

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2019 r.

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

**Przewodniczący: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)**

**Sędziowie: SA Jolanta Wolska**

**SA Anna Rodak**

**Protokolant: stażysta Aneta Siewiera**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2019 r. w Ł.**

**sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., A. N.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.**

**o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym**

**na skutek apelacji A. K. (1)- (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**

**od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi**

**z dnia 25 kwietnia 2019 r. sygn. akt VIII U 528/18**

- 1. oddala apelację;**
- 2. zasądza od A. N. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;**
- 3. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 240 (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

Sygn. akt III AUa 564/19

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 grudnia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że A. N. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 13 października 2016 r. jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z o.o. w S. z uwagi na pozornosc umowy o pracę.

A. N. i płatnik składek (...) sp. z o.o. w S. złożyli odwołania od tej decyzji wnosząc o jej zmianę przez uznanie, że odwołująca się jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 13 października 2016 r., albowiem pracę A. N. wykonywała w rzeczywistości w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy umówioną pracę. Zakład Ubezpieczeń Społecznych domagał się oddalenia odwołań.

Postanowieniem z dnia 4 września 2018 r. Sąd Okręgowy połączył sprawy z obu odwołań do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2019 r. oddalił oba odwołania oraz zasądził od A. N. i od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołujący się płatnik składek (...) sp. z o.o. prowadzi na podstawie wpisu do KRS - Rejestru Przedsiębiorców od 19 kwietnia 2012 r. działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem jest artystyczna i literacka działalność twórcza. Spółka powstała w celu produkcji i promocji polskiego kina w kraju i za granicą. Wspólnikami spółki są R. M. posiadająca 40 udziałów, L. C. posiadająca 35 udziałów oraz - od samego początku istnienia spółki o odwołująca się A. N., posiadająca 25 udziałów. Kapitał zakładowy spółki wynosi 5.000 zł. Spółka nie posiada rady nadzorczej. Od początku działania spółki aż do 2016 r. wspólnicy nie byli zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych.

Spółka korzysta z usług zewnętrznej firmy w zakresie księgowości i kadr. A. N. nie jest spokrewniona z pozostałymi wspólnikami spółki.

Uchwałą nr 1/03/2016 z dnia 30 marca 2016 r. zarząd spółki uchwalił zatrudnienie z dniem 1 kwietnia 2016 r. nowego pracownika na stanowisko prezes/kierownik produkcji. Uchwałą nr 2/03/2016 z dnia 30 marca 2016 r. zarząd spółki z dniem 30 marca 2016 r. ustanowił pełnomocnika w osobie J. M., której zadaniem było reprezentowanie spółki w umowach i sporach z pracownikiem R. M..

Prezes zarządu spółki R. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik spółki na stanowisku prezes/kierownik produkcji na 1/4 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 500 zł brutto od 1 marca 2016 r., a więc przed podjęciem uchwały w dniu 30 marca 2016 r. Do obowiązków R. M. należy: podejmowanie decyzji w firmie i jej reprezentowanie, kierowanie produkcją filmową, podejmowanie działań z zakresu produkcji filmowej od strony producenckiej, kreatywne podejście do produkcji filmowej: opracowanie scenariuszy i prac audiowizualnych, tworzenie budżetów, opracowanie koncepcji firmy i produkcji filmowych.

Uchwałą nr 1/10/2016 z dnia 7 października 2016 r. zarząd spółki, w związku z pozyskaniem nowych kontrahentów z obszaru województwa (...) i rozszerzeniem obszaru działalności gospodarczej na rejon województwa (...), z dniem 7 października 2016 r. ustanowił nowe miejsce prowadzenia działalności gospodarczej przez spółkę i wskazał dodatkowy adres, pod którym działalność będzie prowadzona, tj. (...)-(...) W. ul. (...), a jednocześnie w związku z poszerzeniem obszaru działalności postanowił zatrudnić nowego pracownika, który będzie reprezentował spółkę w tym obszarze.

Uchwałą nr 2/10/2016 z dnia 11 października 2016 r. zarząd spółki ustanowił pełnomocnika w osobie A. K. (2), którego zadaniem było reprezentowanie spółki w umowach i sporach z członkiem zarządu A. N. oraz określenie wysokości wynagrodzenia tego członka zarządu.

Trzeci (...) spółki (...) (członek zarządu) nie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez płatnika składek i nie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

Sąd ustalił, że ubezpieczona A. N., urodzona (...), legitymuje się wykształceniem wyższym, ukończyła studia magisterskie na kierunku psychologia w ramach MISMaP na Wydziale Psychologii (...) z wynikiem bardzo dobrym, uzyskując tytuł magistra, a następnie ukończyła studia magisterskie w Państwowej Wyższej Szkole (...) w Ł. na Wydziale Operatorskim i Realizacji Telewizyjnej, kierunek Realizacja Obrazu Filmowego, Telewizyjnego i Fotografia, specjalność (...) Animowany i Efekty Specjalne, uzyskując 19 września 2015 r. tytuł magistra sztuki. Obecnie jest studentką studiów doktoranckich w Państwowej Wyższej Szkole (...) w Ł..

W dniu 11 października 2016 r. została zawarta przez płatnika składek, tj. spółkę reprezentowaną przez A. K. (2), z A. N. pierwsza sporna umowa o pracę na okres próbny, wynoszący dwa miesiące, na mocy której ubezpieczona

została zatrudniona na stanowisku reżyser/producent kreatywny w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 5.700 zł brutto. W umowie o pracę zostało określone miejsce wykonywania pracy - biuro spółki, (...)-(...) W. ul. (...), które jest jednocześnie miejscem zamieszkania odwołującej się oraz dzień rozpoczęcia pracy, tj. 13 października 2016 r. Ponadto strony umowy uzgodniły, że A. N. jako pracownik sama organizuje swoje stanowisko pracy i będzie wykonywała pracę na swoim sprzęcie komputerowym i fotograficznym oraz używając własnego specjalistycznego oprogramowania, a od pracodawcy otrzyma dysk do przechowywania danych, które zobowiązana jest starannie zabezpieczyć przed kradzieżą i udostępnieniem osobom trzecim. Strony postanowiły także, że ubezpieczona jako pracownik w zamian za otrzymane wynagrodzenie przekazuje pracodawcy autorskie prawa majątkowe do utworów powstałych w ramach wykonywania obowiązków służbowych, a ponadto, że jest zobowiązana do zachowania tajemnicy służbowej, a w szczególności poufnych informacji, o których dowiedziała się w związku z zatrudnieniem.

W dacie zatrudnienia A. N. posiadała orzeczenie lekarskie z dnia 10 października 2016 r. o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku reżysera. W związku z podpisaniem umowy o pracę skarżąca przebyła szkolenie w dziedzinie bhp w okresie od 13 października 2016 r. do 14 października 2016 r.

W dniu 12 grudnia 2016 r. została zawarta przez płatnika składek, tj. spółkę reprezentowaną przez A. K. (2) z A. N. druga sporna umowa o pracę, na czas nieokreślony, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku reżyser/producent kreatywny w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 7.900 zł brutto, z datą rozpoczęcia pracy od 13 grudnia 2016 r. W umowie o pracę zostało, tak samo jak umowie na okres próbny, określone miejsce wykonywania pracy oraz pozostałe warunki wykonywania pracy. Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków na powierzonym stanowisku do ubezpieczonej należało:

- tworzenie scenariuszy, storyboardów i opracowanie koncepcji wizualnej filmów animowanych, fabularnych, reklamowych i korporacyjnych według autorskiej koncepcji,
- tworzenie wizualizacji, ilustracji itp. według autorskiej koncepcji,
- korekcja barwna materiału filmowego według autorskiej koncepcji,
- montaż materiału według autorskiej koncepcji,
- realizacja różnych form filmowych według autorskiej koncepcji,
- tworzenie koncepcji fotografii i ich wykonywanie,
- przygotowywanie materiałów reklamowych i promocyjnych według autorskiej koncepcji, w tym plakatów i ulotek,
- przygotowanie koncepcji autorskich warsztatów filmowych i ich prowadzenie,
- udział w wydarzeniach promujących działalność spółki i realizowanych przez nią filmów.

