

Sygn. akt III AUa 1245/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia SA Ewa Stryczyńska

*po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 listopada 2021 r.
w W.*

sprawy M. D. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z udziałem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

*od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych*

z dnia 13 października 2020 r. sygn. akt VII U 215/19

*I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1. i 2. i oddala odwołanie oraz zasądza od M. D. (1) na rzecz
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;*

*II. zasądza od M. D. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. kwotę 240,00
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu
apelacyjnym.*

Ewa Stryczyńska

Sygn. akt III AUa 1245/20

UZASADNIENIE

M. D. (1) 19 stycznia 2019r. złożył odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z 26 listopada 2018r., nr

(...) wnosząc o jej zmianę przez stwierdzenie, że jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 28 maja 2018r. do 27 sierpnia 2018r. Odwołujący się zarzucił organowi rentowemu naruszenie prawa materialnego tj. art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię i zastosowanie oraz uznanie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczonym i (...)Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020r. poz. 266 ze zm.) przez ich nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że ubezpieczony nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, w sytuacji gdy w okresie od 28 maja

2018r. do 27 sierpnia 2018r. faktycznie wykonywał pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. w W. i z tego tytułu został w sposób prawem przewidziany zgłoszony do ubezpieczeń społecznych. Odwołujący się zarzucił także organowi rentowemu błędną ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie oraz błędne ustalenie stanu faktycznego przyjętego za podstawę rozstrzygnięcia i w konsekwencji błędne uznanie, że umowa o pracę z 28 maja 2018r. nie była faktycznie realizowana.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od ubezpieczonego na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., na rozprawie w dniu 1 października 2020r. poparła stanowisko zaprezentowane w odwołaniu przez ubezpieczonego M. D. (1) wraz z argumentacją i wnioskami w nim zawartymi.

Wyrokiem z 13 października 2020 r. Sąd Okręgowy Warszawa Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że M. D. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 28 maja 2018 roku do 27 sierpnia 2018 roku oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział W W. na rzecz M. D. (1) kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie Sądu Okręgowego zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. istnieje od 12 października 2007r. Wspólnikami spółki, a zarazem jej założycielami, są M. W., posiadający 99 udziałów o łącznej wartości 49.500,00 zł i M. P., posiadający 1 udział o wartości 500,00 zł. M. W. jest jedynym członkiem zarządu spółki, pełniącym funkcję prezesa, posiadającym uprawnienie do samodzielnej reprezentacji spółki. Przedmiot działalności spółki został określony szeroko, gdyż obejmuje działalność reklamową, badanie rynku i opinii publicznej, działalność usługową związaną z żywnością, roboty budowlane specjalistyczne, działalność związaną z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki, transport lądowy i rurociągowy, działalność naukową i techniczną, działalność usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach. W rzeczywistości spółka działa jako agencja eventowa, a jej głównym obszarem działalności jest organizacja i realizacja wydarzeń korporacyjnych i sportowych, spotkań biznesowych, a także imprez integracyjnych na terenie kraju. Drugim obszarem działalności jest organizacja imprez turystycznych w postaci jedno lub kilkudniowych wycieczek dla klientów indywidualnych lub grup zorganizowanych zarówno w kraju, jak i za granicą. Spółka współpracuje w tym zakresie z kilkoma biurami podróży, których klienci są uczestnikami organizowanych przez nią imprez turystycznych.

Spółka na koniec 2017r. osiągnęła zysk w wysokości 35.656,22 zł brutto. Stan kapitału podstawowego i zapasowego na dzień 1 stycznia 2017r. wynosił 73.380,72

zł, a na dzień grudnia 2017r. - 103.471,94 zł. Spółka na dzień 31 grudnia 2017r. posiadała aktywa w postaci majątku trwałego - 5.081,42 zł, majątku obrotowego - 485.930,09 zł, w tym należności krótkoterminowych - 480.935,85 zł i krótkoterminowych aktywów finansowych - 4.994,24 zł oraz pasywa w postaci: kapitału własnego - 103,471,94 zł, rezerw - 387.539,57 zł, zobowiązań krótkoterminowych - 387.539,57 zł i rozliczeń międzyokresowych oraz funduszy specjalnych - 459.160,00 zł. Rachunek zysków i strat za okres od 1 stycznia 2017r. do 31 grudnia 2017r. wykazał zysk w wysokości 35.656,22 zł. Z kolei na dzień 31 grudnia 2018r. majątek trwały spółki wyniósł 5.081,42 zł, majątek obrotowy wyniósł 1.335.226,17 zł, natomiast należności krótkoterminowe wyniosły 1.033.439,75 zł. Kapitał własny wyniósł 114.421,83 zł, a kapitał podstawowy - 73.380,72 zł. Zobowiązania krótkoterminowe zostały ustalone na ogólną kwotę 766.725,76 zł. Rachunek zysków i strat za okres od 1 stycznia 2018r. do 31 grudnia 2018r. wykazał przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi w kwocie 2.294.617,05 zł. Koszty działalności operacyjnej wyniosły 2.282.341,29 zł natomiast pozostałe przychody operacyjne - 12.275,76 zł. Na dzień 31 grudnia 2018r. spółka osiągnęła zysk w wysokości 10.949,89 zł. Spółka nie posiada zaległości składkowych względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i zaległości podatkowych względem Urzędu Skarbowego.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej spółka realizuje zlecenia głównie z zakresu organizacji konferencji dla firm i korporacji, spotkań biznesowych, a także imprez integracyjnych na terenie kraju. Do realizacji powyższych zadań nie zatrudnia pracowników, ale zleca wykonanie konkretnych prac podmiotom zewnętrznym, głównie osobom fizycznym, na zasadzie podwykonawstwa w oparciu o zawierane umowy cywilnoprawne. W latach 2016 -2018 spółka nawiązała współpracę z następującymi osobami:

- A. B. na podstawie umowy zlecenia nr (...) z 1 października 2016r. Powyższa umowa została zawarta na okres od 1 października 2016r. do 31 października 2016r., a jej przedmiotem było wykonanie prac biurowych. Z tytułu powyższej umowy zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 3.339,80 zł brutto. Wynagrodzenie zostało wypłacone po przyjęciu zleconej pracy i na podstawie rachunku wystawionego przez zleceniobiorcę;

- T. C. na podstawie umów o dzieło z 30 stycznia 2017r. i z 1 marca 2017r. Pierwsza z umów została zawarta na okres od 30 stycznia 2017r. do 3 lutego 2017r., natomiast druga została zawarta na okres od 10 marca 2017r. do 13 marca 2017r. Przedmiotem powyższych umów było przygotowanie przez wykonawcę dzieł wizualizacji stoiska targowego firmy (...). Podmiot zlecający zobowiązał się do zapłaty na rzecz wykonawcy dzieła z tytułu pierwszej umowy kwoty 500,00 zł oraz z tytułu drugiej umowy kwoty 700,00 zł na podstawie wystawionych rachunków;

-M. G. na podstawie umów o dzieło: z 7 października 2017r., z 20 kwietnia 2018r., z 10 czerwca 2018r. i z 13 lipca 2018r. Przedmiotem wszystkich ww. umów było wykonanie koncertów bębniarskich w następujących miejscowościach: R. W., W. i W.. Z tytułu każdej zawartej umowy podmiot zlecający zobowiązał się do wypłaty na rzecz wykonawcy dzieła odpowiednio: 2.700,00 zł netto i po 2.500,00 zł

- S. M. na podstawie umowy o dzieło z 16 czerwca 2018r. Przedmiotem w umowy było wykonanie 14 lipca 2018r. w godzinach 22:00-23:00, w miejscowości W., 12-minutowego pokazu (...). Z tytułu zawartej umowy podmiot zlecający zobowiązał się do wypłaty na rzecz wykonawcy dzieła kwoty 3.549,00 zł na podstawie wystawionego rachunku.

