

sygn. akt III AUa 541/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2022 r.

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

Przewodnicząca – sędzia: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Jolanta Hawryszko

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

Protokolant: st. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2022 r., w S.

sprawy z odwołania D. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.

przy udziale (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o ustalenie istnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonej od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 października 2021 r., sygn. akt IV U 143/21

oddala apelację.

Jolanta Hawryszko Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

III A Ua 541/21

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 28 grudnia 2020 r., nr (...) stwierdził, że D. C. jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2020 r.

W odwołaniu od powyższej decyzji D. C. wniosła o jej zmianę poprzez ustalenie, że podlega jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o. w K. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 kwietnia 2020 r.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem.

Wyrokiem z dnia 7 października 2021 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (punkt I) oraz zasądził od D. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

D. C. urodziła się w dniu (...) w P.. W dniu 30 czerwca 2007 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku filologia germańska na Wydziale (...) (...). W dniu 12 grudnia 2009 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie pedagogiki resocjalizacyjnej z elementami pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej. W 2011 r. ukończyła kolejne studia podyplomowe w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi i potencjałem kadrowym. W dniu 22 sierpnia 2016 r. nadano jej stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W dniu 13 maja 2017 r. ukończyła kolejne studia podyplomowe, tym razem z zakresu organizacji i zarządzania w oświacie.

Od 1 września 2005 r. do 31 sierpnia 2017 r. była zatrudniona jako nauczyciel w Zespole Szkół nr (...) w K.. Od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r. pracowała jako nauczyciel języka niemieckiego w Zespole Szkół (...) w K.. Jednocześnie, od 14 lutego 2011 r. do 30 sierpnia 2018 r. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Usługi (...) z siedzibą w K.. Przedmiotem prowadzonej działalności było wykonywanie usług wspomagających edukację.

Z dniem 1 września 2018 r. powierzono jej stanowisko dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w K., na okres 5 lat szkolnych, tj. od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2023 r. Upoważniono ją do składania w imieniu Szkoły oświadczeń woli związanych z prowadzeniem bieżącej działalności jednostki organizacyjnej powiatu. Jako kierownik tej jednostki odwołująca ma nienormowany czas pracy - nie prowadzi się dla niej list obecności, a potwierdzenie realizacji przez dyrektora Szkoły godzin dydaktycznych (w wymiarze 3/18) jest odnotowywane w dzienniku lekcyjnym Szkoły, zgodnie z zasadami właściwymi dla wszystkich nauczycieli. W dniu 29 maja 2020 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Na okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 sierpnia 2020 r. przyznano jej wynagrodzenie w łącznej kwocie 7.710,34 zł. Na okres od 1 września do 31 grudnia 2020 r. przyznano jej wynagrodzenie w łącznej kwocie 9.063,04 zł brutto miesięcznie.

Ubezpieczona posiada kompetencje i wiedzę w zakresie organizacji szkoleń w formie online. W Niemczech przeszła szkolenie z zakresu organizacji tego rodzaju szkoleń.

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 29 sierpnia 2018 r. Przedmiotem działalności spółki według wpisu do rejestru, jest organizacja pozaszkolnych form edukacji. D. C. jest współnikiem spółki od momentu jej powstania. Posiada 10 udziałów o łącznej wartości 500 zł. Drugim współnikiem w spółce była jej matka M. P. do śmierci, która nastąpiła w dniu 5 sierpnia 2019 r. Posiadała 90 udziałów o łącznej wartości 4.500 zł. M. P. została wykreślona jako współnik spółki w dniu 30 marca 2020 r. W jej miejsce wstąpił K. C.. M. P. pełniła również funkcję prezesa Zarządu Spółki. Od dnia 30 marca 2020 r. powyższą funkcję pełni K. C.. Z zawodu jest on nauczycielem języka angielskiego. Nie posiada wiedzy na temat kwestii związanych z organizacją szkoleń on-line, jak również nie zna się na samym ich prowadzeniu.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w 2018 r. osiągnęła przychód w kwocie 22.655,60 zł, a dochód w kwocie 4.998,12 zł. Z kolei w 2019 r. osiągnęła przychód w kwocie 58.435,79 zł, a dochód w kwocie 12.602,18 zł.

W roku 2020 r. spółka zgłaszała do ubezpieczeń społecznych D. C. oraz K. C. (zgłoszenie z tytułu umowy zlecenia od 1 sierpnia 2019 r. z podstawą wymiaru składek za okresy rozliczeniowe od 08/2019 do 12/2019 w kwocie 147 zł, za okresy od 01/2020 do 05/2020 w kwocie 170 zł, za okresy od 06/2020 do 07/2020 w kwocie 340 zł, za okresy od 08/2020 do 10/2020 w kwocie 170 zł).

W ramach ustawowych rozwiązań antykryzysowych wprowadzonych w reakcji na pandemię koronawirusa, płatnik składek został zwolniony z obowiązku opłacania składek za okresy rozliczeniowe (...), (...) i (...).

D. C. (wówczas P.) w dniu 1 kwietnia 2020 r. podpisała z płatnikiem spółką (...) umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. organizacji zdalnych szkoleń, w pełnym wymiarze czasu pracy. Spółkę reprezentował K. C., pełniący funkcję prezesa Zarządu Spółki. Miejsce wykonywania pracy określono na siedzibę firmy przy ulicy (...) w K., lub w formie zdalnej. Wynagrodzenie za pracę określono na kwotę 4.500 zł brutto miesięcznie. Termin rozpoczęcia pracy określono na 1 kwietnia 2020 r. Ubezpieczona złożyła wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk

własnych. Płatnik naliczył jej wynagrodzenie za pracę w następujących okresach: kwiecień 2020 r. - 4.500 zł brutto, maj 2020 r. - 4.500 zł brutto, wrzesień 2020 r. - 3.883,20 zł brutto.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z uwagi na pandemię koronawirusa zamierzała rozwinąć segment szkoleń organizowanych w trybie on-line. Reprezentujący spółkę (...) nie znalazł się na kwestiach związanych z organizacją tego rodzaju szkoleń, a wiedzę taką posiadała wyłącznie odwołująca. K. C. zajmował się organizacją szkoleń w trybie stacjonarnym. D. C. zorganizowała kilka szkoleń w formie on-line. Przygotowała materiały szkoleniowe dla nauczycieli. Wykonując swoje czynności korzystała z prywatnego laptopa oraz telefonu komórkowego. Nie kontrolowano czasu wykonywania przez nią czynności na rzecz spółki.