Przed podpisaniem tych umów nie istniało w spółce stanowisko reżysera/producenta kreatywnego, ani też spółka nie miała swojego biura w W.. Analogiczne czynności do tych, które ubezpieczona miała wykonywać na podstawie spornych umów wykonywała we wcześniejszym okresie jako wspólnik spółki. Poza odwołującą się oraz prezesem R. M. do wykonania konkretnych projektów, w których spółka była producentem, płatnik składek zatrudniał innych artystów wyłącznie na umowy o dzieło.

W dacie podpisania pierwszej spornej umowy o pracę A. N. była w ciąży i spodziewała się dziecka, którego ojcem jest pełnomocnik spółki (...). Płatnik składek, zawierając z ubezpieczoną pierwszą sporną umowę o pracę wiedział o tym, że A. N. jest w ciąży. Ubezpieczona była wówczas w 16 tygodniu ciąży. O ciąży wiedziała od lipca 2016 r., ostatnią miesiączkę miała 4 czerwca 2016 r. W trakcie ciąży odwołująca się otrzymała w dniu 11 stycznia 2017 r. skierowanie

na oddział patologii ciąży. Ubezpieczona przebywała na Oddziale Położniczo - Ginekologicznym Szpitala (...) św. Z. w W. od 20 lutego 2017 r. do 1 marca 2017 r., gdzie rozpoznano ciążę 36. tygodniową, kolkę nerkową lewostronną, stan po pessarze położniczym. Po zakończeniu hospitalizacji ubezpieczona została wypisana do domu w stanie ogólnym dobrym, z żywą zachowaną ciążą, bez cech infekcji, ze stosownymi zaleceniami. Dziecko urodziło się (...)

W styczniu 2018 r. A. N. dowiedziała się, że jest w drugiej ciąży. W dniu 7 lipca 2018 r. odwołująca się urodziła drugie dziecko.

A. N. w okresie od powstania spółki do dnia podpisania pierwszej umowy, w tym także w trakcie studiów doktoranckich, odbywała w spółce praktyki zawodowe. Uczyła się wykonywać prace związane z produkcją filmową. Ubezpieczona posiada kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w zakresie reżyserii filmów, w compositingu i korekcji barwnej oraz innych pracach postproducyjnych, a nadto jest autorką scenariuszy. W czasie studiów zdobyła wiele nagród indywidualnych i stypendia.

Przed zawarciem spornych umów o pracę A. N. była już od wielu lat znana w środowisku filmowym jako bardzo dobry specjalista w dziedzinie animacji, w tym animacji poklatkowej, a także jako osoba, która zawodowo jest związana z działalnością gospodarczą odwołującej się spółki. W okresie poprzedzającym podpisanie spornych umów o pracę prowadziła jako wspólnik odwołującej się spółki rozmowy z zewnętrznymi podmiotami, z którymi następnie spółka nawiązała współpracę. Będąc wspólnikiem skarżąca pracowała jako grafik przy projekcie teledysku dla zespołu (...) w 2015 r. oraz przy kampanii promocyjnej tego teledysku.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że dla kontrahentów spółki nie było różnicy w sposobie kontaktowania się przez ubezpieczoną w sprawach projektów wykonywanych przed zawarciem spornych umów o pracę, gdy działała jako wspólnik spółki, jak i po zawarciu kwestionowanych umów.

A. N. wykonywała powierzone czynności w swoim mieszkaniu w W.. Miała to robić w godzinach 9.00-17.00, sama prowadziła ewidencję czasu swojej pracy. Kluczowym projektem, przy którym zadania wykonywała w spornym okresie był film (...). Przy tym filmie łącznie na rzecz spółki pracowało 15 osób, z których żadnej, poza odwołującą się, płatnik nie zatrudnił na umowę o pracę. Prezes zarządu spółki R. M. mieszka w K. i tylko sporadycznie, raz w miesiącu w badanym okresie, bezpośrednio spotykała się z ubezpieczoną w W.. A. N. i prezes zarządu spółki utrzymywały w spornym okresie kontakt telefoniczny i e-mailowy. Ubezpieczona prowadziła korespondencję mailową z prezesem zarządu spółki w sprawie realizacji zadań w związku z projektami także poza godzinami pracy.

Projekt prac przy filmie (...) zaplanowała w drugiej połowie 2016 r. R. M., która jest jego producentem. Do zadań R. M. należało przede wszystkim sprawdzanie, czy zaplanowane czynności są wykonywane zgodnie z opracowanym przez nią harmonogramem i budżetem. R. M. miała możliwość ingerowania w ten projekt. Sąd ustalił, że R. M. nie ma kwalifikacji, pozwalających jej na dokonanie oceny i wykonywanie nadzoru nad jakością pracy w dziedzinie animacji wykonywanej przez skarżącą.

A. N. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek od 13 października 2016 r. Stała się niezdolna do pracy w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży od 11 stycznia 2017 r. Ubezpieczona przebywała od tego dnia na zwolnieniu lekarskim do 25 stycznia 2017 r., następnie wróciła do pracy i ponownie stała się niezdolna do pracy od 9 lutego 2017 r. Od tego momentu przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu, tj. do 10 marca 2017 r. Po urodzeniu pierwszego dziecka przebywała na urlopie macierzyńskim, a po jego zakończeniu na początku marca 2018 r. wróciła do pracy, po czym, po konsultacji z Państwową Inspekcją Pracy, strony rozwiązały drugą sporną umowę o pracę na mocy porozumienia stron, w związku z czym odwołująca się została przez płatnika składek wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych jako pracownik spółki, a następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na takich samych warunkach jak poprzednio, tj. na stanowisku reżysera w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 7.900 zł brutto miesięcznie. Na mocy tej umowy płatnik dokonał ponownego zgłoszenia skarżącej do pracowniczych ubezpieczeń społecznych.

A. N. nadal jest współnikiem spółki, pozostaje członkiem zarządu, posiada 25% udziałów, nie wykonuje pracy na rzecz płatnika, albowiem aktualnie przebywa na kolejnym urlopie rodzicielskim w związku z urodzeniem drugiego dziecka.

Płatnik składek sporządził dokumentację osobową i placową ubezpieczonej. Płatnik składek wypłacił odwołującej się wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w związku z ciążą za okres od 11 stycznia 2017 r. do 25 stycznia 2017 r. i od 9 lutego 2017 r. do 26 lutego 2017 r. A. N. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 27 lutego 2017 r. do 9 marca 2017 r., a za okres od 10 marca 2017 r. do 8 marca 2018 r. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Projekty filmów (...) w reż. N. P. i (...) w reż. R. M., były realizowane przez spółkę od wielu lat, na długo zanim ubezpieczona podpisała sporne umowy o pracę Umowa korporacyjna dotycząca filmu (...) zawarta została w dniu 28 sierpnia 2014 r. Produkcja miała zostać zakończona do dnia 15 września 2015 r. Reżyserem i autorem scenariusza była A. N., a umowę w imieniu płatnika podpisała prezes R. M.. Z kolei umowa koprodukcji filmu dokumentalnego pt. (...) została zawarta przez ubezpieczoną w imieniu spółki w dniu 15 października 2014 r., tzn. także przed zawarciem umów o pracę. Kierownikiem produkcji miała być R. M..

W okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą w okresie ciąży płatnik nie zatrudnił żadnego innego pracownika na stanowisko ubezpieczonej na zastępstwo. Część obowiązków przejęła R. M., a pozostałe obowiązki związane z projektem (...) czekają na powrót do pracy A. N..

W roku obrotowym 2014 z zestawienia sald i obrotów za okres sprawozdawczy od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. wynika, że rozrachunki spółki ze skarżącą zamknęły się saldem 1.194,14 zł. Z rachunków zysków i strat spółki na dzień 31 grudnia 2015 r. i na dzień 31 grudnia 2016 r. wynika, że 2014 rok spółka zakończyła zyskiem w kwocie 822,90 zł, 2015 rok zyskiem w kwocie 249,42 zł, 2016 rok spółka zakończyła zyskiem w kwocie 1496,39 zł. Zgodnie z zeznaniem podatkowym spółki, za rok 2016 płatnik składek osiągnął przychód w kwocie 65.625,28 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 63.906,89 zł, a dochód 1.718,39 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, a także częściowo zeznań świadków, A. N. oraz zeznającej w imieniu spółki (...), tj. w takim zakresie, w jakim razem z pozostałym materiałem dowodowym te osobowe źródła dowodowe korelowały, tworząc spójną całość.