W pierwszej połowie 2018r. zarząd spółki podjął decyzję o rozszerzeniu dotychczasowej działalności w zakresie oferowanych usług turystycznych, chcąc tym samym rozbudować dział turystyki o organizację niekonwencjonalnych podróży zagranicznych. W tym przedmiocie wspólnicy spółki prowadzili rozmowy z przedstawicielami biur podróży, którzy wskazywali na bardzo duży popyt oraz opłacalność ekstremalnych wypraw samochodowych tzw. „offroad”, zwłaszcza w przypadku grup wieloosobowych i wykorzystaniu czterech samochodów terenowych. Zrobili także rozeznanie na rynku usług turystycznych i nawiązali kontakt z firmami

z branży turystycznej, które za pilotowanie jednej wyprawy samochodowej pobierały wynagrodzenie rzędu 3000,00 - 4.000,00 euro, wyłącznie przy użyciu jednego samochodu terenowego, a w każdej wyprawie brało udział nie mniej niż 5 pojazdów. W celu znalezienia odpowiedniej osoby posiadającej doświadczenie z zakresu branży turystycznej, a zwłaszcza praktycznych umiejętności i wiedzy z zakresu pilotażu ekstremalnych terenowych wypraw samochodowych, umieścili ogłoszenie o pracę na portalach internetowych (...) oraz (...), jak również rozpowszechnili informację wśród znajomych osób z branży, którzy od wielu lat zajmowali się organizowaniem i realizacją podróży samochodowych zarówno w kraju, jak i w odległych zakątkach świata. W odpowiedzi na powyższe ogłoszenie, otrzymali łącznie trzy aplikacje wraz z listami motywacyjnymi, w tym dwie od osób, które wcześniej miały styczność z branżą turystyczną, aczkolwiek nie spełniały kryteriów do zatrudnienia w dziale turystyki niekonwencjonalnej, gdyż wcześniej wykonywały pracę jako animatorzy bądź recepcjoniści w hotelach oferowanych w katalogach biur podróży, a położonych na południu Europy. Trzecia aplikacja pochodziła od M. D. (1), który od wielu lat prowadzi własną działalność gospodarczą w postaci specjalistycznego zakładu naprawy aut terenowych i jest znany na rynku „offroad” jako miłośnik podróżowania i ekstremalnych wypraw terenowych. Względy te, a także okoliczność, że M. D. (1) posiada umiejętność naprawy pojazdów terenowych, która jest niezbędna i niezwykle przydatna podczas wyjazdów w grupie kilku samochodów terenowych, których miał być pilotem, zdecydowały o tym, że to właśnie on został wybrany spośród kilku kandydatów zainteresowanych pracą. Ponadto M. W. znał wcześniej M. D. (1), wiedział czym się zajmuje i jaki jest profil jego działalności, a także sporadycznie współpracował z nim, zlecając

naprawę samochodów należących do spółki. Miał także świadomość tego, że ubezpieczony legitymuje się znajomością kilku języków obcych oraz posiada własny samochód terenowy.

Po kilku spotkaniach i doprecyzowaniu warunków zatrudnienia strony umówiły się na podpisanie umowy o pracę 28 maja 2018r. Na jednym z pierwszych spotkań rekrutacyjnych M. D. (1) poinformował M. W. o tym, że jedyną akceptowalną przez niego formą współpracy jest zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie go z tego tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Wynikało to z tego, że ubezpieczony, posiadając kilkuletnie doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy oraz mając świadomość istnienia czynników ryzyka, jakie wiążą się z wykonywanym przez niego zawodem, zwłaszcza ekstremalnymi podróżami zagranicznymi, chciał wreszcie ustabilizować swoją sytuację zawodową i osobistą, w tym także uzyskać tytuł do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia chorobowego. Wpływ na to miała również okoliczność, że prowadzona przez niego firma nie przynosiła oczekiwanych dochodów, co spowodowało powstanie zadłużenia względem ZUS i utratę prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

To skłoniło M. D. (1) do podjęcia decyzji o zmianie dotychczasowej formy zatrudnienia i nawiązania stosunku pracy (...) Sp. z o.o. w W.. W zamian za zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, ubezpieczony zobowiązał się do przeniesienia na spółkę całości autorskich praw majątkowych do wykonanych projektów.

Do zawarcia umowy o pracę doszło 28 maja 2018r. Na podstawie tej umowy M. D. (1) został zatrudniony na czas określony, wynoszący 3 miesiące, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku dyrektora działu turystyki/dyrektora projektu. W § 2 umowy wskazano, że praca będzie wykonywana poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Miejscem wykonywania pracy miało być miejsce zamieszkania i przebywania pracownika w czasie trwania umowy. Ustalono także, że w czasie trwania umowy pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości 26.734,54 zł, które będzie płatne z dołu, ostatniego dnia roboczego każdego miesiąca kalendarzowego, nie później niż do 10-tego dnia następnego miesiąca, na wskazany przez pracownika numer konta bankowego. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano 28 maja 2018r. Pracodawca na początku zatrudnienia zapoznał ubezpieczonego z warunkami pracy w tym z ryzykiem zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą i z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu. Ubezpieczony odbył także szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedłożył orzeczenie lekarskie nr (...) z

28 maja 2018r., stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku wskazanym w umowie o pracę. Ponadto podpisał oświadczenie dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Z tytułu zawarcia umowy o pracę M. D. (1) został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Druk ZUS P ZUA został wypełniony z chwilą podpisania umowy o pracę, tj. 28 maja 2018r. Za okres od 28 maja 2018r. do 30 czerwca 2018r. płatnik składek wypłacił odwołującemu się wynagrodzenie za pracę w wysokości 30.744,73 zł brutto przelewem na rachunek bankowy 10 lipca 2018r., co zostało rozliczone w dokumentach ZUS RCA, ZIJS DRA za czerwiec 2018r. Z kolei wynagrodzenie za okres choroby od 1 lipca 2018r. do 31 lipca 2018r. zostało wypłacone w kwocie 19.070,58 zł brutto przelewem na rachunek bankowy 13 sierpnia 2018r., co zostało rozliczone w dokumentach ZUS RCA, ZUS DRA za sierpień 2018r. Od wypłaconych M. D. (1) wynagrodzeń naliczono i odprowadzono zaliczki na podatek dochodowy.

Do zakresu obowiązków M. D. (1) na powierzonym stanowisku dyrektora działu turystyki/dyrektora projektu miało należeć opracowywanie, koordynowanie, a także nadzorowanie wyjazdów zagranicznych, realizacja wyjazdów zagranicznych z klientami, nadzorowanie zgodności prowadzonych przez spółkę projektów z oczekiwaniami klientów, koordynowanie współpracy z agencjami oraz współpracownikami zewnętrznymi, sporządzanie analiz finansowych prowadzonych projektów, nadzorowanie i zarządzanie zespołem turystyki niekonwencjonalnej, jak również uczestnictwo w przygotowywaniu strategii tworzenia rozwoju działu turystyki, budowanie relacji i kontaktów, prowadzenie negocjacji i podpisywanie umów z konkretnymi podwykonawcami, dbanie o nienaganny wizerunek i reprezentowanie spółki, a także nadzorowanie projektu pod względem zgodności z lokalnymi przepisami. Pierwszym zadaniem M. D. (1) miał być wyjazd do jednego

z krajów Bliskiego Wschodu w celu przeprowadzenia rekonesansu na miejscu i zbadania możliwości zorganizowania wyjazdu komercyjnego (...), tj. drogą samochodową, która została wybudowana w latach 1931-1934 i przebiega na trasie od miejscowości (...), położonej w (...), do C. w (...). Trasa ta ma charakter ekstremalny, gdyż przebiega wysoko w górach przez trzy główne przełęcze (...).