W dniu 20 lipca 2020 r. D. P. zawarła związek małżeński z K. C..

W dniu 5 sierpnia 2020 r. stwierdzono u odwołującej 9 tydzień ciąży. Termin porodu ustalono na 10 marca 2021 r. Stwierdzono wystąpienie u odwołującej ostatniej miesiączki w dniu 3 czerwca 2020 r.

Od 1 września 2020 r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą.

W dniu 8 października 2020 r. płatnik składek zgłosił wniosek o wypłatę dla D. C. zasiłku chorobowego za okres od 4 do 30 października 2020 r. Oświadczył, że wypłacił jej wynagrodzenie za okres orzeczonej niezdolności do pracy od 1 września 2020 r. do 3 października 2020 r. Wskazał, że jest zatrudniona jako pracownik od 1 kwietnia 2020 r., a w miesiącach od czerwca do sierpnia 2020 r. korzystała z urlopu bezpłatnego.

W dniu 6 listopada 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, podstaw wymiaru składek oraz wymiaru czasu pracy D. C. z tytułu umowy o pracę od 1 kwietnia 2020 r. Postępowanie zostało zakończone w dniu 11 grudnia 2020 r. W konsekwencji, Zakład wydał zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzję.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przedmiotem postępowania było rozstrzygnięcie, czy D. C. podlega ubezpieczeniom społecznym od 1 kwietnia 2020 r., jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Organ rentowy zakwestionował bowiem tę okoliczność, a jak wynikało z uzasadnienia zaskarżonej decyzji przyjął, że tytuł do objęcia takim ubezpieczeniem nie istniał, a to wobec tego, iż przedstawiona umowa o pracę miała charakter pozorny - w rzeczywistości nie była realizowana w ramach stosunku pracy, a tym samym na podstawie art. 83 § 1 k.c. była nieważna. Organ zakwestionował, żeby pomiędzy płatnikiem a ubezpieczoną występował element podporządkowania typu pracowniczego. Uwypuklił również kwestie związane z faktem posiadania przez ubezpieczoną udziałów w spółce mającej status płatnika składek, a także i to, że z drugim ze współników (pełniącym jednocześnie funkcję prezesa Zarządu Spółki) K. C., łączy ich bliska relacja, zakończona zawarciem związku małżeńskiego, co nastąpiło w lipcu 2020 r.

W realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy miał na uwadze, że odwołująca do końca sierpnia 2018 r. była zatrudniona jako nauczyciel w szkole i jednocześnie prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług edukacyjnych. Z końcem sierpnia 2018 r. zaprzestała prowadzenia tej działalności z uwagi na objęcie funkcji dyrektora szkoły. W tym miejscu należy zauważyć, że art. 4 w związku z art. 2 pkt 6a ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 2399) zabrania osobie pełniącej funkcję dyrektora szkoły, jednoczesnego prowadzenia działalności gospodarczej.

Zatem w następstwie objęcia funkcji dyrektora szkoły, odwołująca przestała prowadzić indywidualną działalność gospodarczą. Razem ze swoją mamą podjęła w tym samym czasie decyzję o założeniu spółki (...), która została zarejestrowana w dniu 29 sierpnia 2018 r. Do dziś ma udziały w spółce, oprócz niej udziały ma również jej obecny mąż - pełniący funkcję prezesa zarządu tej spółki.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (powoływana dalej jako: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. W świetle utrwalonego już orzecznictwa nie budzi wątpliwości dopuszczalność weryfikowania przez organ rentowy i sąd rzeczywistego charakteru umów o pracę zawieranych przez ubezpieczonych.

Jak wyżej wskazano przedmiotem postępowania było ustalenie, czy pomiędzy płatnikiem składek (spółką) i ubezpieczoną doszło do powstania ważnego stosunku pracy i czy w rzeczywistości był on realizowany w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest bowiem rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę.

W ocenie sądu pierwszej instancji bezsprzecznie pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem doszło do sporządzenia pisemnej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Jednocześnie Sąd Okręgowy podniósł, że w orzecznictwie podkreśla się, iż o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (przykładowo wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 września 2016 r., III AUa 7/16). Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06).

Stanowisko to jest tym bardziej uzasadnione, jeżeli zarzuca się, że strony zawarły umowę o pracę dla pozoru, a zatem nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy, lecz np. w celu uzyskania określonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bądź też podwyższenia ich przyszłej wysokości. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.) oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę, a więc czynności prawnej dwustronnej, gdzie oświadczenia woli składają obie strony, zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie. Dla ustalenia, iż umowa nie jest pozorna nie wystarczy sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne za osobę zgłoszoną do ubezpieczenia. Istotą zawarcia umowy dla pozoru jest bowiem właśnie wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta. W przypadku pozorności umowy o pracę chodzi przede wszystkim o wprowadzenie w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Naturalnym więc jest, że strony przede wszystkim dbają o to, by były niezbędne dokumenty potwierdzające tę okoliczność. Tak więc poza formalnymi warunkami zawarcia umowy, badać należy przede wszystkim fakt, czy była ona w rzeczywistości wykonywana w ramach stosunku pracy.