Oceniając zeznania świadków Sąd miał na uwadze, że wynika z nich, iż ubezpieczona jeszcze przed zatrudnieniem na podstawie spornych umów o pracę znana była w środowisku filmowym jako bardzo dobry specjalista z dziedziny animacji, a także jako osoba wykonująca swój zawód w ramach działalności gospodarczej spółki. Żaden ze świadków nie miał przy tym wiedzy co do tego, na jakiej podstawie prawnej w spornym okresie odwołująca się wykonywała czynności, tj. czy czyniła to jako współnik, członek zarządu czy też jako pracownik spółki. Z zeznań świadków wynika, że nie zauważyli oni żadnej różnicy w tym zakresie.

Z kolei analiza załączonych do akt ZUS i akt sprawy dokumentów oraz ich zestawienie z zeznaniami świadków i stron pokazuje, że część projektów, w których realizacji uczestniczyła skarżąca dotyczyła umów, filmów i teledysków z okresu poprzedzającego zawarcie zakwestionowanych umów o pracę (jak w przypadku filmu (...), który zdobył nagrodę 13 października 2016 r.), a część z deklarowanych i przedstawionych - dopiero zresztą w toku postępowania odwoławczego - prac ubezpieczonej w formie tabelarycznego zestawienia załączonego do odwołania nie została potwierdzona innymi wiarygodnymi dokumentami, które pozwalałyby na stwierdzenie kto konkretnie i kiedy te czynności wykonał. W szczególności dotyczy to filmu (...) i (...). Zdaniem Sądu, zestawienie w formie tabeli wykonanych przez odwołującą się czynności zostało sporządzone jedynie na potrzeby niniejszego postępowania, przy czym nawet jeśli uznać, że część z tych czynności skarżąca wykonała w badanym okresie, to i tak nie przesądza to o tym, że pozostawała w pracowniczym zatrudnieniu, skoro w okresie poprzedzającym zawarcie spornych umów wykonywała także prace animacyjne tak, jak dotychczas, jako współnik spółki. Nadto ze złożonych kopii korespondencji mailowej prowadzonej w spornym okresie przez A. N. prezesem zarządu wynika, że rozmowy takie były prowadzone także poza rzekomymi godzinami pracy.

Sąd pierwszej instancji doszedł do konkluzji, że w świetle całokształtu materiału dowodowego nie ma żadnych przekonujących dowodów na to, iż wykonując w analizowanym okresie deklarowane czynności przy realizacji projektów ubezpieczona czyniła to w ramach charakterystycznego dla stosunku pracy reżimu podporządkowania pracowniczego. Ani z zeznań A. N. ani z zeznań R. M. nie wynika w szczególności, ażeby R. M. mogła faktycznie sprawować nadzór i kontrolę nad pracą skarżącej. Przede wszystkim obie te osoby są zarówno członkami zarządu jak i udziałowcami. Czynnice uczestniczyły w pracach na rzecz spółki na długo przed podpisaniem spornych umów o pracę. Z przedłożonych umów wynika, iż obie, a zatem także ubezpieczona, zabiegały o nowe kontrakty i podpisywały umowy w imieniu spółki. Każda z nich, z uwagi na odmienne doświadczenie zawodowe, zajmowała się innymi elementami projektu. Trudno jednak mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczemu. Dwóch, na trzech członków zarządu i wspólników, miało zawarte umowy o pracę ze spółką. W spółce nie było zatrudnionych innych pracowników. Zasadnicze zatem znaczenie ma sama możliwość wystąpienia podporządkowania. W tym wypadku, z uwagi na niewielkie (formalnie-prawne) zaangażowanie trzeciego członka zarządu i wspólnika, praktycznie wystąpić my musiało wzajemne podporządkowanie sobie dwóch członków zarządu/wspólników. Choć spór dotyczy stosunku pracy A. N. nie uszło uwadze Sądu, iż w ustalonym stanie faktycznym, aby przyjąć rzeczywiste istnienie spornego stosunku pracy należałoby uznać, iż odwołująca się podlega R. M., a ta z kolei podlega skarżącej. Istota pracowniczego podporządkowania nie dopuszcza takiego paradoksu. Nie można być jednocześnie pracownikiem i pracodawcą w ramach tego samego podmiotu zatrudniającego.

Dodatkowo Sąd podniósł, że o braku podporządkowania świadczy także okoliczność, iż R. M. przyjeżdżała aby mieć osobisty kontakt z ubezpieczoną sporadycznie, bardzo rzadko, tylko raz w miesiącu. Utrzymywanie kontaktu telefonicznego i mailowego, o którym obie zeznały (zresztą także poza godzinach pracy) nie daje podstaw do ustalenia, że nadzór nad pracą skarżącej był faktycznie wykonywany przez R. M., tym bardziej, że z ich zeznań wynika, że prezes zarządu nie ma kwalifikacji i kompetencji do oceny jakości i sposobu wykonania pracy przez ubezpieczoną, gdyż nie jest specjalistą w dziedzinie animacji. Ponadto trudno twierdzić, że pracodawca sprawował kontrolę nad miejscem i czasem pracy odwołującej się, skoro A. N. wykonywała pracę w swoim własnym mieszkaniu, natomiast główna siedziba spółki jest S.. Sąd miał też na uwadze, że ubezpieczona zeznała wprost, iż sama prowadziła swoją własną ewidencję czasu pracy, co przeczy twierdzeniom, jakoby prezes zarządu kontrolowała w tym zakresie ubezpieczoną. Sąd podkreślił, że przed zatrudnieniem A. N. spółka nie miała swojego biura w W., natomiast w kwestionowanych umowach o pracę wskazano, że siedziba tego biura mieści się w mieszkaniu pracownika, co również świadczy o tym, że działania stron miały jedynie upozorować umowy o pracę. Przed zatrudnieniem odwołującej się nie istniało również w strukturze spółki stanowisko pracy reżysera/producenta kreatywnego, ani też spółka nie zatrudniła nikogo na zastępstwo w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy skarżącej aż do dnia dzisiejszego, co świadczy o braku rzeczywistej potrzeby do jego utworzenia, tym bardziej, że zatrudniając innych artystów do wykonania projektów spółka zawierała umowy o dzieło.

Sąd zauważył przy tym, że z materiału dowodowego wynika, iż w spółce zostały zatrudnione wyłącznie dwie osoby tj. R. M. na 1/4 etatu jako prezes zarządu z wynagrodzeniem 500 zł brutto miesięcznie oraz odwołująca się w pełnym wymiarze czasu pracy, od razu z bardzo wysokim wynagrodzeniem, bo za pierwsze dwa miesiące umowy na okres próbny - 5.700 zł brutto miesięcznie, a następnie na czas nieokreślony - 7.900 zł brutto miesięcznie. Nie sposób w też nie zauważyć, że pełnomocnikiem spółki przy zawarciu spornych umów o pracę był ojciec dziecka ubezpieczonej. Sąd oceniając możliwości finansowe spółki w tym zakresie uznał, że w świetle złożonych sprawozdań finansowych za lata 2014 -2016 i zeznania podatkowego za 2016 r., płatnik nie miał zdolności finansowej do zatrudnienia odwołującej się z tak wysokim wynagrodzeniem.

W chwili zawierania pierwszej umowy A. N. była w 16. tygodniu ciąży, a zatem mogła się spodziewać, że w związku z ciążą i macierzyństwem w niedługim okresie od zawarcia umowy o pracę będzie korzystała jako pracownik ze świadczeń związanych z macierzyństwem od bardzo wysokiej podstawy wynagrodzenia. Poza sporem przy tym pozostaje, że płatnik wiedział o ciąży skarżącej i zdawał sobie sprawę, że niezbyt długo będzie ponosił ciężary związane z zatrudnieniem ubezpieczonej, która wkrótce nabędzie uprawnienia do świadczeń ubezpieczeniowych. Z załączonej dokumentacji medycznej wynika, już w dniu 11 stycznia 2017 r. u skarżącej stwierdzono stan zagrożenia ciąży, w

związku z czym otrzymała skierowanie na szpitalny oddział patologii ciąży, co poddaje w wątpliwość twierdzenia strony odwołującej, że dobrze czuła się w ciąży i była zdolna wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd podkreślił, że dokumenty w postaci: umów o pracę oraz pozostała dokumentacja osobowa z firmy płatnika w rzeczywistości nie stanowią dowodów wykonywania przez ubezpieczoną pracy, a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia. Takie formalne sporządzenie dokumentacji miało na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu w stosunku pracy, a w konsekwencji o podleganiu pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy zważył, że oba odwołania są bezzasadne i podlegają oddaleniu. Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, pracownicy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Przepis art. 13 pkt 1 tej ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, zasp art. 8 ust 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa 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. Choć do nawiązania stosunku pracy dochodzi przez zawarcie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umowy o pracę, to jednak samo zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, tylko bowiem rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy, wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, nie ma podstawy faktycznej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, G.Prawna (...)).