W związku z zaplanowanym projektem ubezpieczony rozpoczął przygotowania do wyjazdu. M. W. 29 maja 2018r. wystawił mu polecenie podróży służbowej oraz przekazał zaliczkę na zorganizowanie wyjazdu w kwocie 4.000,00 zł. Przed wyjazdem ubezpieczony aplikował też o wizę wjazdową na teren (...) oraz starał się o uzyskanie karty pobytu wydanej przez pośrednika zakresu branży turystycznej (...). Powyższą trasę ubezpieczony miał pokonać swoim prywatnym samochodem terenowym, którego koszt eksploatacji wynosi o 5.000,00-8.000,00 zł miesięcznie. Kwotę tę miał pokryć z otrzymanego wynagrodzenia z pracę, gdyż tak zostały ustalone warunki zatrudnienia. Po przybyciu na miejsce ubezpieczony na bieżąco relacjonował pracodawcy za pośrednictwem e- maila i telefonu przebieg podróży oraz sporządził sprawozdanie, do którego dołączył dokumentację fotograficzną i kosztorys podróży. W sprawozdaniu tym opisał całą przebytą trasę, liczącą ponad 700 km, w tym wskazał na warunki pogodowe, ale również terenowe i geologiczne, jako istotne czynniki dla realizacji wyprawy, opisał miasta, które odwiedził, prezentując również bazę noclegową gastronomiczną oraz zwrócił uwagę na możliwość zastąpienia pewnych odcinków pokonania trasy innymi łatwiejszymi i bardziej dostępnymi dla turystów. Ubezpieczony nawiązał również liczne kontakty z lokalnymi agencjami turystycznymi i przewodnikami, którzy wskazali mu na główne atrakcje danego regionu oraz podpowiedzieli jak ulepszyć uatrakcyjnić wyprawę, tak aby w jak największym stopniu uczestnicy wyprawy byli usatysfakcjonowani. Wszystkie te informacje M. D. (1) zamieszczał w kierowanych do pracodawcy wiadomościach e-mail, sporządzając również wykresy i obliczenia prognozując przebieg wyprawy. Załączył także dokumentację fotograficzną wskazując na atrakcje, którym należy poświęcić więcej uwagi i przedstawił kosztorys, z jakim należy się liczyć przy organizacji wyjazdu, obejmujący bazę noclegową, wyżywienie, koszty paliwa oraz ewentualne zwiedzanie. M. W. przez cały czas trwania wyjazdu nadzorował pracę M. D. (1), pozostawał z nim w stałym kontakcie mailowym oraz telefonicznym i oczekiwał na jego powrót do kraju celem doprecyzowania szczegółów związanych z organizacją wyjazdu, który miał się odbyć w sierpniu 2018r.

W dniu 29 czerwca 2018r. M. D. (1) poinformował telefonicznie M. W. o tym, że wrócił do kraju i ma uraz kolana. Przed podjęciem zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w W. ubezpieczony był konsultowany w (...) im. prof. A. G. (...) w O. z powodu przewlekłej niestabilności kolana i konieczności wykonania zabiegu operacyjnego polegającego na rekonstrukcji więzadła krzyżowego. W trakcie jednej z wizyt lekarskich lekarz ortopeda poinformował go o tym, że terminy przeprowadzenia wskazanego zabiegu są odległe i będzie zmuszony oczekiwać na termin operacji przez około rok, natomiast sama rehabilitacja nie będzie procesem długotrwałym i szybko powróci do pełnej sprawności fizycznej. W trakcie pobytu służbowego na terytorium (...), M. D. (1) otrzymał telefon ze szpitala z informacją o tym, że termin zabiegu został wyznaczony na dzień 4 lipca 2018r. Niezwłocznie o tym fakcie poinformował pracodawcę i od 1 lipca 2018r. był niezdolny do pracy. W okresie od 1 lipca 2018r. do 4 lipca 2018r. był hospitalizowany na (...) Szpitala (...) im. prof. A. G. (...) w O.. W dniu 4 lipca 2018r. wykonano u niego zabieg operacyjny polegający na rekonstrukcji więzadła krzyżowego, jednak w trakcie zabiegu okazało się, że konieczne jest także przeprowadzenie rekonstrukcji łąkotki, który to zabieg wiązał się z długotrwałym unieruchomieniem kończyny i wielotygodniową rehabilitacją. Ubezpieczony otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 1 lipca 2018r. do 30 sierpnia 2018r. W związku z zaistniałą sytuacją, a także długotrwałą niezdolnością do pracy, przekraczającą okres na jaki została zawarta umowa o pracę, M. W. zrezygnował z kontynuowania współpracy z M. D. (1) i rozwiązał z nim umowę o pracę 27 sierpnia 2018r. Miał przy tym na względzie to, że w lipcu 2018r. ubezpieczony miał za zadanie przygotować kompleksową ofertę wyjazdu komercyjnego (...) dla dużej grupy osób, który był planowany na sierpień 2018r., ale z powodu choroby ubezpieczonego nie odbył się. Konsekwencją tego było również wycofanie się ze współpracy ze spółką przez dużego klienta, który miał brać udział w tym przedsięwzięciu. Pracodawca w związku z tym nie zdecydował się na zatrudnienie na czas zastępstwa nowego pracownika.

Ten pracownik musiałby zrobić ponowny rekonesans terenu, co wiązałoby się z kolejnym wyjazdem w to samo miejsce poniesieniem przez pracodawcę podwójnych kosztów. Ponadto wyjazd okazał się niemożliwy do zrealizowania z uwagi na zakończenie pory letniej i pojawienie się niesprzyjających warunków pogodowych. Wszystkie te okoliczności

sprawiły, że M. W. postanowił zrezygnować czasowo z prowadzenia tego rodzaju działalności pomimo, że wcześniej zamierzał nawiązać stałą współpracę z ubezpieczonym i prowadzić wyprawy zagraniczne w odległe zakątki świata.

W związku z powstaniem niezdolności do pracy ubezpieczonego organ rentowy, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające. Po jego przeprowadzeniu organ 26 listopada 2018r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że M. D. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 28 maja 2018r. do 2 sierpnia 2018r.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, które ocenił jako wiarygodne, ponieważ wzajemnie się uzupełniają i korelują z zeznaniami stron, które również stanowiły podstawę ustaleń faktycznych. Zeznania stron Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne i stwierdził, że strony w sposób niebudzący wątpliwości przedstawiły motywy zawarcia umowy o pracę, zakres obowiązków M. D. (1), także sposób ich realizacji. W sposób spójny zaprezentowały również okoliczności związane z warunkami zatrudnienia oraz charakterem i specyfiką wykonywanej przez niego pracy, a także wskazały na przyczyny niemożności kontynuowania dalszej współpracy. Prezes zarządu zainteresowanej spółki potwierdził, że zatrudnił M. D. (1) w związku z zamiarem rozszerzenia profilu działalności firmy o turystykę niekonwencjonalną. Wyjaśnił także, że wcześniej znał ubezpieczonego i wiedział, że posiada on doświadczenie w pracy przy samochodach terenowych, a także umiejętności w zakresie przeprowadzania kompleksowej naprawy tego rodzaju pojazdów, jak również ich prowadzenia w terenie. Zdawał sobie sprawę także z tego, że ubezpieczony jest z zamiłowania podróżnikiem, lubi wyzwania i nie boi się ekstremalnych wyjazdów w odległe zakątki świat. Ponadto legitymuje się znajomością kilku języków obcych, a zatem spełnia wszystkie kryteria do pracy. Strony w sposób zgodny opisały również przebieg realizacji przez ubezpieczonego pierwszego wyjazdu, co znalazło potwierdzenie w dołączonej do akt sprawy dokumentacji w postaci korespondencji e-mail i sprawozdania z trasy przejazdu. Ponadto, zdaniem Sądu M. W. w sposób logiczny wyjaśnił, dlaczego zdecydował się zawrzeć z ubezpieczonym umowę o pracę oraz jakie kryteria i przesłanki brał pod uwagę ustalając wysokość wynagrodzenia. W takiej sytuacji Sąd uznał brak podstaw do odmowy tym zeznaniom waloru wiarygodności.

Sąd Okręgowy pominął wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości. W ocenie Sądu tego dowodu nie było konieczne, a jego dopuszczenie prowadziłyby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Uwzględniając przedstawione ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy uznał odwołanie M. D. (1) za uzasadnione i wskazał, że kwestią sporną w niniejszym postępowaniu było to, czy odwołujący się od 28 maja 2018r. realizował umowę o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. i czy z tego tytułu powinien podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Aby tę kwestię rozstrzygnąć Sąd uznał za konieczne dokonanie szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020r. poz. 266 ze zm., dalej jako „ustawa systemowa”). Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy systemowej następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 kodeksu pracy (Dz.U. z 2020r., poz. 1320 dalej: „kp”) pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą stosunku pracy - w świetle art. 22 § 1 k.p. - jest uzewnętrznienie woli umawiających się stron,

z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, a druga - stworzenia stanowisk pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę powinna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy

wyznaczają: ze strony pracodawcy - realna potrzeba ekonomiczna i umiejętność pracownika, zaś ze strony pracownika - ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazał, że brak jest dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez M. D. (1), a zawarta umowa jest nieważna. Wskazując na nieważność umowy o pracę powoływał się na przepis art. 58 § 2 k.c., jednak Sąd - z uwagi na to, że nie jest związany taką kwalifikacją dokonaną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych - badał, czy również z innych przewidzianych przepisami prawa przyczyn można mówić o nieważności oświadczeń woli stron spornego stosunku pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu „zmylenie” osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcia obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania

koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z 8 marca 1995 r., sygn. I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227 i wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., sygn. I PKN 276/97, OSNAPiUS 13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, 1.1, 2008, s. 327).