Następnie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Przy czym, dla nawiązania stosunku pracy podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. 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 istnieć

chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Inaczej rzecz ujmując, zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, aby było skuteczne, musi dotyczyć osoby, która może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ świadczy pracę w ramach stosunku pracy, a nie w oparciu o niepracowniczą podstawę. Problem niepracowniczej podstawy świadczenia pracy pojawia się z reguły w sytuacjach, w których nie sposób oddzielić statusu pracownika od statusu właściciela zakładu pracy, gdy zakładem tym jest spółka, w której pracownik taki posiada część udziałów, zwłaszcza gdy krąg wspólników jest niewielki, posiada wszystkie lub znamienitą część udziałów. O zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (przykładowo uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2020 r., III UK 197/19). Zatem czy została zawarta umowa o pracę zależy od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Nie jest spornym, iż cechą kreującą stosunek pracy, a jednocześnie będącą elementem dyferencjacji tegoż stosunku od innych stosunków prawnych, jest właśnie pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, co może budzić wątpliwości, gdy pracodawcą jest spółka, której pracownik jest jedynym lub prawie jedynym udziałowcem. W nawiązaniu do analizowanego podporządkowania w orzecznictwie podkreśla się konsekwentnie, że nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli pracownik nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceńodawcy, czyli gdy brak jest elementu podporządkowania. Nawet w przypadku podporządkowania autonomicznego pracodawca określa pracownikowi godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawia pracownikowi. Nie ma natomiast podporządkowania, gdy ta sama osoba wyznacza sobie zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje i nie podlega jakiegokolwiek kontroli.

I dalej sąd pierwszej instancji wyjaśnia, że do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne zatem jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Tymczasem przeprowadzone postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie pozwoliło - w ocenie tego Sądu - na przyjęcie, iż ubezpieczona rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W szczególności, pomiędzy tymi podmiotami nie wystąpiło podporządkowanie pracownicze, czyli nie wystąpił konstytutywny dla zaistnienia stosunku pracy element, pozwalający na odróżnienie tej umowy od innych umów, na podstawie których świadczona jest praca. Reprezentujący płatnika składek K. C. (mąż ubezpieczonej) nie posiadał wiedzy na temat czynności, jakie miała wykonywać ubezpieczona na podstawie umowy o pracę, stąd brak jest jakichkolwiek podstaw do twierdzenia, że mógł nadzorować jej pracę i wydawać jej wiążące polecenia. Mąż ubezpieczonej nie posiadał kompetencji, by weryfikować i wyznaczać bieżące zadania typu pracowniczego. Nie weryfikował również godzin wykonywania przez nią pracy. Skoro płatnik składek na bieżąco nie kontrolował pracy odwołującej i nie wyznaczał jej kolejnych zadań do wykonania, nie można mówić, że wykonywała ona na rzecz spółki pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że odwołująca nie otrzymała od pracodawcy żadnego sprzętu elektronicznego do wykonywania obowiązków pracowniczych. Pracę wykonywała z użyciem własnego sprzętu, jako wkład wspólnika do spółki. Zapewnienie środków pracy - co do zasady - pozostaje w kompetencji i obowiązkach pracodawcy.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że według zeznań przedstawiciela płatnika składek oraz ubezpieczonej, korzystała ona z urlopu bezpłatnego przez 3 miesiące (od czerwca do sierpnia 2020 r.), które nastąpiły niedługo po podpisaniu umowy o pracę. Poddaje to w wątpliwość potrzebę ekonomiczną pracodawcy, dotyczącą utworzenia nowego stanowiska pracy, jeżeli po podpisaniu umowy o pracę, pozwala się tej osobie na skorzystanie z urlopu bezpłatnego, niedługo po rozpoczęciu stosunku pracy. Fakt korzystania z urlopu bezpłatnego nie znalazł potwierdzenia w aktach osobowych ubezpieczonej, brak jest wniosku o udzielenie tego urlopu. Nadto sąd meriti zauważył, że płatnik składek na podstawie ustawy redukującej skutki pandemii koronawirusa, został zwolniony z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne za (...), (...) i (...). Z kolei, jeśli przyjąć za wiarygodne oświadczenia odwołującej i płatnika o korzystaniu z urlopu bezpłatnego przez D. C., to nasuwa się następujący wniosek. W taki sposób doszło do przerzucenia kosztów ubezpieczenia społecznego, które powinien opłacać płatnik, na Fundusz Ubezpieczenia Społecznego, albowiem jeżeli był on zwolniony z opłacania składek za 3 wskazane miesiące, a w następnych miesiącach składek nie opłacano z uwagi

na korzystanie przez ubezpieczoną z urlopu bezpłatnego, by od 1 września 2020 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy, oznaczałoby to, że od początku podpisania umowy o pracę, płatnik nie poniósł pełnych kosztów składowych związanych z zatrudnieniem. Należy również odnotować, że nie zadbano o to, aby odwołująca przeprowadziła badania lekarskie przed swoim zatrudnieniem na wskazanym w umowie stanowisku.

Powyższych ustaleń według sądu pierwszej instancji nie zdołały podważyć zeznania świadków. W ocenie tego Sądu zeznania te nie wniosły nic istotnego do sprawy. Spółka w trakcie pandemii przeszła na zdalny model realizacji szkoleń, stąd osobiście klienci nie byli w stanie wyjaśnić, jak układała się relacja pomiędzy odwołującą a płatnikiem składek i jaki miała w rzeczywistości charakter, w szczególności czy nawiązano skutecznie stosunek pracy. Świadek K. T. nie miała wiedzy, czy odwołująca jest pracownikiem spółki. Nie wiedziała nic o tym, jakie stanowisko miałyby zajmować. Nie miała żadnej wiedzy o tym, jak mógł wyglądać nadzór pracodawcy nad pracownikiem. Świadek potwierdziła, że ubezpieczona wykonywała pewne czynności, ale czynności te wcale nie musiały być wykonywane w ramach reżimu pracowniczego, lecz jako udziałowca spółki. Świadek zeznała, że spółka wskazała D. C. jako osobę do organizacji szkoleń, co oznacza, że to na odwołującej ciążył cały proces organizacji tej działalności spółki. Podobnie Sąd ten ocenił zeznania świadka A. M.. Świadek nie wiedziała jakie były szczegóły zatrudnienia ubezpieczonej. Nic nie wiedziała na temat charakteru więzi prawnej łączących ubezpieczoną ze spółką. Nie wiedziała jak miał wyglądać nadzór nad wykonywaniem pracy przez D. C.. Nie była w stanie powiedzieć, jak miały wyglądać obowiązki pracownicze odwołującej. Podobnie sąd meriti ocenił zeznania świadka E. L.. Świadek nie wskazała żadnych szczegółów odnośnie charakteru wykonywanej przez odwołującą pracy na rzecz spółki, w szczególności, czy odpowiadała ona stosunkowi pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. Również świadek T. G. nie potrafiła wskazać konkretnie jak wyglądała relacja łącząca ubezpieczoną ze spółką ani też tego, czy mogła ona odpowiadać treści stosunku pracy.