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że kwestionowane umowy o pracę z dnia 13 października 2016 r. i z dnia 12 grudnia 2016 r. zawarte między ubezpieczoną a płatnikiem są nieważne, bowiem zostały zawarte dla pozorów. W myśl art. 83 § 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Innymi słowy, czynność prawna pozorna występuje pod warunkami: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczeniami, a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże, zgodnie z utrwalonym w

orzecznictwie sądowym stanowiskiem, nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował i płacił wynagrodzenie za pracę.

W niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/2006, LEX nr 328015).

W ocenie Sądu Okręgowego, o pozorności przedmiotowych umów o pracę świadczą już same okoliczności zawarcia pierwszej z nich, albowiem w tym czasie płatnik i ubezpieczona doskonale wiedzieli o ciąży, jako pełnomocnika uprawnionego do zawarcia umowy w imieniu spółki i ustalenia wynagrodzenia A. N. powołano ojca jej dziecka, dotychczas w strukturze spółki nie istniało stanowisko reżysera/producenta kreatywnego, które zostało specjalnie utworzone dla odwołującej się bez istnienia rzeczywistej potrzeby pracodawcy, wynagrodzenie skarżącej zostało od razu ustalone na bardzo wysokim poziomie bo 5.700 zł brutto miesięcznie przez pierwsze dwa miesiące, a następnie 7.900 zł brutto. Sąd miał też na uwadze, że w spółce jest tylko dwóch pracowników, ubezpieczona i prezes zarządu R. M., która w badanym okresie została przez spółkę zatrudniona na 1/4 etatu z wynagrodzeniem zaledwie w wysokości 500 zł brutto miesięcznie. Ponadto, jeśli uwzględnić zestawienia finansowe z działalności spółki złożone do akt sprawy, to brak jest podstaw do przyjęcia, że tak wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej mieściło się w możliwościach finansowych płatnika składek. Sąd uwzględnił nadto, że innych artystów przy wykonywaniu realizowanych projektów spółka nie zatrudniała na umowę o pracę, ale umowę o dzieło.

Zanim A. N. zawarła umowę o pracę wykonywała czynności przy produkcji projektów jako wspólnik spółki i do czasu zajścia w ciążę nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Z materiału dowodowego wynika, że potrzeba utworzenia nowego stanowiska reżysera/producenta kreatywnego pojawiła się dopiero wraz z zajściem w ciążę przez skarżącą, przy czym znamienne jest, że na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy odwołującej się płatnik nie zatrudnił nikogo na jej zastępstwo, co przeczy rzeczywistej potrzebie istnienia tego nowoutworzonego stanowiska. Nie sposób też nie zauważyć, że przed zawarciem spornych umów o pracę skarżąca nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, a nastąpiło to właśnie w czasie, gdy zaszła w ciążę. Sąd podkreślił, że ubezpieczona mogła reprezentować spółkę na terenie województwa (...) bez konieczności zawarcia spornych umów o pracę, gdyż jest ona członkiem zarządu, a nadto z zeznań R. M. wynika, że to ona jako prezes zarządu reprezentuje spółkę.

Sąd miał też w polu widzenia, że A. N. stała się w krótkim czasie niezdolna do pracy, a z załączonej dokumentacji wynika, że w dniu 11 stycznia 2017 r. stwierdzono u niej stan zagrożenia ciąży, w związku z czym otrzymała skierowania na oddział patologii ciąży, co przeczy twierdzeniom strony odwołującej, że stan zdrowia w ciąży pozwalał jej na wykonywanie pracy na rzecz płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z zeznań świadków nie wynika, aby mieli oni wiedzę, czy w spornym okresie odwołująca się wykonywała czynności jako pracownik spółki, czy też tak jak dotychczas jako wspólnik.

Sąd podkreślił, że w stosunku pracy wymaga się określenia godzin pracy pracownika, gdyż tylko wtedy wiadomo, czy przepracował on obowiązującą go normę czasu pracy, czy też normę tę przekroczył (co rodzi uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych), czy pracował w niedzielę i święta (co też wpływ np. na uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia). Z zeznań A. N., a także załączonych przez nią wydruków maili i ewidencji czasu pracy wynika, że miała ona pracować w godzinach od 9.00 do 17.00. Natomiast, jak sama skarżąca przyznała, to ona sama sporządzała za siebie ewidencję czasu pracy, a zatem w istocie pracodawca nie kontrolował jej czasu pracy. Ponadto analiza kopii maili wymienianych przez ubezpieczoną z prezesem zarządu świadczy, że część z nich została wysłana poza godzinami pracy ubezpieczonej. Skoro ewidencję czasu pracy prowadziła sama ubezpieczona, to nie może ona stanowić wiarygodnego dowodu na to, że faktycznie skarżąca przepracowała taką ilość godzin jaką wpisywała, gdyż pozostawało to poza kontrolą pracodawcy, natomiast wskazuje to na celowe tworzenie przez strony dokumentacji, mającej jedynie stworzyć pozory pracowniczego zatrudnienia.



Sąd miał na uwadze, że skarżąca wykonywała swoje obowiązki w swoim mieszkaniu w W., w którym rzekomo otworzono (...) biuro spółki, natomiast R. M., która rzekomo sprawować miała nadzór nad pracą ubezpieczonej, przebywała w K.. Jak przy tym sama wprost zeznała skarżąca, bardzo rzadko, bo jedynie raz na miesiąc, miała ona osobisty kontakt z R. M., a o swoich czynnościach informowała ją telefonicznie lub drogą mailową. Skarżąca przy wykonywaniu czynności korzystała z przy tym z własnego sprzętu komputerowego.

Zdaniem Sądu, zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku reżysera/ producenta kreatywnego nie było uzasadnione rzeczywistymi potrzebami pracodawcy. A. N. i R. M. były jedynymi osobami zatrudnionymi w firmie płatnika na podstawie umowy o pracę, przy czym ubezpieczona została zatrudniona na specjalnie nowoutworzonym dla niej stanowisku w chwili, gdy okazało się, że jest w ciąży. We wcześniejszym okresie takie stanowisko w strukturze spółki nie istniało, ani też płatnik nie zatrudnił nikogo na zastępstwo w okresie usprawiedliwionej nieobecności ubezpieczonej do dnia dzisiejszego. Badając całokształt okoliczności sprawy sąd uwzględnił, że w związku z urodzeniem kolejnego dziecka przez A. N., mimo że ubezpieczona nie wróciła do pracy to strony, chcąc zapewnić jej w ochronę ubezpieczeniową, najpierw z uwagi na niniejsze postępowanie odwoławcze za porozumieniem rozwiązały drugą sporną umowę o pracę z 12 grudnia 2016 r., po czym zawarły kolejną umowę o pracę, która nie jest objęta oceną w ramach niniejszego postępowania - na takich samych warunkach jak poprzednia, wiedząc, że odwołująca nie zamierza powrócić do pracy w spółce. Stworzenie dokumentacji pracowniczej świadczy, w ocenie Sądu, jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącej w spółce. Załączona do akt ZUS dokumentacja zatrudnienia skarżącej jest zatem przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez skarżącą faktycznie wykonywana.

W świetle przedstawionych okoliczności Sąd przyjął, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że obie zakwestionowane umowy o pracę cechowała pozorność, która polegała na tym, że strony sporządziły te umowy wyłącznie w celu objęcia A. N. ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia odwołującej się przez płatnika wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano, że w spornym okresie faktycznie świadczyła ona umówioną pracę w ramach stosunku pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego.

Decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji. O ile nie budzi wątpliwości, że wykonywanie powierzonych jej czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób ciągły i odpłatny, o tyle wysoce wątpliwe jest występowanie głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie w procesie świadczenia pracy. Żadne przepisy, tak Kodeksu pracy jak i Kodeksu spółek handlowych, nie wykluczają co prawda wprost możliwości nawiązania stosunku pracy zarówno z członkiem zarządu spółki, jak i z jej współnikiem, konieczne jest jednak wykazanie, że zawarta przez strony umowa o pracę wykreowała stosunek prawny posiadający niezbędne cechy stosunku pracy.

Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Prawdą jest, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawiło się podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 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). Jednakże nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma

samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

W rozpatrywanym przypadku nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu stosunku zatrudnienia między skarżącą a płatnikiem. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność między właścicielskim a pracowniczym statusem skarżącej. Koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem. Zatrudnienie skarżącej na podstawie umowy o pracę na oraz równoczesne pełnienie przez nią funkcji członka zarządu spółki, w której jest ona jednym z trzech udziałowców, prowadziłoby do postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartej zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639). Praca wykonywana przez wspólników, jednocześnie członków zarządu, musi mieć zawsze charakter pracy umownie podporządkowanej, tj. właściwej dla stosunku pracy.

Z uwagi na szczególne powiązanie osobowo - kapitałowe o możliwości uznania, iż odwołująca się wykonywała czynności w oparciu o reżim pracowniczego podporządkowania, konieczne byłoby ustalenie, kto wykonywał w stosunku do niej nadzór pracodawcy oraz iż pracodawca co najmniej decydował o wyznaczanych jej zadaniach. Materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie istnienia żadnego z tych elementów. Po pierwsze, trudno uznać, iż nadzór taki mogła wykonywać prezes R. M., również zatrudniona w oparciu o umowę o pracę, bowiem jej przełożonym musiałaby być A. N.. Taki dualizm wyklucza przyjęcie istnienia stosunku pracy. Po drugie zaś, ponieważ obie te osoby czynnie uczestniczyły w zdobywaniu i podpisywaniu kontraktów, które następnie były realizowane przez spółkę, nie sposób przyjąć, iż to płatnik (osoba inna niż skarżąca - samodzielnie lub wspólnie z drugim wspólnikiem i prezesem) decydowała o tym, czym ubezpieczona będzie się zajmowała, a jest to minimalny wymóg do ustalenia pracowniczego podporządkowania.

W ocenie Sądu, zarówno A. N. jak i R. M. czynnie uczestniczyły w zdobywaniu kontraktów oraz w ich realizacji, dzieląc się pracą w sposób zgodny ze swoimi kwalifikacjami. Oczywistym jest, w tych okolicznościach, że musiały się ze sobą kontaktować i uzgadniać zarówno zakres jak i terminy wykonywanych prac. Nie świadczy to jednak o pracowniczym podporządkowaniu, ale o współpracy przy realizacji projektów.

Zdaniem Sądu, poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, że zakwestionowane przez ZUS umowy o pracę zostały zawarte dla pozorów, jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowy takie z mocy art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. są nieważne. Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1. sentencji wyroku. O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 105 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 265) zasądając na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. kwoty po 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od każdej odwołującej się strony.

W apelacji wywiezionej od wyroku w całości ubezpieczona i płatnik składek, profesjonalnie zastąpieni, sformułowali zarzuty:

1/ naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób nieszczechronny oraz błędne dokonanie ustaleń faktycznych polegające na przyjęciu, że:

- ubezpieczona przed zatrudnieniem u płatnika wykonywała analogiczne czynności jako wspólnik, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona jako jeden ze wspólników płatnika przed nawiązaniem stosunku pracy z płatnikiem nie wykonywała jakichkolwiek czynności związanych z produkcją filmów u płatnika, a wykonywała ówczesnie jedynie czynności związane z obowiązkami wspólnika, ale były to zupełnie inne czynności, niż te wykonywane w ramach stosunku pracy.

- ubezpieczona w okresie od powstania spółki do dnia [podpisania pierwszej umowy o pracę z płatnikiem, tj. do dnia 1 października 2016 r., w tym także w czasie studiów doktoranckich, odbywała u płatnika praktyki zawodowe, uczyła

się wykonywać prace związane z postprodukcją filmową, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona nie odbywała u płatnika praktyk w czasie studiów doktoranckich, jedynie praktyki, które wykonywała ubezpieczona, to kilkudniowe praktyki na przełomie 2012 r. i 2013 r. - rzeczony kilkudniowe praktyki odbyły się zanim ubezpieczona uzyskała tytuł magistra;

- ubezpieczona jako wspólnik płatnika pracowała jako grafik przy projekcie teledysku Kapela K. w 2015 r., podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona pracowała jako grafik przy projekcie Kapela K. w ramach obowiązków służbowych w ramach stosunku pracy nawiązanego z płatnikiem (a nie w 2015 r. jak ustalił Sąd Okręgowy), a czynności te nie były wykonywane przez ubezpieczoną w ramach pełnienia funkcji wspólnika płatnika,

- R. M. nie ma kwalifikacji pozwalających jej na dokonanie oceny i wykonania nadzoru nad jakością wykonywanej przez ubezpieczoną pracy w dziedzinie animacji, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że R. M. jako producent z bogatym doświadczeniem posiada takie kwalifikacje (co prawda nie posiada wykształcenia w zakresie animacji - aczkolwiek brak jest regulacji wymagających od menedżera wykształcenia w każdym z aspektów, który podlega nadzorowi). Ponadto w gestii spółki pozostaje dobór kadry zarządzającej, a kwalifikacje kadry zarządzającej nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia, czy umowy o pracę zawarte przez płatnika z ubezpieczoną były rzeczywiście realizowane, a Sąd nie posiadał wiedzy specjalnej w zakresie oceny, czy R. M. posiada kompetencje wystarczające do sprawowania nadzoru nad ubezpieczoną w zakresie animacji,

- projekty filmów (...) oraz (...) były realizowane przez płatnika od wielu lat, na długo zanim została zatrudniona ubezpieczona, podczas gdy (...) był realizowany w 2014 r. jako film krótkometrażowy, podczas gdy (...) realizowany m.in. przez ubezpieczoną to film pełnometrażowy, który obecnie jest na etapie produkcji, a jego premiera przewidziana jest na rok 2020; w ramach filmu (...) ubezpieczona wykonywała prace postprodukcyjne - przygotowanie filmu podzielone jest na etapy, tj. etap przygotowawczy, zdjęciowy, montaż, postprodukcja oraz etap prac końcowych. Dla wykonywania czynności związanych z danym filmem nie jest konieczne uczestniczenie w każdym z etapów jego realizacji - ubezpieczona świadczyła pracę w czasie etapu postprodukcji, natomiast nie świadczyła pracy na pozostałych etapach, ponieważ w czasie realizacji pozostałych etapów nie była zatrudniona u płatnika, zatem z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona świadczyła pracę w czasie realizacji filmów (...) oraz (...) w ramach stosunku pracy z płatnikiem w okresie zatrudnienia. Rzeczony realizacje dowodzą faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy u płatnika,

- ubezpieczona pracowała u płatnika w czasie realizacji (...), podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona nigdy nie realizowała żadnych czynności związanych z (...) u płatnika, ubezpieczona wykonywała czynności w czasie realizacji (...) w ramach stosunku cywilnoprawnego z firmą (...) w okresie, w którym nie była zatrudniona u płatnika,

- zestawienie w formie tabeli wykonanych przez ubezpieczoną czynności zostało jedynie sporządzone na potrzeby postępowania, podczas gdy brak jest podstaw do przyjęcia rzeczonoego, bowiem prawidłowe rozważenie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego powinno prowadzić do ustalenia, że czynności wskazane w ww. tabeli były rzeczywiście wykonywane przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy z płatnikiem,

- ubezpieczona w ramach wykonywania obowiązków wspólnika płatnika wykonywała także prace animacyjne, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona w ramach stosunku właścicielskiego z płatnikiem nigdy nie świadczyła prac animacyjnych - takie prace ubezpieczona świadczyła wyłącznie w ramach stosunku pracy z płatnikiem,

- wykonywanie pracy poza godzinami pracy świadczy o pozorności stosunku pracy, podczas gdy w branży, w której pracowała ubezpieczona zjawiskiem powszechnym jest wykonywanie pracy również poza godzinami pracy, dlatego nie można przyjąć, że świadczenie pracy poza jej godzinami stanowi o pozornym charakterze stosunku pracy (zwłaszcza że z takiej tezy Sądu Okręgowego wynika, że praca była świadczona, tylko świadczenie nie zawsze odbywało się w godzinach pracy),