W rozważanym przypadku, zdaniem Sądu, wystąpiły wszystkie elementy konieczne dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Wbrew stanowisku organu rentowego, postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd potwierdziło wykonywanie pracy przez ubezpieczonego. Dowodem wskazującym na taki fakt jest przede wszystkim dołączona do akt sprawy dokumentacja w postaci obszernej korespondencji e-mail oraz sprawozdania z odbytego przez ubezpieczonego wyjazdu. Maile zostały złożone już na etapie postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym i potwierdzają, że w okresie pobytu przez M. D. (1) w krajach Bliskiego Wschodu, kontaktował się z M. W. i na bieżąco relacjonował mu przebieg podróży, a także sporządził odrębne sprawozdanie, do którego dołączył dokumentację fotograficzną i kosztorys podróży. Informował więc pracodawcę o wszystkich etapach podróży, w tym wskazał na warunki pogodowe, terenowe i geologiczne, jako istotne czynniki dla realizacji wyprawy. Ponadto opisał miasta, które odwiedził, prezentując bazę noclegową i gastronomiczną oraz zwrócił uwagę na możliwość zastąpienia pewnych odcinków pokonanej trasy innymi łatwiejszymi i bardziej dostępnymi dla turystów. W wiadomościach tych wskazywał również, że nawiązał liczne kontakty z lokalnymi biurami turystycznymi i przewodnikami, którzy wskazali mu na główne atrakcje danego regionu oraz doradzali jak ulepszyć wyprawę, tak aby była jak najbardziej atrakcyjna dla zwiedzających. Wszystkie powyższe informacje ubezpieczony zamieszczał w kierowanych do pracodawcy wiadomościach e-mail, sporządzając również wykresy i obliczenia prognozujące przebieg wyprawy. Kontaktował się również pracodawcą telefonicznie i ustalał warunki przygotowania docelowego wyjazdu z grupą wieloosobową. Okoliczność ta została potwierdzona przez M. W. - prezesa zarządu (...) Sp. z o.o., który przez cały czas trwania wyjazdu nadzorował pracę M. D. (1), pozostawał z nim w stałym kontakcie mailowym oraz telefonicznym oczekiwał na jego powrót do kraju celem doprecyzowania wszystkich szczegółów związanych z

wyjazdem zaplanowanym na sierpień 2018r. Przed wyjazdem ubezpieczony aplikował także o wizę wjazdową na teren (...) i zapewne nie robiłby tego, gdyby rzeczywiście nie zamierzał przystąpić do wykonywania pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji ww. dowodów nie można pominąć i wskazywać - jak zrobił to organ rentowy - że brak jest potwierdzenia wykonywania pracy przez ubezpieczonego. Skoro M. W. potwierdził pracę M. D. (1), zarazem maile wskazują na kontakty zawodowe ubezpieczonego z pracodawcą, to trudno oczekiwać innych, bardziej wiarygodnych czy pewnych dowodów wskazujących na realizację umowy o pracę. Organ rentowy powołując się na wspomniany wyżej brak dowodów pracy ubezpieczonego, nie wyjaśnił, dlaczego dokumentów, którymi dysponował na etapie przed wydaniem decyzji, albo tych, które otrzymał wraz z odwołaniem, nie uznał za wiarygodne i wystarczające. Zdaniem Sądu Okręgowego, dokumenty te w połączeniu z zeznaniami stron w sposób jednoznaczny potwierdziły, że umowa o pracę była faktycznie realizowana.

Na taką ocenę, zdaniem Sądu, wskazują również i inne okoliczności, mające miejsce przed zawarciem spornej umowy o pracę, jak odbycie przez M. D. (1) wstępnych badań lekarskich, udział w szkoleniu z zakresu bhp oraz szeroka rekrutacja prowadzona przez (...) Sp. z o.o. Zdaniem Sądu, gdyby strony umowy o pracę chciały jedynie pozorować działania, to można zakładać, że nie podjęłyby tego rodzaju czynności. Przede wszystkim zwraca uwagę postępowanie rekrutacyjne prowadzone przez zainteresowaną spółkę przez portale internetowe, co potwierdza kopia oferty, jaką spółka zamieściła w internecie. W odpowiedzi na nią zgłosił się nie tylko ubezpieczony, ale i inne osoby, co może świadczyć o tym, że spółka nie podejmowała tego rodzaju działań i nie tworzyła nowego stanowiska dyrektora działu turystyki niekonwencjonalnej z bezpośrednim zamiarem zatrudnienia M. D. (1), który miałby umowy ze spółką nie realizować. Zdaniem Sądu, działania (...) Sp. z o.o. z jednej strony potwierdzają rzeczywisty zamiar spółki rozszerzenia działalności o turystykę niekonwencjonalną i zatrudnienia w związku z tym odpowiednio przygotowanej osoby, z drugiej strony przeczą by spółka i ubezpieczony działali w zмовie czy w porozumieniu, co stanowi istotny element w przypadku pozorności złożonych oświadczeń.

Sąd Okręgowy prowadząc postępowanie, zbadał również rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, takich jak przede wszystkim: osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownicze i wynagrodzenie stanowiące ekwiwalent wykonanej pracy. Jeśli chodzi o element związany z osobistym wykonywaniem pracy przez M. D. (1), to z całą pewnością wystąpił. Podobnie w odniesieniu do odpłatności, która miała miejsce, co jednoznacznie potwierdzają zrealizowane przelewy wynagrodzenia na rachunek bankowy. Sąd Okręgowy uznał także, że ubezpieczony był podporządkowany pracodawcy, gdyż był przez niego kontrolowany. M. W. pozostawał z nim w stałym kontakcie – mailowym i telefonicznym i na bieżąco otrzymywał szczegółowe informacje z przebiegu wyprawy. Nie budziło także wątpliwości, że ubezpieczony regularnie kontaktował się w M. W. i wskazywał, jaką trasę pokonał danego dnia, w jakich warunkach, ile zajęło mu to czasu, co zobaczył oraz jakie kontakty nawiązał. Wobec tego nie można, zdaniem Sądu, kwestionować, że praca była realizowana w warunkach podporządkowania. Wprawdzie nadzór rozumiany jako stała obecność pracodawcy w miejscu świadczenia pracy przez pracownika nie występował, ale to nie oznacza, że nie miało miejsca podporządkowanie pracownika pracodawcy i wykonywanie pracy pod kierownictwem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 2016r. „Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w treści art. 221 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na specyfikę wykonywanej pracy.

Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Pojęcie podporządkowania pracownika 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, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Dotyczy to osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy - telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest bowiem iluzoryczne. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaj umowy w odniesieniu do klasycznego modelu

podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2016r., sygn. II PK 81/15).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, uwzględniając powyższy pogląd, wskazać można, że M. D. (1), choć nie był poddany stałemu nadzorowi ze strony pracodawcy, to jednak pracodawca sprawował kontrolę nad jego pracą.

