

Sygn. akt III AUa 199/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018 r.

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

**Przewodniczący: SSA Monika Kiwiorska-Pająk (spr.)**

**Sędziowie: SSA Grażyna Szyburska-Walczak**

**SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko**

**Protokolant: Magdalena Krucka**

**po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2018 r. we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy z wniosku T. K.**

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

**przy udziale M. D. (1)**

**o ubezpieczenia społeczne**

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.**

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

**z dnia 29 listopada 2017 r. sygn. akt IX U 344/17**

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz T. K. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 29 listopada 2017 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 31 grudnia 2015r. w ten sposób, że stwierdził, iż M. D. (1) jako pracownik u płatnika składek Doradztwo (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 27 kwietnia 2015r. oraz zasądził od pozwanego organu rentowego na rzecz T. K. kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że:

Płatnik składek T. K. zgłosiła do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych M. D. (1) od dnia 27.04.2015 r. W okresie od 20.04.2015 r. do 30.04.2015 r. M. D. (1) miała orzeczoną niezdolność do pracy przypadającą w okresie ciąży.

W dniu 08.07.2015 r. M. D. (1) ponownie stała się niezdolna do pracy, a do organu rentowego wpłynął wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego, a dnia 16.12.2015 r. wpłynął wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres od 26.11.2015 r. do 23.11.2016 r.

Strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której ubezpieczona zobowiązała się do świadczenia pracy na stanowisku dyrektora działu prawnego za wynagrodzeniem 10.000 zł w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca była świadczona zgodnie z treścią umowy przez okres od kwietnia do lipca 2015 r.

M. D. (1) od dnia 01.10.2010 r. prowadzi działalność gospodarczą – kancelaria radcy Prawnego z siedzibą we W. przy ul. (...).

M. D. (1) podjęła pracę w wymiarze całego etatu w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w L. przy ul. (...).

T. K. jest teściową M. D. (1).

T. K. prowadzi działalność gospodarczą od 1993 r. w zakresie biura rachunkowego zajmującego się obsługą firm, doradztwem podatkowym i prawnym. Potrzeba zatrudnienia pracownika wynikała z koncepcji zmiany struktury organizacyjnej firmy i poszerzenia zakresu działalności o sprawy związane z obsługą prawną klientów, a w konsekwencji utworzenia działu prawnego i prowadzenia spraw np. spadkowych, notarialnych, reprezentacji na etapie przedsądowym. W okresie wcześniejszym T. K. współpracowała z innymi kancelariami prawnymi i zlecała im sprawy prawne, w miesiącu co najmniej jedną sprawę. Współpracowała również z M. D. (1) i zlecała jej prowadzenie spraw procesowych w Państwowej Inspekcji Pracy. Szukając radcy prawnego wysyłała zapytania i zaproszenia do współpracy do M. D. (1) i M. S.. M. D. (1) miała wykonywać pracę częściowo w biurze w K. w wymiarze 2 dni w tygodniu i częściowo u klientów. W czasie pracy miała zajmować się (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Ubezpieczona miała również przetłumaczyć list intencyjny doradców podatkowych w T., sporządzać opinie prawne w zakresie regulaminów pracy i wynagradzania, opracować projekt regulaminu wykorzystania pojazdów służbowych, przeglądać akta osobowe dla spółki (...) Sp. z o.o., zajmowała się również sprawami bieżącymi biura.

Nadzór nad pracą ubezpieczonej miała sprawować osobiście T. K..

T. K. otrzymała m.in. dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sporządzenia opinii prawnej przez ubezpieczoną w kwocie 6.000 zł oraz z tytułu raportu z przeglądu akt osobowych przeprowadzonego przez ubezpieczoną w wysokości 5.600 zł netto. Wnioskodawczyni otrzymała także mniejsze zlecenia i z ich tytułu również pobierała wynagrodzenie.

Ubezpieczona nie była zdolna do podjęcia i wykonywania pracy w charakterze Dyrektora działu prawnego dnia 28 kwietnia 2015 r. z uwagi na zwolnienie lekarskie w okresie od 20-30 kwietnia 2015 r.