- z zeznań R. M. oraz zeznań ubezpieczonej nie wynika w szczególności, ażeby R. M. mogła faktycznie sprawować nadzór i kontrolę nad pracą ubezpieczonej, podczas gdy z zeznań R. M. oraz zeznań ubezpieczonej w połączeniu z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym wynika, że R. M. sprawowała faktyczny nadzór i kontrolę nad pracą ubezpieczonej z tym, że nadzór ten często realizowany był przy użyciu środków porozumiewania się na odległość, a praca ubezpieczonej pozwalała na taki nadzór,

- wyłącznie bezpośredni, fizyczny kontakt przełożonego z pracownikiem może świadczyć o realnym wykonywaniu nadzoru i kontroli pracowniczej, podczas gdy taki nadzór i kontrola może odbywać się - zwłaszcza w ramach czynności wykonywanych przez ubezpieczoną - m.in. przy użyciu środków służących do komunikacji/porozumiewania się na odległość, a zatem nie musi wymagać częstego kontaktu osobistego przełożonego z ubezpieczoną. Teza postawiona przez Sąd Okręgowy świadczy o wybiórczej ocenie materiału dowodowego, bowiem Sąd całkowicie pominął charakter pracy ubezpieczonej, podczas gdy charakter ten nie wymaga ciągłego osobistego nadzoru,

- wykonywanie pracy w wydzielonym ku temu celowi pomieszczeniu znajdującemu się pod tym samym adresem co miejsce zamieszkania ubezpieczonej świadczy o tym, że działania stron stosunku pracy miały jedynie upozorować zawarcie umowy o pracę, podczas gdy, pomimo tego samego adresu, miejsce pracy ubezpieczonej w lokalu zostało odpowiednio wydzielone od pozostałej części mieszkalnej - co nie było kwestionowane zarówno przez ZUS, jak i Sąd Okręgowy. Zbieżność tych adresów nie może zostać uznana za jakąkolwiek przesłankę wpływającą na orzeczenie o pozorności umów o pracę,

- nieistnienie przed zatrudnieniem ubezpieczonej w strukturze spółki stanowiska pracy reżysera/producenta kreatywnego oznacza, że zatrudnienie ubezpieczonej było fikcją, podczas gdy takie twierdzenie jest sprzeczne z doświadczeniem życiowym, bowiem tworzenie nowych stanowisk pracy - według zapotrzebowania biznesowego danego płatnika jest zwyczajną praktyką rynkową i nie może stanowić dowodu na istnienie stosunku pracy,

- zawarcie umowy o pracę przez pełnomocnika będącego prywatnie ojcem dziecka ubezpieczonej powoduje, że umowa o pracę ma charakter pozorny, podczas gdy rzeczony pełnomocnik został należycie umocowany (zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy), a takie umocowanie nie było zakwestionowane przez Sąd pierwszej instancji, a tylko brak umocowania lub przekroczenie jego zakresu mogłoby stanowić poparcie dla tezy Sądu w tym zakresie, dlatego brak jest podstaw do kwestionowania legalności takiego umocowania i czynności podjętych przez takiego pełnomocnika,

- skoro w dniu 11 stycznia 2017 r. u ubezpieczonej stwierdzono stan zagrożenia ciąży, to takie niespodziewane zdarzenie przeczy twierdzeniom strony odwołującej, że stan zdrowia ubezpieczonej w ciąży pozwalał jej na wykonywanie pracy na rzecz płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy całościowe rozpatrzenie materiału dowodowego, w tym uwzględnienie doświadczenia życiowego, powinno prowadzić do ustalenia, iż stan zdrowia ubezpieczonej oceniany był na dzień zawarcia umowy o pracę, a żadna ze stron tego stosunku pracy nie mogła przewidzieć tak niespotykanych zdarzeń, jak komplikacje zdrowotne ubezpieczonej,

- wiedza płatnika na temat ciąży ubezpieczonej jest elementem świadczącym o pozorności umowy o pracę, podczas gdy nie istnieje regulacja prawna zabraniająca zatrudniania kobiet w ciąży, mało to - takie zachowanie byłoby traktowane jako przejaw dyskryminacji kobiet będących w ciąży,

a powyższe naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w konsekwencji doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych, tj. Sąd nieprawidłowo ustalił, że ubezpieczona nie świadczyła pracy na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy nawiązanego w dniu 11 października 2016 r., podczas gdy materiał dowodowy jest spójny, logiczny, wzajemnie ze sobą koresponduje, a jego wszechstronne rozważenie - po wcześniejszym prawidłowym ustaleniu stanu faktycznego - powinno prowadzić do konstatacji, że umowy o pracę zawarte pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem nie były umowami fikcyjnymi, bowiem ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika w spornym okresie, a praca ta posiadała wszelkie elementy niezbędne do uznania, że stosunek pracy został nawiązany i należycie realizowany, zwłaszcza że Sąd akcentuje, że praca wykonywana przez ubezpieczoną miała osobisty charakter i była realizowana za wynagrodzeniem.

2/ naruszenia prawa materialnego, polegającego na błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 1 ust. 1, art. 4 ust. 1 i ust. 2, art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w związku z art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.c. przez przyjęcie, że umowy o pracę z dnia 13 października 2016 r. i 12 grudnia 2016 r. są nieważne, bowiem zostały zawarte dla pozoru, a także brak jest pracowniczego charakteru spornych umów, a w konsekwencji ustalenie, że ubezpieczona jako pracownik nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 13 października 2016 r., podczas gdy wszystkie przesłanki a rat. 22 § 1 k.p. były w tym stosunku prawnym spełnione.

Wskazując na powyższe skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie, że A. N. jako pracownik płatnika (...) spółki z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 13 października 2016 r., a umowa o pracę z dnia 13 października 2016 r. nie była umową pozorną, analogicznie jak umowa z dnia 12 grudnia 2016 r., a zatem była umową ważną i wywołującą skutki w obszarze ubezpieczeń społecznych, jak też o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, a tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja nie jest zasadna, toteż podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozpoznający sprawę Sąd pierwszej instancji nie naruszył zasad postępowania, jak i norm prawa materialnego w procesie subsumpcji, co mogłoby uzasadniać uwzględnienie zarzutów wskazanych w apelacji. Zaskarżone orzeczenie jest trafne i brak jest podstaw do jego zmiany. Prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych: przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób zgodny z przepisami procedury cywilnej oraz dokonania wszechstronnej oceny wszystkich okoliczności ujawnionych w toku procesu, zaś rozstrzygnięcie sądu winno znajdować swoje oparcie w przepisach prawa materialnego, odpowiednio zastosowanych do ustalonej podstawy faktycznej. Celem kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia jest zbadanie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał przedstawionym założeniom. Przeprowadzona przez Sąd Apelacyjny kontrola zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd a quo uczynił zadość powyższym wymogom, albowiem przeprowadził postępowanie dowodowe w szerokim zakresie i wyjaśnił istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, dokonując oceny syntetycznej i zgodnej z doświadczeniem życiowym.

Zgodnie z regułą 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. Jeżeli zatem z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguły swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Według utrwalonego stanowiska doktryny i judykatury, do skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej, niż przeprowadzona przez sąd

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000 nr 10, poz. 189, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r., I ACa 1116/2005, LEX nr 194518). W konsekwencji, zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać tylko na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla apelującego twierdzeń. Dla skuteczności postawionego zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów konieczne jest wykazanie, przez odwołanie się do skonkretyzowanych dowodów, że sąd pierwszej instancji, dokonując tej oceny, w sposób rażąco naruszył obowiązujące dyrektywy oceny, albowiem sąd drugiej instancji, bez stwierdzenia rażącego naruszenia zasad oceny dowodów nie może ingerować w ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku.

W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie zachodzi. Sąd Okręgowy w sposób wieloaspektowy i przekonujący wyjaśnił, z jakich przyczyn ustalił, że A. N. nie świadczyła pracy w rygorze pracowniczym i dlatego sporne umowy o pracę uznał za nieważne. Poczynione ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne. Zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. ma w istocie charakter polemiczny, albowiem ubezpieczona nie wykazała wskazanymi w apelacji argumentami wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych wyżej kryteriów. O pozorności czynności prawnej wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych, w tym również długotrwałej niezdolności do pracy wkrótce po zawarciu umowy. Prowadząc postępowanie dowodowe Sąd pierwszej instancji zapoznał dowody z dokumentów, w tym materiał zebrany w postępowaniu przed organem rentowym oraz dowody zawnioskowane w procesie przez odwołujących. Materiał ten Sąd Okręgowy poddał szczegółowej ocenie. Nie zachodzi dysharmonia pomiędzy dowodami zgromadzonymi w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na podstawie tego materiału. Sam fakt, że sąd dokonał ustaleń na niekorzyść strony skarżącej nie jest wystarczający do przyjęcia obrazy art. 233 § 1 k.p.c.