W przekonaniu Sądu Okręgowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, że pomiędzy D. C. a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w K. został nawiązany skutecznie stosunek pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. Do nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę niezbędne jest, aby zaistniały wszystkie elementy konstytutywne dla tego rodzaju więzi prawnej. W niniejszej sprawie zabrakło przede wszystkim wykazania, że odwołująca wykonywała swoje czynności w reżimie pracowniczym, podporządkowanym poleceniom swojego pracodawcy. Uprawnione jest również twierdzenie, że w związku z przepisami ograniczającymi prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, ubezpieczona instrumentalnie wykorzystwała stosunek pracy do prowadzenia spraw spółki.

Zatem skoro nie powstał stosunek pracy nie powstał również tytuł do ubezpieczeń społecznych.

Kierując się powyższymi ustaleniami, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonej. Nadto Sąd, działając na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądził od odwołującej na rzecz ZUS kwotę 180 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodziła się D. C., która działając przez pełnomocnika w wywiedzionej apelacji zarzuciła mu:

A. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wyrażające się przyjęciem, że odwołująca wykonywała swoją pracę, niemniej nie była to praca podporządkowana, bowiem sama ustalała miejsce i godziny pracy, a wobec tego nie podlega ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik płatnika składek, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci przesłuchania odwołującej oraz reprezentanta płatnika składek - prezesa spółki K. C. złożonych na rozprawach w dniach 18 czerwca 2021 r. oraz 7 października 2021 r. wynika, iż odwołująca wykonywała swoje czynności w reżimie pracowniczym, podporządkowanym poleceniom swojego pracodawcy, który był jej zwierzchnikiem w myśl koncepcji podporządkowania autonomicznego i wydawał jej polecenia pracownicze;

B. naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wskutek dokonania oceny dowodów w sposób dowolny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, co polegało na błędnym przyjęciu, że D. C. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w K., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2020 r. do nadal, podczas gdy z dowodów przedłożonych w toku postępowania, w szczególności z zeznań świadków złożonych na rozprawach w dniach 9 lipca 2021 r. oraz 26 sierpnia 2021 r., odwołującej oraz reprezentanta płatnika składek - prezesa spółki K. C. złożonych na rozprawach w dniach 18 czerwca 2021 r. oraz 7 października 2021 r., jak również przedłożonych dowodów w postaci pracowniczej korespondencji mailowej odwołującej z kontrahentami, instrukcji dla uczestników szkolenia z podnoszenia kompetencji cyfrowych w formie zdalnej, prezentacji Narzędzia cyfrowe w pracy zdalnej (gmail, G.(...) M., J.), prezentacji - instrukcja w jaki sposób wykorzystywać narzędzie cyfrowe (...), programu szkolenia z podnoszenia kompetencji cyfrowych, dyplomu laureata konkursu (...) z dnia 29 października 2020 r., listy Laureatów Konkursu „100 najlepszych projektów na zwiększenie poziomu cyfryzacji w firmie”, referencji (x3) wynika, iż odwołująca faktycznie świadczyła swoją pracę na rzecz płatnika składek, a praca ta była pracą podporządkowaną, wobec tego podlega ubezpieczeniom społecznym;

C. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i przyjęcia, że odwołująca nie wykonywała pracy na rzecz (...) sp. z o.o. w K. na podstawie umowy o pracę, a jako wspólnik, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż odwołująca w ramach spornej umowy o pracę wykonała takie czynności jakie zostały określone w umowie, a to tworzenie nowej ścieżki rozwoju firmy w oparciu o zdalne formy kształcenia, tworzenie oferty szkoleń zdalnych, opracowanie autorskiej formuły szkoleń zdalnych, kontakty z kontrahentami, przygotowywanie ofert w postępowaniach, sporządzanie wniosków o dofinansowanie, przygotowywaniu materiałów, które zostaną wykorzystane w pracy zdalnej, kontakty z kontrahentami, prowadzenie bieżącej dokumentacji firm, śledzenie i analizowaniu rynku, dokładna analiza prowadzonych postępowań a także konkurencji, przygotowywaniu ofert, co przesądza o wykonywaniu pracy przez odwołującą na rzecz płatnika składek na podstawie umowy o pracę;

D. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego i przyjęcia, że fakt istnienia pomiędzy odwołującą a drugim (...) spółki (...) stosunku małżeństwa, w połączeniu ze skorzystaniem przez odwołującą z zasiłku macierzyńskiego w niedługim czasie od podjęcia zatrudnienia, przesądza o pozorności umowy o pracę, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż praca na rzecz spółki (...) faktycznie była świadczona, a odwołująca w chwili podpisywania spornej umowy o pracę nie była w ciąży;

E. naruszenie prawa materialnego, mianowicie, art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 11 ustawy systemowej poprzez błędne przyjęcie, że odwołująca jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu;

F. naruszenie prawa materialnego, mianowicie, art. 83 § 1 k.c. poprzez błędne przyjęcie, że zawarta umowa o pracę pomiędzy odwołującą, a płatnikiem składek była umową pozorną, w następstwie czego odwołująca nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym;

G. naruszenie prawa materialnego, mianowicie, art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 140 k.p. i art. 6 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, przez niewłaściwe zastosowanie i niezasadne przyjęcie, że odwołującą i płatnika składek nie łączył stosunek pracy, a jedynie inna, nieokreślona umowa, wobec czego odwołująca nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od dnia 1 kwietnia 2020 r., dokonane na skutek rażąco nieprawidłowej oceny tego stosunku prawnego, a w szczególności niezasadne niedostrzeżenie w tym stosunku podporządkowania odwołującej pracodawcy.