Świadek P. Z. widywała ubezpieczoną podczas czynności w siedzibie spółki (...): przeglądania akt osobowych i umów o pracę pracowników spółki (...). M. D. (1) pracowała nad zmianą regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy, regulaminów użytkowania samochodów służbowych, opinią prawną nad wydzieleniem oddziałów spółki. Świadek pracuje u powódki od 01.07.2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem brutto 7 000 zł. Na co dzień pracuje we W. w biurze C.. Współpracowała z M. D. (1) przy badaniu akt osobowych pracowników, przy konsultacji bieżących umów budowlano-montażowych. Spotkania odbywały się w biurze zarządu. Świadek widywała ubezpieczoną przy badaniu akt osobowych. Obecnie spółka zatrudnia około 218 osób, w tym około 180 osób na umowę o pracę.

M. D. (1) posługiwała się prywatnym adresem mailowym. T. K. wykonuje swoją działalność bez reklamowania się w internecie bądź gazetach. Wnioskodawczyni nie przywiązuje wagi do adresów mailowych, którymi posługują się pracownicy, ona sama wykorzystuje do celów prywatnych i służbowych jeden email.

Świadek K. S. - córka T. K. współpracowała z T. K. w zakresie wykonywania usług na rzecz klientów. Świadek A. B. pracuje u powódki od kwietnia 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac. Zajmuje się zatrudnianiem

pracowników, naliczaniem pensji, naliczaniem składek ZUS i prowadzeniem akt osobowych. Jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ubezpieczona przychodziła do pracy dwa lub trzy razy w tygodniu. Usługi prawne podczas urlopu macierzyńskiego M. D. (1) wykonywał W. C.. Po powrocie M. D. (1) z urlopu macierzyńskiego W. C. został zwolniony. Firma wnioskodawczyni ma charakter rodzinny.

Świadek C. J. pracuje u wnioskodawczyni od 1998 r., od 1.04.2015 r. na stanowisku księgowej. Do jej obowiązków należy księgowanie i sporządzanie deklaracji, podatku VAT, podatku PIT-5. Pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka kontrolowała pracę M. D. (1).

T. K. w 2015r. zatrudniała około 8 osób. Zatrudnienie zmieniło się od kwietnia. Zatrudniała specjalistów od spraw i kadr, biegłego rewidenta, dwóch radców prawnych, wykwalifikowanych księgowych z certyfikatem. Wszystkich pracowników zatrudniała na czas nieokreślony. Księgowi mają wynagrodzenie około 3000 zł netto, specjaliści 6000 zł netto i więcej w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Radca prawny M. D. (1) miała wynagrodzenie około 6000 zł. Drugi radca pracował na niepełny etat (1/4 etatu) i miał wynagrodzenie około 2000 zł netto. Wynagrodzenie M. D. (1) w kwietniu wynikało z tego, że była ona zatrudniona od 28 kwietnia. Było one proporcjonalne do czasu pracy. M. D. (1) miała obowiązki wynikające z zakresu pracy radcy prawnego. Były to porady i opinie z zakresu prawa pracy, prawa administracyjnego, prawa cywilnego i podatkowego. Wykonywała prace wymagające eksperta z zakresu prawa. Biuro obsługuje ponad 100 klientów. Z tego największym klientem jest firma (...). Firma wnioskodawczyni zatrudnia tam dwie osoby do obsługi całej firmy.

M. D. (1) pracowała jeszcze u innego pracodawcy w systemie zadaniowym. Warunek umowy był taki, że M. D. (1) nie będzie prowadziła własnej działalności. W Biurze M. D. (1) pracowała od 8 do 16.

M. D. (1) pracuje u wnioskodawczyni do dzisiaj. W lipcu 2015r. M. D. (1) poszła na zwolnienie lekarskie z powodu zagrożenia ciąży. Do pracy po urlopie macierzyńskim wróciła do pracy. Obecnie jest ona na drugim urlopie macierzyńskim. Po powrocie okres pracy ubezpieczonej to około 5-6 miesięcy. Wyniki finansowe w firmie zawsze były bardzo dobre- średnio około 30 tys. zł miesięcznie jako czysty zysk. Głównym kosztem firmy są koszty zatrudnienia. Zatrudnienie jednak musi być na wysokim poziomie. Firma zawsze była firmą rodzinną. Córka wnioskodawczyni jest biegłym rewidentem, syn radcą prawnym, synowa również.

Nie został przyjęty żaden pracownik na miejsce M. D. (1), bo był to okres wakacji. Poza tym wnioskodawczyni liczyła, że ubezpieczona wróci do pracy. W tym czasie przejściowo korzystała z innych firm prawnych.

Obrót firmy w 2015r. to średnio około 100 tys. zł miesięcznie.