Ubezpieczony informował pracodawcę o podjętych działaniach i przysyłał sprawozdania z każdego etapu podróży, co potwierdzają maile. Również na bieżąco, w miarę możliwości, kontaktował się z M. W., który wiedział, gdzie aktualnie znajduje się podlegający mu pracownik, jaką trasę przejechał i jakie sprawy załatwił na miejscu. Wprawdzie kontrola w odniesieniu do czasu pracy nie była bardzo rygorystyczna, niemniej jednak ubezpieczony cały czas pozostawał w podróży, a więc niewątpliwie świadczył pracę w wymiarze większym, niż wskazany w umowie o pracę określającej 8-godzinną dobową normę czasu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, świadczy to niewątpliwie o podporządkowaniu pracodawcy i o spełnieniu wymogów, jakie kreuje art. 22 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, poza samym tylko faktem świadczenia pracy przez ubezpieczonego, została wykazana również racjonalność i ekonomiczna potrzeb zatrudnienia M. D. (1). Zainteresowana spółka zamierzała bowiem rozszerzyć profil dotychczasowej działalności o turystykę niekonwencjonalną i w tym celu potrzebowała zatrudnić osobę posiadającą praktyczną wiedzę i umiejętności w tym zakresie. Z kolei tylko M. D. (1) spełniał powyższe kryteria, gdyż był znany w środowisku „offroad” jako miłośnik podróży ekstremalnych, posiadał umiejętność naprawy pojazdów terenowych, która jest niezbędna i niezwykle przydatna podczas wyjazdów w grupie kilku samochodów terenowych, a także znał języki obce. Co równie istotne, dysponował także własnym samochodem terenowym, dlatego też pracodawca nie musiał ponosić dodatkowych kosztów związanych z przygotowaniem i realizacją wstępnej wyprawy. Koszty eksploatacji auta miały być pokrywane z otrzymanej przez ubezpieczonego kwoty wynagrodzenia za pracę. W ramach prowadzenia własnej działalności gospodarczej, ubezpieczony wykonywał podobne usługi na rzecz innych firm, dlatego miał wiedzę o branży motoryzacyjno- podróźniczej i z tych też względów to właśnie on został wybrany na nowe stanowisko dyrektora działu turystyki niekonwencjonalnej. Jego firma nie przynosiła oczekiwanych dochodów, co spowodowało powstanie zadłużenia składkowego i utratę prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. To, jak również chęć stabilizacji osobistej i zawodowej, skłoniło ubezpieczonego do podjęcia decyzji o zmianie formy zatrudnienia, z samozatrudnienia na umowę o pracę z podmiotem zewnętrznym. W ramach zawartej umowy o pracę ubezpieczony nadal jednak zajmował się tym samym, a więc organizacją wypraw zagranicznych w trudno dostępne regiony świata oraz obsługą samochodów terenowych, które były przeznaczone do tego celu. Jednocześnie z uwagi na ekstremalny charakter organizowanych wyjazdów, logicznym jest, że chciał mieć zagwarantowaną możliwość korzystania ze świadczeń ubezpieczeniowych, w tym ze świadczenia chorobowego na wypadek zdarzeń nieprzewidzianych i nagłych, które mogłyby zdarzyć się w trakcie wyjazdu zagranicznego, a zawarcie umowy o pracę dawało mu tego rodzaju gwarancję. W zamian za to zobowiązał się względem pracodawcy korzystać w trakcie wyprawy z własnego samochodu terenowego i przenieść na płatnika składek całość praw autorskich do realizowanych przez siebie projektów.

Z opisanych względów Sąd stwierdził, że decyzja pracodawcy o zatrudnieniu M. D. (1) na podstawie umowy o pracę nie może być negowana, tym bardziej, że ubezpieczony miał przygotowanie teoretyczne i praktyczne w branży motoryzacyjno-podróżniczej. Płatnik składek miał więc prawo i racjonalne podstawy, aby przypuszczać, że zatrudnienie kogoś kto na stałe zajmie się kompleksową organizacją wypraw zagranicznych, pozwoli rozwinąć dział turystyki i przyniesie pozytywne efekty dla wyników sprzedażowych spółki. Z kolei okoliczność, że strony znały się wcześniej w środowisku branżowym, a także sporadycznie współpracowały w ramach prowadzonych przez siebie działalności, nie przeczy możliwości zatrudnienia ubezpieczonego w charakterze pracownika. Istotne jest w tym wypadku to, czy występowało realizowanie umowy o pracę w sposób, jaki określa art. 22 k.p., co rozważanym przypadkiem miało miejsce.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zgodzić się z organem rentowym również w zakresie tego, że brak było ekonomicznych podstaw do zatrudniania ubezpieczonego. W prawie polskim istnieje swoboda działalności gospodarczej i swoboda kształtowania umów toteż to przedsiębiorca decyduje, czy posiada odpowiednie zdolności finansowe, by zatrudnić daną osobę. Tworzenie zaś stanowisk pracy i ponoszenie zwiększonych kosztów z tego tytułu jest działaniem koniecznym i uzasadnionym, jeżeli dany przedsiębiorca zamierza rozwija prowadzoną działalność gospodarczą, a taka właśnie sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie. Zarząd spółki zdecydował o zatrudnieniu ubezpieczonego na stanowisku dyrektora działu turystyki niekonwencjonalnej, gdyż było to niezbędne dla rozwoju tego działu, a tym samym poprawy kondycji finansowej spółki. Poza tym ubezpieczony z uwagi na posiadane doświadczenie zawodowe i praktyczną wiedzę, miał kompetencje do wykonywania zadań, które zostały mu powierzone. W ocenie Sądu Okręgowego, zatrudnienie ubezpieczonego z wynagrodzeniem określonym w umowie o pracę nie budziło zastrzeżeń w kontekście sytuacji ekonomicznej spółki. Co prawda, jak wynika ze sprawozdania finansowego za 2018r. spółka zanotowała niewielki zysk w wysokości 10.949,89 zł, jednakże fakt ten nie przesądza o braku ekonomicznego uzasadnienia dla zatrudnienia M. D. (1). W tym kontekście Sąd miał na względzie, że z bilansu aktywów i pasywów spółki w latach 2017-2018 wynika, że spółka obracała znacznymi środkami finansowymi rzędu nawet miliona złotych. Wobec tego w momencie, kiedy zarząd spółki prowadził z ubezpieczonym rozmowy na temat nawiązania stosunku pracy i planował stworzyć dział, który przyniesie zyski, spółka dysponowała środkami pieniężnymi umożliwiającymi powyższe zatrudnienie. Sąd zwrócił również uwagę na to, że spółka nie posiada żadnych zaległości składowych względem ZUS i zaległości podatkowych względem Urzędu Skarbowego, co świadczy o tym, że jej kondycja finansowa nie jest najgorsza. Jednak nawet, gdyby nie podzielić wskazanego stanowiska, to istotna jest okoliczność, że przedmiotem toczącego się sporu nie jest wysokość podstawy wymiaru składek, ale samo podleganie M. D. (1) ubezpieczeniom społecznym.

W takim wypadku kwota ustalonego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia ma znaczenie drugorzędne, najistotniejsze jest bowiem to, czy do realizacji takiej umowy doszło oraz czy spełniła ona kryteria z art. 22 k.p. Tenże przepis przewiduje wprawdzie odpłatność jako jeden z podstawowych warunków umowy o pracę, z jego treści nie wynika jednak w jakich granicach kwota wynagrodzenia powinna zostać ustalona. Istotne jest więc to, czy strony taką odpłatność ustaliły, a tak było w analizowanym przypadku.

Oceniając argumenty stron sporu, Sąd miał na względzie również i to, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie uzależniają skuteczności nawiązania stosunku pracowniczego od czasu trwania konkretnej umowy, od długości wcześniej przysługującej ochrony ubezpieczeniowej, czy też od stanu zdrowia pracownika. Z tego wynika, że nagle przerwanie relacji z pracodawcą bądź nieprzystąpienie do realizacji umowy o pracę w ustalonym czasie z powodu pogorszenia stanu zdrowia pracownika, nie może wpływać negatywnie na powstały stosunek ubezpieczenia społecznego i skutki z niego wynikające. Dla powstania wskazanych skutków konieczne jest bowiem skuteczne nawiązanie umowy o pracę. Skutku takiego nie rodzi zawarcie przez strony umowy o pracę bez woli jej realizacji, nawet jeżeli strony podejmują jakieś czynności, które mają na zewnątrz pozorować realizację umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 maja 2014r., sygn. III AUa 826/13). W realiach rozpatrywanej sprawy, ubezpieczony nie mógł przewidzieć, że w 1 lipca 2018r. stanie się długotrwale niezdolny do pracy z powodu rekonstrukcji łąkotki i związanej z tym wielotygodniowej rehabilitacji. Istotne jest, że nie miał żadnego wpływu na termin zabiegu, nie mógł również posiadać wiedzy odnośnie dokładnego stanu swojego zdrowia i okresu trwania rehabilitacji ze względu na fakt, że o potrzebie przeprowadzenia takiego zabiegu lekarz ortopeda zdecydował w trakcie przeprowadzania zabiegu rekonstrukcji więzadła. Tylko z tych względów, w krótkim okresie od zawarcia umowy o pracę był zmuszony zaprzestać świadczenia pracy i udać się na długotrwale zwolnienie lekarskie. Stąd też, gdyby nie opisane problemy zdrowotne, których nie mógł wcześniej przewidzieć, mógłby świadczyć pracę na rzecz płatnika składek, przy czym o wadze tych problemów świadczy konieczność przejścia zabiegu operacyjnego i długotrwałej rehabilitacji. Wyłącznie z tego powodu, płatnik składek zdecydował się rozwiązać z nim umowę o pracę z dniem 27 sierpnia 2018r. Nie podjął także decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika, gdyż takie działanie byłoby dla spółki nie tylko nieopłacalne, ale również nieracjonalne. Nowy pracownik, aby móc przeprowadzić zaplanowany wcześniej wyjazd musiałby zrobić ponowny rekonesans terenu, co wiązałoby się z