Podnosząc powyższe apelująca wniosła o:

- zmianę skarżonego wyroku poprzez zmianę decyzji i ustalenie, że odwołująca jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2020 r. do nadal;

- zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżąca między innymi podkreśliła, że faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, a sporna umowa zawarta przez strony była ważna i była wykonywana przez obie jej strony (odwołująca świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, a płatnik składek wypłacał odwołującej wynagrodzenie). Apelująca zaznaczyła, że to zarząd spółki przyjmował pracę i sprawował funkcję przełożonego względem niej, a nie ona sama względem siebie, co przesądza o istnieniu stosunku pracy pomiędzy odwołującą a (...) sp. z o.o. w K. ze wszelkimi cechami charakterystycznymi stosunku pracy wynikającymi z art. 22 k.p.

Skarżąca podkreśliła, że w toku pracy u płatnika składek wykonywała takie czynności jak: tworzenie nowej ścieżki rozwoju firmy w oparciu o zdalne formy kształcenia, tworzenie oferty szkoleń zdalnych, opracowanie autorskiej formuły szkoleń zdalnych, kontakty z kontrahentami, przygotowywanie ofert w postępowaniach, sporządzanie wniosków o dofinansowanie, przygotowywaniu materiałów, które zostaną wykorzystane w pracy zdalnej, kontakty z kontrahentami, prowadzenie bieżącej dokumentacji firm, śledzenie i analizowanie rynku, dokładna analiza prowadzonych postępowań, a także konkurencji, przygotowywaniu ofert. Przy czym, wszystkie te czynności wykonywane były w ramach podporządkowania pracowniczego, które określały takie elementy jak określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności oraz ich wykonywanie pod nadzorem pracodawcy jakim był płatnik składek.

Jednocześnie apelująca wskazała, że na powyższą okoliczność przedłożyła szereg dowodów wymienionych w zarzucie B., a nadto wynika to także z zeznań przesłuchanych świadków i stron spornej umowy.

Następnie skarżąca podniosła, że w sprawie mamy do czynienia z podporządkowaniem autonomicznym, o którym mowa między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2021 r., I USK 23/21, gdzie wskazano, iż „«Podporządkowanie autonomiczne» polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania i samodzielnie decyduje 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. 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”. I dalej apelująca wskazała, że pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy (orzekł Sąd Najwyższy w dniu 22 września 2020 r., I PK 126/19, L.). Z kolei, w wyroku z dnia 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17 (LEX nr 2490052) Sąd Najwyższy zauważył: „o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu "pracy" jako stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610 i 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Podsumowując, przyjęcie koncepcji pracowniczego

zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki”.

W ocenie skarżącej słuszne w tej materii są także rozważania Sądu Apelacyjnego w Łodzi z wyroku z dnia 17 września 2019 r., III AUa 1310/18 (LEX nr 2754707), gdzie stwierdzono, że „podporządkowanie jest cechą charakterystyczną i wyróżniającą stosunek pracy od innych stosunków, na podstawie, których praca jest wykonywana (...) fakt, że do zmiany zasad wykonywania pracy doszło w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, nie musi świadczyć o pozorności umowy o pracę, jeżeli praca była rzeczywiście wykonywana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, L). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. (...) Nie ma ustawowego modelu pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy. W zatrudnieniu pracowniczym można wskazać wiele różnych przykładów stanowisk pracy, w których znaczenie główne mają zadania (obowiązki), jakie pracownik wykonuje, a nie kierownictwo pracodawcy. W takich sytuacjach polecenia pracodawcy nie muszą być w ogóle wydawane, a zwłaszcza tylko po to, aby w ten sposób legitymizować stosunek pracy. (...) Na zakończenie apelująca przywołała też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, w którym jednoznacznie wskazano, że polecenie pracodawcy, które jest wprawdzie jednostronną czynnością pracodawcy, może być wyrażone w dowolnej formie, gdyż nie stanowi oświadczenia woli. Może mieć zatem postać wzajemnych ustaleń pracodawcy i pracownika. Podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, 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. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest zaś uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy. Nadto: „Mimo że pojęcie «podporządkowania autonomicznego» występujące w doktrynie i orzecznictwie nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy, należy zatem przyjąć, że «podporządkowanie autonomiczne» polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, 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. Pracowniczego podporządkowania nie można bowiem utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i zakreszenie 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). 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 zaś uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy”.

Apelująca nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że w sprawie nie występują wszystkie konstytutywne elementy stosunku pracy w tym element podporządkowania. W odpowiedzi na powyższe podniosła, że w spółce (...) występują dwóch wspólników, obaj mają wpływ na jej działania, w tym na ustalanie jej strategii oraz kontrole podległych pracowników, dlatego też nie można uznać stwierdzenia Sądu za słuszne. Odwołująca w zakresie zawartej umowy o pracę pozostawała w relacji podporządkowania wobec zarządu spółki. Sąd oceniając kwestie podporządkowania wziął pod uwagę cechy „zwykłego” stosunku pracy, tymczasem inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, gdzie występuje podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Zatem skarżąca podkreśliła, że była podporządkowana płatnikowi składek. Wszystkie kluczowe decyzje były podejmowane przez jedynego członka zarządu - Prezesa Zarządu K. C..

W ocenie apelującej sporna umowa jest ważna, dlatego podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę.

Ponadto odwołująca zaznaczyła, że nie była wspólnikiem większościowym w spółce, na jakim to założeniu zdaje się opierać sąd pierwszej instancji, bowiem posiada jedynie 10 udziałów, natomiast drugi wspólnik posiada 90 udziałów.

Następnie skarżąca odnosząc się do uzasadnienia sądu pierwszej instancji podkreśliła, że każdy ze świadków potwierdził, iż wykonywała ona pracę, chociaż z uwagi na fakt, iż były to osoby z zewnątrz spółki nie miały tak szczegółowej wiedzy o stanowisku zajmowanym przez odwołującą czy o relacjach pracowniczych między stronami spornej umowy o pracę.

Zdaniem apelującej bez znaczenia dla istoty niniejszej sprawy jest fakt, że płatnik składek był zwolniony z obowiązku opłacania składek.