Kancelaria znajduje się w K.. Na potrzeby Kancelarii są przygotowane trzy pomieszczenia. W jednym pracują księgowe, w drugim pracuje M. D. (1) i tam przyjmuje się klientów, trzecie pomieszczenie zajmuje wnioskodawczyni. M. D. (1) przedłożyła zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy. Spotkania z klientem zawsze umawiała wnioskodawczyni. Opinie prawne opracowane przez M. D. (1) były wysyłane do wnioskodawczyni. Nigdy bezpośrednio M. D. (1) nic nie wysyłała do klienta. Wszystko jest do wiadomości i akceptacji wnioskodawczyni. T. K. ponosi całą odpowiedzialność podatkowo-skarbową. Sprawy w toku M. D. (1) przekazała wnioskodawczyni a ona w części przekazała je innym kancelariom lub zostały one wstrzymane. Po powrocie do pracy M. D. (1) zajmowała się tematami umów handlowych dla Hurtowni, Spółek i (...). Dla (...) M. D. (1) zajmowała się m.in. ustaleniem regulaminu rozliczania z powierzonych samochodów. Wnioskodawczyni nie zatrudniła M. D. (1) w ramach jej działalności ponieważ umowa o pracę gwarantuje zachowanie tajemnicy. Wnioskodawczyni miała zaufanie do ubezpieczonej.

M. D. (1) przez 7 lat była zatrudniona w Kancelarii Prawnej jako radca prawny na umowę o współpracę. W 2014r. mocno się rozchorowała się, co uniemożliwiało mi wykonywanie pracy. W czasie podjęcia zatrudnienia w powódki była zatrudniona u innego pracodawcy na pełen etat w charakterze radcy prawnego. Czas pracy był zadaniowy. Dochód jaki otrzymywała ze stosunku pracy u powódki był stosunkowo niewielki do jej poprzedniego dochodu ze stosunku

współpracy. Tam osiągała przychód na poziomie 15 tys. zł miesięcznie. Nie zawiesiła swojej działalności gospodarczej, ale żadnych usług w ramach działalności gospodarczej nie świadczyła. T. K. zlecała jej wszelkie zadania do wykonania. Było to głównie w formie telefonicznej.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione. Zdaniem Sądu Okręgowego, przedmiotowej umowy o pracę nie cechuje pozorny charakter. Z materiału dowodowego wynika racjonalne uzasadnienie zatrudnienia ubezpieczonej M. D. (1). Praca M. D. (1) była świadczona pod nadzorem pracodawcy, kontrolowana i rozliczana przez pracodawcę według powierzonych jej zadań. Praca ubezpieczonej przyniosła dochód dla pracodawcy.

Zeznaniom wnioskodawczyni i ubezpieczonej oraz powołanym w sprawie świadkom Sąd Okręgowy dał wiarę. Wnioskodawczyni wykazała realne potrzeby zatrudnienia M. D. (1), sprecyzowała szczegółowo zakres jej obowiązków i charakter wykonywanych czynności oraz ich wymiar czasowy. Wyjaśniła także zakres działania firmy w tym czasie.

Również zeznaniom ubezpieczonej M. D. (1) Sąd Okręgowy dał wiarę, gdyż korespondują one z zeznaniami wnioskodawczyni i powołanych w niniejszej sprawie świadków.

Wersja wnioskodawczyni i świadków została więc zobiektywizowana na tyle, aby podzielić twierdzenia osób zainteresowanych rozstrzygnięciem. Nadto w zeznaniach tych Sąd Okręgowy nie dopatrył się tego typu niespójności, które nie pozwalają uznać obu dowodów za wiarygodne co do faktycznego wykonywania przez M. D. (1) umówionej pracy na warunkach określonych w umowie.