kolejnym wyjazdem w to samo miejsce, tj. do krajów Bliskiego Wschodu i poniesieniem przez spółkę podwójnych kosztów tak drogiego przedsięwzięcia. Ponadto pracodawca musiałaby znaleźć osobę, która dysponowałaby własnym autem terenowym bądź zakupić taki pojazd, co jest niezwykle kosztowne, a i tak nie daje gwarancji, że nowy pracownik sprawdziłby się na oferowanym stanowisku pracy. Jednocześnie w związku z zakończeniem pory letniej i pojawieniem się niesprzyjających warunków atmosferycznych, zwłaszcza na terenach górskich, wyjazd stał się niemożliwy do realizacji. Wszystkie te

okoliczności sprawiły, że M. W. postanowił zrezygnować czasowo z prowadzenia tego rodzaju działalności pomimo tego, że wcześniej zamierzał

nawiązać stałą współpracę z ubezpieczonym i organizować wyprawy zagraniczne w różne rejony świata.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd Okręgowy ocenił, że umowa o pracę łącząca M. D. (1) z (...) Sp. z o.o. w W. nie była pozorną czynnością prawną. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że zamiarem stron umowy o pracę był świadczenie pracy, a nie jak wskazał Zakład Ubezpieczeń Społecznych, uzyskanie przez ubezpieczonego wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto, Sąd oceniając ewentualną pozornosc umowy, wziął pod uwagę, że za taką nie można uznać umowy, która w rzeczywistości była wykonywana, tj. takiej, w ramach której pracownik faktycznie świadczył na rzecz pracodawcy pracę podporządkowaną. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 28 lutego 2006 r. (sygn. UK 244/06) wskazując, że o fikcyjności umowy o pracę

świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Jak wynika z poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 13 czerwca 2006 r. (sygn. II UK 2 02/05), nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią, lecz to, czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

Analizując łączącą Marcina Dużyńskiego i (...) Sp. z o.o. umowę o pracę Sąd nie stwierdził by była ona nieważna z powodu pozorności, ale także z uwagi na obejście prawa. Organ rentowy, argumentując słuszność zaskarżonej decyzji, wskazał, że zamiarem stron stosunku pracy było zawarcie przez ubezpieczonego zakwestionowanej umowy o pracę tylko po to, aby uzyskać ubezpieczenie społeczne i świadczenia na wypadek choroby. Sąd Okręgowy ocenił jednak, że nawet celowość w zachowaniu ubezpieczonego, na którą wskazał ZUS, nie czyni umowy o pracę nieważną, ponieważ była ona realizowana. Przepisy prawa nie zawierają żadnych ograniczeń w tym względzie i nie wskazują w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy, ani przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenia społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczerplania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy więc o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak i inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak chociażby chęć uzyskania środków utrzymania. Powyższe sprawia, że zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje samo w sobie nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy, czy też jej pozorności, o ile na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z warunkami określonymi w ww. przepisie.

Powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego oznacza, że to, że ubezpieczony należał na zawarcie umowy o pracę, a następnie w niedługim czasie stał się niezdolny do pracy, nie daje podstaw do akceptacji stanowiska ZUS. Mimo, że ubezpieczonemu faktycznie zależało na nawiązaniu stosunku pracy i uzyskaniu ochrony ubezpieczeniowej, co Sąd uznał za uzasadnione, to miał też zamiar realizować umowę o pracę i faktycznie ją realizował, co potwierdzają zgromadzone dowody. Umowa, którą nawiązał z (...) Sp. z o.o. nie może być więc oceniana jako nieważna z uwagi na obejście prawa. Podobnie, ze względu na zarzucane przez ZUS naruszenie zasad współzycia społecznego, nie doszło do nieważności umowy. Argumenty, które zostały zaprezentowane w odpowiedzi na odwołanie i w zaskarżonej decyzji, uwzględniając dowody, jakie przedstawiły strony umowy o pracę, nie dają wystarczających podstaw, by podzielić w omawianym zakresie ocenę organu rentowego.

Mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne i zaprezentowaną argumentację Sąd Okręgowy, na podstawie art. 47714 § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, stwierdził, że M. D. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowy chorobowemu i wypadkowemu od 28 maja 2018r. do 27 sierpnia 2018r. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p. zasądzając na rzecz M. D. (1) od organu rentowego kwotę 180 zł ustaloną na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2017r., poz. 1797).

Od powyższego wyroku apelację złożył organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając Sądowi Okręgowemu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. czyli naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego przez przyjęcie, że M. D. (1) faktycznie świadczył pracę na rzecz płatnika (...) Sp. z o.o. od 28 maja 2018r. do 27 sierpnia 2018r. jedynie w oparciu o zeznania ubezpieczonego i płatnika, z pominięciem kondycji finansowej płatnika oraz faktu stwierdzenia konieczności operacji kolana ubezpieczonego przed zawarciem spornej umowy o pracę, jak również przez pominięcie wniosku organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność tego, czy sytuacja finansowa spółki pozwalała na zatrudnienie odwołującego się na warunkach określonych w umowie;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że sporny stosunek pracy istniał mimo braku jednoznacznych dowodów, że M. D. (1) faktycznie świadczył pracę na rzecz płatnika (...) Sp. z o.o. od 28 maja 2018r. do 27 sierpnia 2018r., jak również przez pominięcie informacji o kondycji finansowej płatnika, która nie pozwalała na zatrudnianie ubezpieczonego za ustalonym w spornej umowie wynagrodzeniem oraz pominięcie informacji, że ubezpieczony miał wiedzę o konieczności operacji kolana przed zawarciem spornej umowy o pracę, która to operacja wyeliminuje go z obowiązku świadczenia pracy;

b) art. 22 § 1 k.p. przez uznanie, że M. D. (1) wykonywał pracę w ramach pracowniczego podporządkowania, mimo że okoliczności sprawy wskazują, że takiego podporządkowania nie było;

c) art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. przez jego niezasadne niezastosowanie i pominięcie okoliczności, że obie strony zawierając sporną umowę znały stan zdrowia ubezpieczonego, a w konsekwencji miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy;

d) art. 58 § 2 i 3 k.c. przez niezasadne niezastosowanie zasad współzycia społecznego przy ocenie warunków zatrudnienia M. D. (1) u płatnika (...) Sp. z o. o. od 28 maja 2018r. do 27 sierpnia 2018r i w konsekwencji przyjęcie, że nie doszło do świadomego osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W związku z powyższym organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od odwołującego się na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację odwołujący się wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Okręgowy poczynił w niniejszej sprawie wystarczająco wszechstronne ustalenia faktyczne i w tym znaczeniu prawidłowe, jednakże dokonał ich błędnej oceny, formułując na ich podstawie nietrafne wnioski z punktu widzenia istotnych dla przedmiotu sporu regulacji prawnych. Z tej przyczyny za zasadny należało uznać zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na przekroczeniu przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i przyjęcie, że M. D. (1) faktycznie świadczył pracę na rzecz płatnika (...) Sp. z o.o. w okresie od 28 maja (...) do 27 sierpnia 2018r. na podstawie umowy o pracę. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie stanowił bowiem, w ocenie Sądu odwoławczego, uzasadnionej podstawy do zakwestionowania prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego, stwierdzającej brak podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym przez M. D. (1) we wskazanym okresie z tytułu umowy o pracę.

W szczególności wskazać należy, że z treści zeznań odwołującego się złożonych w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, nie sposób wywieść, że faktycznie wykonywał on na rzecz zainteresowanej spółki pracę w reżimie stosunku pracy z zachowaniem warunków wynikających z art. 22 § 1 k.p. Podobnie należało ocenić zeznania złożone przez prezesa zarządu zainteresowanej spółki M. W., który wskazywał, że spółka co do zasady nie zatrudniała pracowników na podstawie umowy o pracę, a w przypadku odwołującego się uczyniono wyjątek jedynie dlatego, że sam odwołujący się postawił taki warunek.