Natomiast odwołująca nie przedstawiła badań lekarskich, ponieważ miała aktualne badania ze szkoły - na stanowisku o takim samym charakterze pracy.

Odwołująca podkreśliła, że niezasadnym jest zarzut, iż pracowała na prywatnym sprzęcie (komputer, telefon komórkowy), bowiem jest to powszechna praktyka w wielu miejscach pracy. A nadto na takich samych zasadach odwołująca pracuje chociażby w swym drugim miejscu pracy jakim jest szkoła publiczna. Poza tym zagadnienie to, wbrew zapatrywaniom sądu pierwszej instancji, nie ma wpływu na meritum niniejszej sprawy.

Dalej skarżąca podniosła, że w swojej podstawowej pracy, jaką jest praca w szkole ma nienormowany czas pracy i jest przyzwyczajona do takiego funkcjonowania, jak również do faktu bycia bardziej kompetentną w swojej dziedzinie od pracodawcy (szef odwołującej, czyli starosta jest magistrzem budownictwa i nie zna się na pracy w szkole, którą odwołująca wykonuje). W związku z powyższym czynienie zarzutu płatnikowi składek, że nie do końca zna się merytorycznie na zajęciach swojego podwładnego, jest całkowicie bezpodstawne. Wyciąganie natomiast z powyższego wniosku, że nie istniało podporządkowanie w relacji odwołująca - płatnik składek jest całkowicie chybione i nie znajdujące oparcia w logice.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej okazała się nieuzasadniona.

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest kontynuacją postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji, a de facto przed organem rentowym. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji, między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę

prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55 i wyrok tego Sądu z dnia 4 marca 2021 r., II USKP 26/21, LEX nr 3146829).

Dodatkowo należy wskazać, że dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne, stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia tego postępowania uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999/7-8/124).

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny w całości podziela i przyjmuje za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne przedstawione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (art. 387 § 21 pkt. 1 i 2 k.p.c.).

Ponieważ, jak już wskazano powyżej, postępowanie apelacyjne jest także postępowaniem merytorycznym sąd odwoławczy po analizie materiału dowodowego oraz mając na uwadze zarzuty apelacji dodatkowo ustalił:

M. P. zmarła w dniu 5 sierpnia 2019 r. (bezsporne, dowód: informacja w aktach ZUS k. 11).

Zespół Szkół nr (...) w K. w II półroczu roku szkolnego 2019/2020 obejmował:

- Branżową Szkołę I stopnia, do której uczęszczało 483 uczniów w 18 oddziałach,
- Branżową Szkołę Specjalną I stopnia, do której uczęszczało 13 uczniów w 2 oddziałach,
- Centrum (...), do którego uczęszczało 190 uczniów – odbywających naukę w 7 turnusach teoretycznych przedmiotów zawodowych.

Jednocześnie w tym czasie w Zespole zatrudnionych było:

- 48 osób kadry pedagogicznej
- 12 osób kadry niepedagogicznej, tj. obsługa i administracja.

Od 12 do 24 marca 2020 r. nauczyciele pracowali zdalnie z uczniami przy użyciu dostępnego narzędzia, jakim jest elektroniczny dziennik - przesyłano uczniom treści do zapoznania i zadania do wykonania.

Procedury zdalnego nauczania zostały wprowadzone w szkole zarządzeniem z dnia 24 marca 2020 r. D.021.018.2020 od dnia 25 marca 2020 r. do końca roku szkolnego nauczyciele prowadzili zajęcia w formule zdalnej, zgodnie z wydanym przez dyrektora zarządzeniem.

W okresie tym pracownicy administracji i obsługi wykonywali pracę rotacyjnie, tak by unikać kontaktu grożącego zakażeniem. Od 25 marca do 15 maja 2020 r. pracownicy administracji wykonywali pracę częściowo zdalnie. Dokonano reorganizacji stanowisk pracy, tak by czynności mogli wykonywać w szkole, unikając kontaktu. Wszyscy pracownicy administracji i obsługi od dnia 16 maja 2020 r. do końca roku szkolnego pracowali w szkole z zachowaniem przyjętych zasad i procedur związanych z zachowaniem bezpieczeństwa w okresie pandemii (...)19.

Od 1 czerwca 2020 r. nauczyciele prowadzili część zajęć z uczniami w formie konsultacji, zgodnie z wydanym przez dyrektora zarządzeniem D.021.28.2020 w sprawie wprowadzenia procedur dotyczących bezpieczeństwa na

terenie szkoły w związku z organizowaniem konsultacji w okresie pandemii: Procedurę przychodzenia/wychodzenia i przebywania uczniów w szkole i Procedurę postępowania na wypadek podejrzenia zakażenia.

Konsultacje odbywały się zgodnie z harmonogramem ustalonym po określeniu liczby uczniów, którzy wyrazili chęć na udział w konsultacjach w okresie pandemii. Prowadzone były w dedykowanych salach. Liczba uczniów zainteresowanych była określona po przeprowadzeniu rozeznania (telefonicznego i poprzez dziennik elektroniczny e-L.) przez wyznaczonych przez dyrektora pracowników (pedagoga szkolnego i wychowawców klas). Harmonogram konsultacji ustalano w taki sposób, aby nie spotykały się ze sobą poszczególne grupy uczniów.

Jednocześnie w całym okresie pandemii w II półroczu roku szkolnego 2019/2020, zgodnie z wytycznymi organu prowadzącego, kadra kierownicza szkoły (dyrektor, wicedyrektorzy i kierownik szkolenia praktycznego) pracowała na zmiany, by zapewnić ciągłość nadzoru w szkole i zminimalizować ryzyko zachorowania - wzajemnego zarażenia się. W czasie nieobecności w szkole kadra kierownicza wykonywała pracę zdalnie.

