego działania, a nie umową rezultatu. Okoliczności sprawy skłaniają też do konstatacji, że nawet gdyby odwołujący nie wykonywał osobiście poszczególnych czynności przy organizacji imprez, tylko posługiwał się w załatwianiu spraw innymi osobami, to zainteresowany nie był w stanie tego spostrzec.

Mając na względzie powyższe aspekty analizowanego stosunku prawnego podzielić trzeba stanowisko apelującego, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym brak jest podstaw do przyjęcia, iż praca była świadczona przez

odwołującego w ramach rygorów charakterystycznych dla stosunku pracy. Przypomnienia wymaga, że pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona lub gdy okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy; nie stanowi ona wówczas tytułu ubezpieczenia społecznego.

Jeżeli oświadczenia stron uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego to taka umowa jako pozorna jest nieważna (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, Legalis nr 750330; podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 stycznia 2014 r., III AUa 764/13, Legalis nr 992607; Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 września 2013 r., III AUa 1652/12, Legalis nr 740784). Ustalenie pozorności umowy o pracę jest elementem stanu faktycznego. Wadliwie ustalony stan faktyczny doprowadził w sprawie niniejszej do niewłaściwego zastosowania przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Okoliczności wykonywania pracy przez Ł. Ś. świadczą, że nie było w tym stosunku prawnym typowych cech pracowniczych. Wiele wskazuje, że był to stosunek cywilnoprawny, choć nie jest rolą organów odwoławczych badanie, na jakiej w istocie podstawie prawnej praca była wykonywana, gdyż wykracza to poza granice zaskarżonej decyzji.

Stwierdzając powyższe Sąd drugiej instancji orzekł reformatoryjnie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i odwołanie oddalił, rozstrzygając także o kosztach zastępstwa procesowego za pierwszą instancję co do zasady na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c., zaś co do wysokości z mocy § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 490), obowiązującego w dacie wniesienia odwołania.