W obliczu bezspornych w niniejszej sprawie kłopotów ze zdrowiem odwołującego się wynikających z konieczności przeprowadzenia w nieodległym czasie zabiegu rekonstrukcji więzadła krzyżowego, odwołujący się podjął starania o objęcie go ubezpieczeniami społecznymi, tak aby w czasie wyłączenia z możliwości wykonywania aktywności zawodowej, spowodowanego zabiegiem chirurgicznym i długotrwałą rekonwalescencją zapewnić sobie zasiłek chorobowy. Odwołujący się nie ukrywał przy tym, że przed zawarciem umowy o pracę z zainteresowaną spółką nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu oraz, że nigdy wcześniej nie świadczył pracy na podstawie umowy o pracę. Był wprawdzie objęty ubezpieczeniami społecznymi z racji wykonywanej działalności gospodarczej, jednak nie dokonał zgłoszenia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Miał też problem z terminowym odprowadzaniem składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej w należytym wysokości.

Nie bez znaczenia dla oceny rzeczywistej sytuacji odwołującego się była dotychczasowa jego działalność polegająca w istocie na wykonywaniu takich samych czynności, lecz nie w reżimie pracowniczym, a na własny rachunek.

Dla oceny zasadności spornej decyzji istotne znaczenie miały także inne elementy stosunku zobowiązaniowego stron, jak również kondycja ekonomiczna spółki, będącej płatnikiem i ustalenia, których dokonały strony przed przystąpieniem do realizacji zlecenia. Jak wynika z treści zeznań prezesa zarządu (...) spółki z o.o. M. W. otrzymał on sprawozdanie z podróży w formie opisu trasy i zdjęć po powrocie M. D. (1) z wyjazdu. Przy wykonywaniu zlecenia odwołujący się miał zapewnioną całkowitą dowolność, sam decydował o sposobie realizacji rekonesansu w terenie, miał czuwać nad tym by wyjazd był rentowny dla firmy, miał wybrać metody wykonania pracy, przy wykorzystaniu wcześniej zdobytej wiedzy i własnych kontaktów w branży, miał także korzystać z własnego sprzętu, w tym samochodu terenowego, którego był właścicielem i którego koszty eksploatacji miały być wliczone w ustaloną kwotę wynagrodzenia za pracę.

Te istotne z punktu widzenia całokształtu ustaleń fakty nie zostały w wystarczającym stopniu uwzględnione przez sąd pierwszej instancji, choć w znacznej mierze wynikają z treści zeznań przesłuchanych przez Sąd: odwołującego się i płatnika. Wobec dodatkowo naświetlonych, a pominiętych przez Sąd okoliczności, nie sposób uznać, że bezzasadna była decyzja organu rentowego, kwestionująca ważność więzi zobowiązaniowej stron jako umowy o pracę zawartej między odwołującym się a zainteresowaną spółką, która została w istocie zawarta wyłącznie w celu uzyskania przez M. D. (1) wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W związku z powyższym wskazać należy, że Sąd Apelacyjny nie podziela ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego w zakresie sformułowanych przez ten Sąd, na podstawie zebranych dowodów wniosków, uznając, że dowody te dają uzasadnioną podstawę do zupełnie przeciwnych twierdzeń.

Powyższe okoliczności przełożyły się bezpośrednio na stwierdzenie nieprawidłowego zastosowania przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 58 § 2 k.c.,

Wskazać należy, że stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 ze zm., zwanej „ustawą systemową”) pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym a także chorobowemu i wypadkowemu, stosownie do art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 tej ustawy. Ubezpieczeniom tym podlegają od nawiązania umowy o pracę do dnia jej rozwiązania. Jednakże samo podpisanie umowy o pracę, i zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego nie jest wystarczające dla uzyskania świadczeń, bowiem konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to faktycznie czyniły. Nie może

bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma innego tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 10 lutego 2006 r. (sygn. I UK 186/05, LEX nr 272575), że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2006 r. (sygn. II UK 2/06, publ. Legalis), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k. p.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, pracownikami są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. Wątpliwą jest natomiast doniosłość prawnej posiadania zatem jedynie takiej umowy o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., tj. doszło do wykonywania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 stycznia 2008 r., sygn. I UK 223/07, LEX nr 442836; z 5 października 2006 r., sygn. I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294; z 6 września 2000 r., sygn. II UKN 692/99, opubl. OSNP 2002/5/124).

Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika więc z rzeczywistego zatrudnienia, a nie z samego formalnego zawarcia umowy o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

Dla powyższej oceny, poza elementami naświetlonymi wyżej, istotna była także kwestia ustalonego przez strony umowy wynagrodzenia, która nie ma wprawdzie znaczenia dla oceny trafności wydanej przez organ rentowy decyzji, dotyczącej wyłącznie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a nie podstawy wymiaru składek, ale ma znaczenie dla oceny czy strony miały w istocie zamiar zawarcia umowy o pracę w sposób zgodny z dyspozycją art. 22 § 1 k.p. i czy następnie umowę tę realizowały zgodnie z tym przepisem.

Strony ustaliły, że M. D. (2), w zamian za pracę na stanowisku dyrektora działu turystyki będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 26.734,54 zł brutto miesięcznie. Za okres od 28 maja 2018r. do 30 czerwca 2018r. płatnik składek wypłacił odwołującemu się wynagrodzenie za pracę w wysokości 30.744,73 zł brutto. Wynagrodzenie za okres choroby od 1 lipca 2018r. do 31 lipca 2018r. zostało wypłacone w wysokości 19.070,58 zł brutto. Słusznie zauważył w apelacji organ rentowy, że sytuacja finansowa spółki nie uzasadniała wypłaty odwołującemu się tak wysokiego wynagrodzenia. Jak wynika z prawidłowo dokonanych ustaleń Sądu pierwszej instancji, zainteresowana spółka w 2018r. osiągnęła zysk w wymiarze rocznym w kwocie zaledwie 10.949,89 zł (sprawozdanie finansowe k. 54 a.s.), zaś samo wynagrodzenie odwołującego się w wysokości ustalonej przez strony, gdyby umowa o pracę została przedłużona, powinno wynieść na koniec roku 2018r. około 180.000 zł. Biorąc pod uwagę wskazaną wyżej kwotę

zysku jaki osiągnęła spółka na koniec 2018r. (w pierwszym półroczu 2018r. poniosła stratę), płatnik nie miał zdolności finansowej do zatrudnienia pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. W tym kontekście warto również zauważyć, że żadna inna osoba angażowana przez spółkę (na innej niż umowa o pracę podstawie) nie otrzymywała tak wysokiego wynagrodzenia. Przykładowo, pracownik biurowy zatrudniony na podstawie umowy zlecenia zawartej ze spółką (...) w 2016r. otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3.339,80 zł brutto, zaś osoba przygotowująca dzieło w postaci wizualizacji stoiska targowego otrzymała z tytułu pierwszej umowy o dzieło kwotę 550,00 zł brutto, a z tytułu drugiej umowy o dzieło kwotę 769 00 zł brutto. Powyższe przykłady pozwalają uznać, że między osobami zatrudnianymi przez spółkę a odwołującym się, istniały ogromne dysproporcje w zakresie kwot wypłacanego wynagrodzenia, oraz podstawy prawnej zatrudnienia, pomimo, że należałoby logicznie przyjąć, że dla pracującej stacjonarnie jako pracownik biurowy osoby adekwatną formą zatrudnienia byłaby właśnie umowa o pracę, a nie umowa zlecenia.

Nie powinno ulec uwadze Sądu także ustalenie przez strony umowy sposobu pokrywania kosztów eksploatacji samochodu, którym odwołujący się poruszał i który był jego własnością, i kosztów paliwa oraz ewentualnych noclegów. Z zeznań M. D. (1) i M. W. wynika, że koszty całej podróży odwołującego się, miały być pokryte z ustalonego przez strony wynagrodzenia. Już zatem ten choćby element ustaleń stron potwierdza, że wypłacone przez płatnika składki wynagrodzenie nie mogło stanowić wynagrodzenia za pracę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, lecz było wynagrodzeniem ustalonym w sposób typowy dla umowy cywilnoprawnej łączącej podmioty prowadzące działalność gospodarczą.