W tym okresie pani dyrektor, oprócz realizowania standardowych zadań związanych ze sprawowanym stanowiskiem - organizowaniem i nadzorem nad pracą szkoły, wprowadziła jednolite narzędzie C. do prowadzenia zajęć zdalnych z uczniami i sprawowała nadzór nad prowadzeniem nauki w formie zdalnej. Dokonała reorganizacji pracy na stanowiskach administracji i obsługi związanej z zapewnieniem bezpieczeństwa w czasie pandemii, mającej na celu zmniejszenie ryzyka zakażenia - zachorowania pracowników.

dowód: pismo Starosty Powiatowego w K. z dnia 23 maja 2022 r. k.

220-221.

Spółka (...) w 2020 r. w okresie od marca do października wykazała jako osoby zatrudnione:

- K. C. – umowa zlecenia od marca do maja oraz w październiku i listopadzie z podstawą czyli wynagrodzeniem 170 zł, od czerwca do września z podstawą - 340 zł,
- D. C. - umowa o pracę od kwietnia do maja z podstawą 4.500 zł, od czerwca do sierpnia jako korzystającą z urlopu bezpłatnego i od września przebywającą na zwolnieniu lekarskim,
- A. H. – umowa o dzieło w czerwcu z podstawą 2.315 zł,
- I. G. – umowa o dzieło w sierpniu z podstawą 278 zł,
- A. N. – umowa o dzieło w sierpniu z podstawą 509 zł,
- Z. N. – umowa o dzieło we wrześniu z podstawą 4.630 zł.

dowód: zestawienie k. 233.

W dniu 7 kwietnia 2020 r. spółka wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o zwolnienie z opłacania należności z tytułu składek za miesiące marzec-maj 2020 r. w ramach pomocy udzielanej przez państwo w związku z epidemią (...)19. Płatnikowi została udzielona pomoc publiczna w formie zwolnienia od odpłacania należności za miesiące od marca do maja 2020 r. w 100%, w łącznej kwocie 3.977,52 zł.

dowód: wniosek z dnia 7 kwietnia 2020 r. k. 242-243,

lista przypadków pomocy publicznej otrzymanej przez beneficjenta k.

241,

informacja ZUS dla płatnika z dnia 11 czerwca 2020 r. i 25 września

2020 r. k. 244-246.

W dniu 6 kwietnia 2020 r. do ubezpieczeń społecznych jako pracownik została zgłoszona przez płatnika D. C..

D. C. jako wspólnik spółki prowadziła jej działalność zarówno w 2019 r., jak i w 2020 r. Mimo choroby i śmierci współdziałowca M. P. spółka w 2019 r. osiągnęła przychód w kwocie 58.435,79 zł, w tym dochód w kwocie 12.602,18 zł.

dowód: CIT-8 za 2019 r. k. 108-113,

zeznanie świadka E. L. e-protokół z dnia 26 sierpnia 2021 r.

zeznanie świadka K. T. e-protokół z dnia 9 lipca 2021 r.

zeznanie świadka T. G. e-protokół z dnia 26 sierpnia

2021 r.

pismo Gminy G. k. 96

referencje z dnia 13 stycznia 2020 r. k. 98.

Powyższych ustaleń Sąd Apelacyjny dokonał na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i pochodzących od stron spornej umowy, a także na podstawie dokumentów przekazanych przez Zespół Szkół nr (...) w K. i organ rentowy na zobowiązanie Sądu. Dokumentom tym Sąd dał wiarę, bowiem odzwierciedlają one rzeczywiste okoliczności. Jednocześnie sąd odwoławczy podzielił ocenę dowodu z zeznań świadków i stron przedstawioną przez sąd pierwszej instancji.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny na podstawie zeznań świadków ustalił, że ubezpieczona prowadziła i prowadzi działalność gospodarczą w ramach utworzonej spółki. Skoro spółka nie zatrudniała nikogo do jej obsługi od chwili jej powstania do chwili zawarcia spornej umowy, a także po wystąpieniu długotrwałej nieobecności ubezpieczonej (najpierw w ramach urlopu bezpłatnego, a następnie zwolnień lekarskich i zasiłku macierzyńskiego), a realizowała i realizuje zadania w zakresie przygotowania i prowadzenia szkoleń, to jedyną osobą łączącą cały ten okres jest ubezpieczona. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, co podkreślała apelująca, że ma ona kwalifikacje do opracowywania szkoleń zarówno stacjonarnych jak i on-line, a umiejętności takie nabyła jeszcze przed wystąpieniem pandemii (...)19.

W ocenie Sądu Apelacyjnego prawidłowo organ rentowy i sąd pierwszej instancji uznali, że umowa o pracę sporządzona między D. C. a spółką (...) w dniu 1 kwietnia 2020 r. była umową pozorną, bowiem ubezpieczona nie tylko nie wykonywała pracy na rzecz spółki w ramach podporządkowania (nawet autonomicznego), ale przede wszystkim nie miała możliwości świadczenia pracy w warunkach stałości, trwałości, przewidywalności czasu pracy jej wykonywania i możliwości. W sprawie nie można pomijać, że ubezpieczona w dniu 1 kwietnia 2020 r. była zatrudniona jako dyrektor Zespołu Szkół nr (...) w K., a szkoła ta należy do szkół dużych i zróżnicowanych z uwagi na wielość prowadzonych kierunków kształcenia, a także ilość uczniów i nauczycieli. Ubezpieczona wykazywała, że praca w szkole zajmuje jej niewiele czasu, bowiem na 18 godzin lekcyjnych jako dyrektor musi przeprowadzić 3 godziny a „pozostałe godziny 15 poświęcam na obowiązki dyrektorskie” (dowód: zeznanie ubezpieczonej e-protokół z dnia 7 października 2021 r.). Taką informację zawarła również szkoła w piśmie kierowanym do ZUS w dniu 10 listopada 2020 r. (k. 25 akt ZUS). Dopiero w czasie przesłuchania w postępowaniu apelacyjnym ubezpieczona podała oczywistą informację, że obowiązuje ją 40 godzinny tydzień pracy. Skoro ubezpieczonej ograniczono pracę dydaktyczną do 3 godzin tygodniowo to oznacza, że obowiązki dyrektora Zespołu Szkół wymagały większego zaangażowania ubezpieczonej w ich wykonywanie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego oczywistym przy tym jest, że wskutek stanu epidemii obowiązki dyrektora szkoły uległy zwiększeniu i wymagały od ubezpieczonej jeszcze większego zaangażowania. Na co zwrócił uwagę także Starosta

w przywołanym powyżej piśmie. Nie można pominąć, również informacji Starosty, że od dnia 16 maja 2020 r. obsługa szkoły powróciła do pracy w szkole z zachowaniem przyjętych zasad i procedur związanych z zachowaniem bezpieczeństwa w okresie pandemii (...)19. Przy czym to ubezpieczona opracowywała zarządzenia organizujące pracę i naukę w Zespole Szkół.