Spór w sprawie niniejszej zogniskował się wokół kwestii faktycznego zatrudnienia i z tego tytułu podlegania przez A. N. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) na podstawie umowy o pracę z płatnikiem składek Spółką (...). 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 równoległym 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. Jak słusznie podkreślił Sąd Okręgowy, 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 świadczenia z ubezpieczeń społecznych stanowi nie podpisanie umowy o pracę, lecz rzeczywiste realizowanie stosunku prawnego o określonych cechach.

W rozpoznawanej sprawie badaniu podlegało, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek stanowiła taką czynność prawną, w wyniku której faktycznie doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, dokonaną wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego - art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., bez zamiaru wykonywania pracy, mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Za Sądem pierwszej instancji powtórzyć trzeba, że pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, przy czym pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, ale na innej podstawie. Takie rozumienie istoty sporu znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanych zapatrywaniach judykatury, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która faktycznie nie jest pracownikiem, a zgłoszenie następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. 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).

Już w tym miejscu podnieść należy, że mylnie upatruje autor apelacji materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia w treści art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy wprowadził dywagacje także na gruncie art. 58 § 1 k.c., ale jednoznacznie przyjął, że oceniane umowy o pracę cechuje pozorność, a zatem wada przewidziana w art. 83 § 1 k.c.

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 np. 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 też 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 wystarczającym i niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go jako strony złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, iż formalnie zawarta umowa o pracę z dnia 13 października 2016 r. (data początkowa) i następna z dnia 12 grudnia 2016 r. pomiędzy ubezpieczoną a spółką, której A. N. była jednym z udziałowców, nie wiązała się faktycznie z realizacją tej umowy w reżimie prawa pracy, a to powoduje, że pracowniczy stosunek ubezpieczeniowy nie powstał. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby odwołująca się wykonywała czynności na rzecz płatnika w rygorach charakterystycznych dla stosunku pracy. Z całą pewnością, jak wykazało postępowanie dowodowe, A. N. określoną pracę w ramach działalności gospodarczej płatnika wykonywała. Nie wyklucza to oczywiście stwierdzenia pozorności umowy o pracę, choć w pełni uprawniony jest pogląd, że jeśli pracownik pracę podjął i wykonywał, a pracodawca ją przyjmował, to nie jest prawidłowe 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 jednak wykonywanie czynności w ramach stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy, a nie jakiegokolwiek pracy.

Za ugruntowany w judykaturze uznać trzeba 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). Wybór przez strony formy zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy.

Sąd Okręgowy słusznie stwierdził, że ciężar dowodu co do zasadniczej okoliczności spornej, a więc pozorności umowy o pracę, spoczywał na organie rentowym. Jednakże podporządkowanie się obowiązującym w procesie cywilnym zasadom, w tym zasadzie kontradiktoryjności, wymaga, aby obie strony powoływały dowody na poparcie swych twierdzeń, albowiem sądy ustalają fakty na podstawie dowodów. Strony są dysponentem toczącego się postępowania dowodowego i to one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Powyższe jasno wynika z art. 3 k.p.c.,

który wskazuje, że to na stronach spoczywa obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie. Aspekt formalny zasady ciężaru dowodu dotyczy powinności stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Wynika on z treści art. 3 k.p.c. oraz 232 k.p.c. Aspekt materialnoprawny dotyczy natomiast negatywnych skutków, jakie wiążą się z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (art. 6 k.c.). Sąd rozstrzyga sprawę według właściwego prawa materialnego na podstawie koniecznych ustaleń faktycznych uzyskanych dzięki zebranym środkom dowodowym, poddanych swobodnej ocenie. Na te właśnie ustalenia składają się dowody, które przedstawiają strony, zgodnie z brzmieniem art. 232 k.p.c. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i ciężar dowodu ma związek z rodzajem decyzji. W niniejszej sprawie organ rentowy przeprowadził postępowanie kontrolne i wydał decyzję, w uzasadnieniu której wskazał, że jakich przyczyn brak jest podstaw do przyjęcia, że A. N. podlegała od 13 października 2016 r. obowiązkowym ubezpieczeniom pracowniczym i jakie okoliczności za tym przemawiają. Jest oczywiste, że gdyby organ rentowy zebrał dowody potwierdzające wykonywanie pracy podporządkowanej, to nie wydałby decyzji stwierdzającej niepodleganie ubezpieczeniom społecznym. Ubezpieczona była w postępowaniu odwoławczym profesjonalnie reprezentowana. Jeżeli organ rentowy zarzucił fikcję stosunku pracy, to w postępowaniu sądowym skarżąca zobowiązana była do odniesienia się do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.) oraz wykazania faktów przeciwnych, niż podane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Zgodnie z art. 210 § 2 k.p.c., każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych. Poza tym, po wniesieniu odwołania od decyzji, sąd zobligowany jest uwzględnić dalsze reguły dowodowe przewidziane w k.p.c. (art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 231 k.p.c.). Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym. Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830). Wbrew wywiodom apelacji, A. N. nie sprostowała dowodowo obowiązkowi wykazania, że pozostawała w zatrudnieniu w firmie płatnika. W tym przedmiocie Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu Okręgowego i wyprowadzone na ich tle wnioski.

Fakty w sprawie są takie, że A. N. jest jednym z trzech udziałowców w spółce wpisanej do rejestru 19 kwietnia 2012 r. Spółka (...) prowadzi działalność gospodarczą głównie z zakresu produkcji i promocji kina polskiego w kraju i za granicą od 2012 r. Ubezpieczona angażowała się w działalność spółki, szczególnie od strony twórczej, choć równocześnie studiowała i w dniu 19 września 2015 r. uzyskała tytuł magistra sztuki, następnie podjęła studia doktoranckie. Sąd Okręgowy ustalił, że A. N. przed podpisaniem pierwszej spornej umowy w październiku 2016 r. była już znana w środowisku filmowym jako bardzo dobry specjalista w dziedzinie animacji, a także jako osoba związana z działalnością gospodarczą spółki, gdyż w jej imieniu prowadziła rozmowy z zewnętrznymi podmiotami, z którymi spółka nawiązała współpracę. Ustalenia te Sąd poczynił na podstawie zeznań świadków, przywołanych w motywach wyroku. Sąd pierwszej instancji w ustaleniach faktycznych wskazał także, przy których projektach ubezpieczona pracowała jako współnik. W apelacji zostały postawione zarzuty błędnych ustaleń i zawarto twierdzenia m.in., iż przed nawiązaniem stosunku pracy ubezpieczona nie wykonywała jakichkolwiek czynności przy produkcji filmów, że nie pracowała jako grafik przy projekcie teledysku Kapela K. w 2015 r., że projekty filmów (...) i (...) były realizowane w innych etapach, a ubezpieczona świadczyła pracę tylko na etapie postprodukcji, nie przy innych etapach, podobnie w czasie realizacji projektu (...) itd. Apelujący nie wskazali jednak na podstawie jakich dowodów Sąd Okręgowy winien poczynić odmienne ustalenia faktyczne, a zatem zarzuty nie zostały należycie poparte dowodowo, a nadto nie wykazano, że Sąd pierwszej instancji dokonując oceny dowodów w sposób rażąco naruszył obowiązujące dyrektywy oceny. Jak wyżej zostało podniesione, sąd drugiej instancji bez stwierdzenia rażącego naruszenia zasad oceny dowodów nie może ingerować w ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, istotne dla przedmiotu sporu jest ustalenie, że ubezpieczona jako współnik wykonywała czynności przy tworzeniu i promocji filmów oraz innych przedsięwzięć, co sama potwierdziła jako strona, a nie to, czy owe czynności dokładnie pokrywały z wykonywanymi od października 2016 r. Każde dzieło o charakterze artystycznym cechuje się pewną odrębnością. Nie ma wątpliwości, że zasadnicze czynności twórcze odwołująca się,



zarówno przed zawarciem umów, jak i po, realizowała w swoim miejscu zamieszkania w W., na swoim sprzęcie komputerowym i fotograficznym oraz używając własnego specjalistycznego oprogramowania. Gdy chodzi o warunki wykonywania owej pracy, to żadne istotne zmiany po podpisaniu umowy o pracę nie nastąpiły. Podzielić należy stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż w takiej sytuacji trudno mówić o sprawowaniu jakiegokolwiek nadzoru nad pracą ubezpieczonej, skoro siedziba spółki mieściła się w S. i nikt nie kontrolował czasu pracy skarżącej ani tego, czy w ogóle w miejscu pracy przebywa. Można uznać, że odpowiadała ona za określony rezultat, ale umowa o pracę nie jest umową rezultatu.