W tym miejscu należy podkreślić, że zagwarantowana konstytucyjnie wolność prowadzenia działalności gospodarczej obejmuje swym zakresem swobodę w podejmowaniu przez przedsiębiorcę ryzyka finansowego związanego z rozwojem tej działalności, w tym zatrudniania pracowników i wypłacania im ustalonego wynagrodzenia. W związku z tym, arbitralne twierdzenie organu administracji państwowej jakim jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, że określona sytuacja finansowa przedsiębiorcy przekreśla możliwość rzeczywistego zatrudnienia pracownika w ramach stosunku pracy, nie może stanowić jedyne argumentu przemawiającego za pozornością zawartej umowy. Jednocześnie jednak trzeba mieć

na uwadze, że możliwości finansowe płatnika składek w zestawieniu z pozostałymi okolicznościami sprawy, takimi jak choćby zakres obowiązków ubezpieczonego, kwestia rzeczywistej potrzeby jego zatrudnienia, czy też cel jaki przyświecał stronom spornej umowy (który często wiąże się z problemami zdrowotnymi potencjalnego pracownika, wykonującego wcześniej aktywność zawodową na innej podstawie prawnej) może mieć istotne znaczenie przy ostatecznej ocenie charakteru prawnego łączącej strony relacji. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, gdyż kondycja finansowa spółki, która niewątpliwie nie pozwalała na wypłacanie odwołującemu się tak wysokich kwot wynagrodzenia była tylko jedną z przyczyn uznania, że odwołujący się w rzeczywistości nie pozostawał stroną stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z powyższego przepisu wynika obowiązek pracownika podporządkowania się kierowniczej roli pracodawcy i jego poleceniom. Pracodawca natomiast ponosi ryzyko gospodarcze, socjalne, osobowe oraz techniczne związane z wykonywaną przez pracownika pracą.

Ustalenia poczynione w niniejszej sprawie pozwalają stwierdzić, że odwołujący się posiadał całkowitą swobodę przy wykonywaniu swoich obowiązków. Jak słusznie podkreślił organ rentowy w apelacji, samo wysyłanie płatnikowi podsumowania z wykonanej pracy w formie sprawozdań (który to obowiązek, jak wskazywał sam odwołujący się, nie był realizowany w stałych odstępach czasu, a jedynie wtedy gdy odwołujący się miał dostęp do internetu), jak również złożenie sprawozdania końcowego po powrocie z podróży, nie spełnia warunków podporządkowania pracowniczego.

Powyższe pozwala uznać, że zatrudnienie skarżącego na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy zdawał on sobie sprawę z problemów ze zdrowiem i konieczności przeprowadzenia zabiegu operacyjnego oraz oczywistej po nim długotrwałej rekonwalescencji, było ukierunkowane na osiągnięcie konkretnego celu, tj. uzyskanie przez

odwołującego się wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy jednoczesnym braku rzeczywistego zaistnienia zatrudnienia wynikającego z art. 22 § 1 k.p.c. Należało mieć w tym względzie na uwadze również fakt, że po zakończeniu współpracy z odwołującym się, zainteresowana spółka nie zatrudniła nikogo kto zamiast odwołującego się miałby zajmować stanowisko dyrektora do spraw turystyki i realizować funkcje przypisane do jego zadań, zgodnie z pierwotnym zamysłem prezesa spółki. Jest to także element, który nie powinien umknąć uwadze przy ocenie całokształtu okoliczności towarzyszących przedsięwzięciu, jakim było rozbudowanie działu turystyki o organizację niekonwencjonalnych podróży zagranicznych, co wydaje się niewiarygodne przy poniesionych wysokich kosztach i zakresie planowanego rozwoju spółki.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 6 sierpnia 2013 r., sygn. II UK 11/13; z 19 lutego 2008 r.; z 17 marca 2016 r., sygn. III UK 83/15; z 13 września 2016 r., sygn. III UK 226/15 oraz z 29 czerwca 2017 r., sygn. III UK 172/16). Wskazać należy, że podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i samo w sobie w żadnym razie nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Jest jednak inaczej, gdy strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków, w sposób typowy dla stosunku pracy, a będą realizować inny niż umowa o pracę stosunek zobowiązaniowy.

Jak wynika ze stanowiska judykatury czynność prawna mająca na celu obejście ustawy w ujęciu art. 58 § 1 k.c. polega na takim ukształtowaniu jego treści, która z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu ustawowo zakazanego. Sąd Najwyższy w takich przypadkach przyjmował dopuszczalność rozważenia, czy w danym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa zwłaszcza, jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 marca 2001 r., sygn. II UKN 258/00, OSNP 2002 Nr 21, poz. 527; z 23 lutego 2005 r., sygn. III UK 200/04, OSNP 2005 Nr 18, poz. 292). Sąd Najwyższy wyrażał również pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy (art. 58 k.c.) można mówić, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością (wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; z 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 110; z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 321; z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11 LEX nr 1169836). Natomiast gdy umowa o pracę jest przez strony rzeczywiście wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), które rodzi jej nieważność (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wypowiadał się także wielokrotnie potwierdzając możliwość badania ważności umów, w tym umów o pracę i umów cywilnoprawnych, na podstawie których świadczona jest praca (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2013 r., sygn. II UK 201/12, LEX nr 1341964; postanowienie Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 2018 r., sygn. II UK 438/17, LEX nr 2538834). ZUS, który stwierdza podleganie ubezpieczeniom społecznym, może - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia, którym strony zamierzały się poddać - ustalić rzeczywisty charakter stosunku prawnego łączącego strony i istniejący tytuł ubezpieczenia. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach.

Poza powyższym dodać jedynie należy, że przedstawiona przez Sąd pierwszej instancji argumentacja dotycząca przeprowadzonego przez spółkę procesu rekrutacji, pozostaje w ocenie Sądu Apelacyjnego irrelevantna dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Trudno bowiem zgodzić się ze stwierdzeniem, że sam fakt poszukiwania pracownika determinuje charakter prawny jego późniejszego zatrudnienia. Należy

przy tym podkreślić, że Sąd odwoławczy nie neguje istnienia po stronie spółki rzeczywistego zamiaru rozszerzenia jej działalności o usługi związane z turystyką niekonwencjonalną, nie kwestionował tego zresztą sam organ rentowy. Istotą sporu było natomiast dokonanie właściwej oceny prawnej podlegania przez odwołującego się ubezpieczeniu społecznym, co sprowadzało się do odpowiedzi na pytanie, czy pozostawał on stroną stosunku pracy. Fakt prowadzenia przez spółkę określonego procesu rekrutacji nie może być w tym względzie wiążący, bowiem sam prezes zarządu spółki przyznał w swych zeznaniach, że co do zasady nie zatrudniał osób chętnych do podjęcia współpracy na podstawie umowy o pracę. Prowadzona przez spółkę rekrutacja mogła mieć zatem na celu wyłonienie osoby, która będzie wykonywała zleczone zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Podsumowując, w przedmiotowej sprawie nie sposób zaprzeczyć faktycznemu wykonywaniu zadań zleconych przez zainteresowaną spółkę, jednak w ocenie Sądu Apelacyjnego, brak uzasadnionych podstaw do stwierdzenia, że czynił to na podstawie stosunku pracy. W ocenie Sądu odwoławczego, jedynym celem podjęcia przez odwołującego się i płatnika składek współpracy w formie umowy o pracę, była chęć uzyskania przez odwołującego się wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w związku ze spodziewaną długotrwałą niezdolnością do pracy, wynikającą z planowanego zabiegu chirurgicznego, wykluczającą możliwość prowadzenia aktywności zawodowej, przy jednoczesnym braku wcześniejszego podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Nie ulega zatem wątpliwości, że zaskarżona w niniejszej sprawie decyzja organu rentowego była prawidłowa, zaś Sąd Okręgowy bezzasadnie stwierdził, że istnieją podstawy do jej zmiany.

W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu odwoławczego podniesione w apelacji zarzuty okazały się zasadne i stanowiły podstawę do zmiany wyroku przez oddalenie odwołania w całości, o czym Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art 386 § 1 k.p.c. W konsekwencji konieczne stało się zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego od odwołującego się na rzecz organu rentowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, przy zastosowaniu art. 98 k.p.c. tj. zasady odpowiedzialności strony przegranej sprawę za jej wynik oraz obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa przeciwnikowi procesowemu. Ustalając kwotę tych kosztów Sąd Apelacyjny zastosował §9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.).

W przedmiocie kosztów postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądając od M. D. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym, która to kwota ustalona została na podstawie §10 ust. 1 pkt 2 w zw. z §9 ust. 2 ww. rozporządzenia.

Ewa Stryczyńska