Sąd Okręgowy dał wiarę tym zeznaniom co do tego, że zatrudnienie M. D. (1) wiązało się z rozwojem firmy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, iż zaskarżona decyzja organu rentowego była błędna, a M. D. (1) jako pracownik u płatnika składek T. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 27 kwietnia 2015 r.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. Naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art.6 ust.1pkt 1, art.11 ust.1, art.12 ust.1, art.13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art.2, 8 i art.22§1Kodeksu pracy poprzez błędne uznanie, że M. D. (1) od dnia 27.04.2015r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek Doradztwo (...) podczas gdy prawidłowe zastosowanie w/w przepisów prowadzi do wniosków przeciwnych,
2. Naruszenie prawa materialnego poprzez nie zastosowanie art.58§1k.c. w sytuacji której zastosowanie w/w przepisu w ustalonym stanie faktycznym wskazuje, iż umowa o pracę z dnia 27.04.2015r. została zawarta celem obejścia prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych, a stosunek pracy w istocie nie został nawiązany, a zatem umowa o pracę winna być traktowana jako nieważna, albowiem stworzenie jedynie formalnego tytułu do podlegania ubezpieczeń społecznych nie wywołuje skutków prawnych w sferze ubezpieczeń społecznych i nie może stanowić podstawy do objęcia ubezpieczonej ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika płatnika składek,
3. Naruszenie przepisów postępowania, tj. art.233k.p.c. poprzez pominięcie części materiału dowodowego, a w szczególności ustaleń poczynionych w toku kontroli płatnika składek oraz poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i błędną ocenę mocy i wiarygodności materiału dowodowego, a w szczególności dokonanie dowolnej oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, która to ocena doprowadziła do uznania, iż M. D. (1) w istocie nawiązała z T. K. stosunek pracy na podstawie umowy z dnia 27.04.2015r., a nadto, iż wykonywała pracę po myśli art.22§1k.p. w warunkach podporządkowania pracowniczego podczas gdy prawidłowa i logiczna ocena całokształtu materiału dowodowego prowadzi do wniosków jednoznacznie przeciwnych, tj. wskazujących, iż strony nie nawiązały stosunku pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

T. K. w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

M. D. (1) w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie.

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

apelacja wywiedziona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest niezasadna.

Dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy znajdują odzwierciedlenie w przytoczonych na ich poparcie dowodach, a ich prawna ocena w kontekście weryfikacji spornej w niniejszej sprawie okoliczności - kwestii podlegania przez ubezpieczoną M. D. (1) ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27 kwietnia 2015 r. zasługuje na aprobatę. Innymi słowy rozstrzygnięcie wydane przez Sąd I instancji odpowiada prawu.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie uchybiając tym samym normom art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym i podzielanym przez Sąd Apelacyjny, w składzie rozstrzygającym niniejszą sprawę, stanowiskiem Sądu Najwyższego, sądów powszechnych oraz doktryny, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c., wymaga od strony wykazania na podstawie argumentów natury jurystycznej, na czym polega nieprawidłowość postępowania Sądu w zakresie oceny dowodów i wynikających z nich ustaleń faktycznych, w tym w szczególności, dlaczego uznanie pewnych dowodów za szczególnie doniosłe dla rozstrzygnięcia i obdarzenie ich wiarygodnością, przy równoczesnej odmowie nadania tych walorów dowodom przeciwnym, nie da się pogodzić z zasadami doświadczenia życiowego czy regułami logicznego rozumowania. Do zanegowania oceny zgromadzonych w toku postępowania pierwszo-instancyjnego dowodów nie wystarcza wyłącznie poprzestanie na wyrażeniu przez stronę odmiennej oceny poszczególnych dowodów oraz przedstawieniu własnej wersji zdarzeń, opartej na odmiennej ocenie od oceny dokonanej przez Sąd (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia: 23 stycznia 2001 r., sygn. IV CKN 970/00 i z dnia 06 lipca 2005 r., sygn. III CK 3/05).

Swobodna ocena dowodów jest jednym z podstawowych elementów składających się jurysdykcyjną kompetencję Sądu, który bezpośrednio je przeprowadza. Wobec tego, nawet w sytuacji, gdy z treści zgromadzonego w sprawie materiału możliwe jest wywiedzenie w zakresie ustaleń faktycznych również logicznych wniosków, przeciwnych do tych, które sformułował Sąd, dopóty ocena dowodów, która była podstawą dla takich ustaleń mieści się w granicach wyznaczonych przez kryteria wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. i nie można zasadnie mówić o naruszeniu tego przepisu. Z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie.

Przechodząc do rozważań materialno-prawnych Sąd Apelacyjny wskazuje, iż osoby posiadające tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, do obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a także ubezpieczenia wypadkowego wymienione są w przepisach art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z mocy wskazanych norm pracownicy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z mocy prawa z chwilą nawiązania stosunku pracy do czasu jego ustania - art. 13 pkt 1 ustawy.

Należy podkreślić, iż umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie. W dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki - pracownika, ale i dla interesu publicznego.

Dlatego też ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Warunkiem niezbędnym pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest więc istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność.

Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania.

Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi, zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Kwestie związane z wadami umów o pracę, w szczególności polegającymi na ich pozorności (art. 83 § 1k.c.), mogą zostać ocenione w sposób w pełni prawidłowy jedynie poprzez konfrontację postanowień tego rodzaju umów z faktycznym ich realizowaniem przez strony. Tym samym przyjęcie, że dla oceny, czy umówiona praca rzeczywiście była świadczona przez pracownicę w umówionym rozmiarze, a tym samym, czy mogła w takim zakresie stanowić tytuł do ubezpieczenia, niezbędne były ustalenia w tym zakresie, wyczerpująco poczynione przez Sąd Okręgowy.

Sąd I instancji trafnie przyznał walor wiarygodności dowodom przedstawionym przez odwołującą się T. K. . Przede wszystkim zarówno wnioskodawczyni, jak i ubezpieczona M. D. (1) w sposób logiczny przedstawili zakres obowiązków ubezpieczonej oraz okoliczności zawarcia umowy o pracę, jak też szczegóły dotyczące jej świadczenia. Okoliczności te zostały potwierdzone przez świadków. Ponadto M. D. (1) niewątpliwie posiada zarówno odpowiednie kwalifikacje, jak i doświadczenie uzasadniające zatrudnienie na stanowisku dyrektora działu prawnego. Należy również zwrócić uwagę, iż ubezpieczona nie wykonywała czynności w ramach działalności gospodarczej, a organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, że wykonywanie przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek w istocie miało charakter współpracy pomiędzy dwoma podmiotami gospodarczymi.

Wnioskodawczyni przedstawiła również badania lekarskie dopuszczające do podjęcia zatrudnienia. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Brak aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy uniemożliwia dopuszczenie pracownika do pracy.

W ocenie Sądu organ rentowy nie udowodnił zawartych w apelacji twierdzeń, jakoby umowa o pracę została zawarta w celu obejścia prawa, a podejmowane czynności nie miały charakteru pracowniczego. Nie może o tym przesądzać fakt wcześniejszego korzystania przez T. K. z usług świadczonych przez kancelarię M. D. (1). Zresztą brak jest w sprawie jakichkolwiek dowodów pozwalających na przyjęcie, że ta współpraca miała szerszy i długofalowy zakres. Nie potwierdzają tego zeznania świadków. Brak jest również dokumentu w postaci takiej umowy na obsługę prawną przez kancelarię M. D. (1).

W sprawie wobec faktycznego świadczenia pracy przez M. D. (1) nie ma podstaw do stwierdzenia nieważności spornej umowy. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, iż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego M. D. (1) wróciła do pracy na dotychczasowych zasadach.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej co do braku cech podporządkowania pracowniczego należy powołać aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego, które wskazuje, że niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a także specjalistów zatrudnionych na stanowiskach niezależnych (samodzielnych). Osoby takie mogą być bowiem zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w ramach którego wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się przez niego do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie mające charakter autonomiczny, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W takim systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145)). Kształt podporządkowania pracowniczego może być różny w zależności od pełnionej funkcji czy też stanowiska. Współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych pojęcie podporządkowania ewoluje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Sąd Najwyższy stwierdził, iż mimo że pojęcie „podporządkowania autonomicznego” występujące w doktrynie i orzecznictwie nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy, należy przyjąć, że „podporządkowanie autonomiczne” polega na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego, pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, 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). Sąd Najwyższy uznał, iż w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy, czemu może sprzyjać np. ustalony dla takich pracowników system zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy. M. D. (1) w istocie wykonywała czynności w ramach zadaniowego czasu pracy, na co wskazują zeznania świadków. Takiej oceny nie może podważać to, że T. K. w ramach realizacji zleceń nie wydawała M. D. (1) bieżących poleceń, nie wskazywała na konkretne zadania do realizacji oraz nie zakreślała konkretnych terminów wykonania poszczególnych zadań. M. D. (1) była specjalistką w swojej dziedzinie i właśnie dlatego została zatrudniona przez wnioskodawczynię. Określony dla niej zakres czynności

wyraźnie dawał jej dużą samodzielność, wobec czego nie musiała podlegać stałemu nadzorowi i kontroli ze strony pracodawcy.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów uzasadnia przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. art. 99 k.p.c. w treści którego wyrażona została zasada odpowiedzialności za wynik procesu, co oznacza, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Stosując regulację zawartą w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) - §10 ust.1 pkt 2 zasądzono w pkt II sentencji obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od organu rentowego na rzecz T. K..

***SSA Grażyna Szyburska-Walczak SSA Monika Kiwiorska-Pająk SSO del. Izabela Głowacka-Damaszko***

R.S.