Rację ma Sąd pierwszej instancji, że o pozorności umowy o pracę świadczy szereg okoliczności we wzajemnym powiązaniu. Każda z podniesionych przez Sąd Okręgowy okoliczności, postrzegana odrębnie, nie daje dostatecznego oparcia do przyjęcia, że strony zawierając umowę w 2016 r. złożyły pozorne oświadczenia woli, jednak logiczne powiązanie wszystkich tych okoliczności w całość stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do rzeczywistej woli stron umowy. Domniemanie faktyczne przewidziane w art. 231 k.p.c. jest środkiem pozwalającym ustalić określony element stanu faktycznego, konstruowanym z uwzględnieniem reguł z art. 233 § 1 k.p.c., tym samym należy do kręgu czynności związanych z dokonywaniem ustaleń faktycznych i oceny dowodów (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2012 r., II UK 259/11, LEX nr 1235838). Dopiero na tle takich ustaleń, do jakich doszedł Sąd Okręgowy, nastąpić mogła odpowiednia kwalifikacja prawna spornej umowy z punktu widzenia prawa materialnego. Sąd w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił wachlarz okoliczności z których, według reguł domniemanie faktycznego - art. 231 k.p.c. wyprowadził wniosek o tym, jaki był rzeczywisty zamiar stron, że nie była wykonywana stała praca podporządkowana, że ustalone w umowie warunki płacowe przyjęte zostały wyłącznie w celu uzyskania w krótkim czasie od zawarcia umowy ochrony ubezpieczeniowej na odpowiednim poziomie, a to ze względu stan ciąży. Wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy.

Przede wszystkim, praktyczny brak zysku z działalności spółki w latach 2014 -2016 świadczy, że w przedmiotowej sprawie nieracjonalnym gospodarczo działaniem ze strony przedsiębiorcy byłoby zawarcie umowy o pracę ze współnikiem za tak wysokim wynagrodzeniem. U źródeł każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę sytuacja ekonomiczna, racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 lutego 2002 r., sygn. akt II UKN 359/99, OSNP 2001 nr 13, poz. 447; 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 187, 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNP 2001 nr 13, poz. 449). Sąd Apelacyjny nie neguje przy tym, że zawarcie umowy o pracę, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego czy rodzicielskiego, nie jest naganne ani sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. III UK 156/05, LEX nr 272549). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Istotnym jest natomiast, czy w związku z zawarciem umowy o pracę, zobowiązania z niej wynikające rzeczywiście były wykonywane w reżimie pracowniczym (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, z materiału dowodowego nie wynika racjonalne uzasadnienie ekonomiczne decyzji o zatrudnieniu A. N. na utworzonym dla niej stanowisku reżysera/producenta kreatywnego w sytuacji, gdy spółka nie miała zdolności finansowej, pozwalającej na utrzymanie etatu pracownika za wynagrodzeniem 5.700 zł, a następnie 7.900 zł w dłuższej perspektywie, gdyż zawarła umowę na czas nieokreślony. Nadto skarżąca miała być jedynym pracownikiem spółki zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, a warunki owego „zatrudnienia” były ustalane przez ojca dziecka ubezpieczonej, zatem trudno przypuszczać, że osoba ta kierowała się sytuacją ekonomiczną przedsiębiorcy, względy gospodarcze determinowane dochodami spółki w żadnym razie za takim

motywem nie przemawiają. Zupełnie nieprzekonująca jest przy tym potrzeba utworzenia drugiego biura spółki w miejscu zamieszkania ubezpieczonej na okres najwyżej kilku miesięcy, a to w związku ze stanem ciąży. Nikt przecież nie został zatrudniony na tym stanowisku po odejściu odwołującej się na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Także trudno sobie wyobrazić, że taka osoba zaczęłaby wykonywać obowiązki pracownicze w miejscu zamieszkania A. N., a potem również jej małego dziecka, i to na prywatnym sprzęcie ubezpieczonej. W istocie świadczy to, że żadne stanowisko pracy realnie nie zostało utworzone jako miejsce pracy należące do spółki. W takim „biurze”, mieszczącym się w prywatnym mieszkaniu pracownika, nie mogli przecież swobodnie przebywać inni członkowie zarządu lub klienci. Inna jest sytuacja, jeśli określone prace wykonuje w swoim prywatnym mieszkaniu wspólnik spółki kapitałowej, z którym wszak dopuszczalne jest zawieranie umów cywilnoprawnych na konkretne przedsięwzięcia. Wówczas nie wymaga się utworzenia stanowiska pracy ani bieżącego nadzoru. Takie usługi ubezpieczona wykonywała wcześniej i - poza podpisaniem umowy o pracę i zgłoszeniem do ubezpieczeń - nic faktycznie się nie zmieniło po 13 października 2016 r. Świadkowie, którzy współpracowali ze skarżącą również wcześniej, nie zauważyli żadnych zmian w tych kontaktach od października 2016 r. Okoliczności powyższe przeczą zarówno realnej potrzebie ekonomicznej utworzenia stanowiska pracy dla ubezpieczonej w październiku 2016 r., jak i rzeczywistemu utworzeniu tego stanowiska pracy, i wskazują na z góry powzięte założenie osób podpisujących umowę o pracę, że w związku z ciążą A. N. „ciężar utrzymania etatu” ubezpieczonej w dłuższym przedziale czasowym będzie realizował ZUS. Taka postawa świadczy o fikcji tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji, że pomiędzy A. N. a płatnikiem nie doszło do zawarcia stosunku pracy, odpowiadającego cechom wskazanym w przepisie art. 22 § 1 k.p., gdyż ubezpieczona nie wykonywała pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego. Realizując umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do sposobu wykonywania pracy. 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 w znaczącym stopniu 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 i na ryzyko pracodawcy, a ich samodzielność jest ograniczona (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). W podporządkowaniu autonomicznym podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych ciążyących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członkach zarządu. Z okoliczności sprawy wynika, że A. N. sama wydawała sobie polecenia, które realizowała w swoim miejscu zamieszkania na swoim sprzęcie i to w czasie zasadniczo dowolnym, gdyż sama miała sobie ten czas ewidencjonować. Określoną strategię działania ustalała z prezesem zarządu R. M., jednak kontakty w tym celu średnio raz w miesiącu telefonicznie lub mailowo nie oznaczają wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, nawet jeśli przyjąć - jak chcą apelujący - posiadanie należytych kompetencji do kontroli po stronie R. M.. Brak jest dowodów na to, że ktokolwiek w imieniu spółki kontrolował proces pracy, co jest istotą pracy podporządkowanej i odróżnia stosunek pracy od innych form prawnych, w których praca może być wykonywana. A. N. w istocie miała cechującą wspólnika samodzielność, a bieżąca kontrola ze strony spółki nie była przez nikogo realizowana. Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia, że strony umowy przedsięwzięły cały szereg działań tylko po to, aby stworzyć pozór pracowniczego zatrudnienia, zaś łączący je stosunek prawny nie był stosunkiem pracy, a to ze względu na brak zasadniczej przesłanki konstrukcyjnej z art. 22 § 1 k.p., jaką jest podporządkowanie pracownicze. Brak sprawowania funkcji kierowniczej ze strony płatnika składek, co przejawiało się w pozostawieniu ubezpieczonej swobody w zakresie wykonywania obowiązków oraz niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i bieżącego rozliczania pracy odwołującej się, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zarzuty apelacji nie mają uzasadnionych podstaw. Przyjęcie pozorności umowy o pracę dotyczy sfery ustaleń faktycznych. Apelujący przedstawili własną wersję stanu faktycznego, co nie

wystarczy do podważenia ustaleń Sądu pierwszej instancji, poczynionych w następstwie oceny dowodów logicznej i zgodnej z doświadczeniem życiowym. S. jest trafna, w szczególności w aspekcie art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji bezzasadna apelacja uległa oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c., ustalając ich wysokość w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).