Z kolei, należy także zwrócić uwagę, że obowiązki, które zostały ustalone dla ubezpieczonej w ramach spornej umowy odzwierciedlały też zadania, które musiała wykonać jako dyrektor szkoły, zatem ich przeniesienie i wykorzystanie w ramach prowadzonej działalności nie wymagało już tak dużego zaangażowania, jak pierwszorazowe ich opracowanie (wprowadzenie zdalnego nauczania a organizacja szkoleń on-line).

W ocenie Sądu Apelacyjnego ubezpieczona nie świadczyła pracy na rzecz spółki w warunkach określonych w art. 22 k.p.

Wykonywanie obowiązków dyrektora szkoły zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy czyli 40 godzin tygodniowo pracy, przy czym z uwagi na pełnione obowiązki ustawodawca stworzył możliwość ograniczenia liczby godzin lekcyjnych, a Starosta dla ubezpieczonej ograniczył tę liczbę z 18 do 3 tygodniowo i jednocześnie podjęcie zatrudnienia również w pełnym wymiarze czasu pracy (nawet jeżeli godziny pracy nie były ustalone, bo strony uzgodniły zadaniowy czy nienormowany system czasu pracy), czyli wykonywanie pracy przez 16 godzin dziennie, a w czasie pandemii zapewne w większym wymiarze z uwagi na konieczność bieżącej reakcji na pojawiające się sytuacje, jest niewiarygodne i w sprawie nie zostało wykazane przez odwołującą. Podkreślić przy tym należy, że w całym postępowaniu ubezpieczona akcentowała tylko pracę, którą miała wykonywać na rzecz spółki, traktując marginalnie, a wręcz odwracając uwagę od pracy w szkole. Natomiast zdaniem sądu odwoławczego oczywistym jest, że ubezpieczona jako dyrektor Zespołu Szkół, a jednocześnie będąc osobą odpowiedzialną, to na tej pracy skupiała swoją uwagę i wykonywała ją. Podjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin, na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem, które nijak się miało do wynagrodzenie Prezesa spółki, któremu ubezpieczona miała podlegać, jak również do dochodu z 2019 r., przy jednoczesnym objęciu zakresem obowiązków czynności, które ubezpieczona musiała wykonywać jako dyrektor szkoły organizując pracę podległych pracowników - nauczycieli i innego personelu oraz zajęcia uczniów w związku z wprowadzonym stanem epidemii, przy korzystaniu przez spółkę z pomocy państwa w związku z wprowadzonym stanem epidemii (co faktycznie sprawiło, że spółka nie ponosiła obciążeń składkowych od wynagrodzenia ubezpieczonej), a następnie korzystanie z urlopu bezpłatnego i długotrwałych zwolnień lekarskich wskazują, na instrumentalne wykorzystanie przepisów prawa bez faktycznego wykonywania pracy w reżimie określonym w art. 22 k.p. Nie można pomijać również, że ubezpieczona przygotowywała się do kolejnego stanu macierzyństwa, a dodatkowa umowa o pracę dawała podstawę do otrzymywania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. I skoro ubezpieczona wskazała, że taką sytuację mogłaby już wykorzystać przy poprzednim stanie ciąży – choć miało to brzmieć sarkastycznie – to jednak wskazuje, na rozważanie takiej możliwości.

Zarówno sposób składania zeznań przez ubezpieczoną i przedstawiciela płatnika, posiadane umiejętności i kwalifikacje, zakres działalności prowadzonej przez spółkę jednoznacznie wskazują, że to ubezpieczona była osobą organizującą tę działalność. W sprawie w żaden sposób nie wykazano podległości ubezpieczonej wobec pracodawcy. Okoliczność podpisywania wszystkich dokumentów wychodzących ze spółki przez Prezesa, czyli osobę uprawnioną do reprezentacji spółki na zewnątrz nie świadczy o podporządkowaniu ubezpieczonej. Trudno uznać za wiarygodne twierdzenie stron spornej umowy, że to K. C. decydował o zmianie profilu działalności spółki, a raczej jej poszerzeniu. Ubezpieczona zeznała, że to mąż podjął decyzję, natomiast K. C. stwierdził, że była to wspólna decyzja „moja i D.” przebrązowanie działalności na szkolenia on-line. Słusznie apelująca wskazuje, że podporządkowanie autonomiczne to wyznaczanie zadań przez pracodawcę, a następnie rozliczenie z ich wykonania. Do tego należy także wskazać na czas realizacji wyznaczonego zadania. Natomiast w sprawie strony spornej umowy w ogóle nie wykazały, że to pracodawca wyznaczał zadania ubezpieczonej, nie mówiąc już o czasie na ich realizację. Z przeprowadzonego postępowania wynika, że ubezpieczona podejmowała działania i wykonywała czynności celem dostosowania działalności spółki do zmienionych na skutek epidemii warunków i możliwości prowadzenia działalności. Jednocześnie praca ta nie była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy - brak na tę okoliczność dowodów. W tym zakresie zwraca uwagę fakt, że ani ubezpieczona ani płatnik nie wskazywali, że praca była wykonywana, i była wykonywana w określonych godzinach.

Ubezpieczona zeznała, że pracę na rzecz spółki wykonywała w różnych godzinach, między innymi w soboty przez czas 10 godzin. Z kolei płatnik zeznał, „ustaliliśmy, że będzie ona pracować od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 9.00, a następnie po 15.00, natomiast w soboty nie były ściśle określone godziny jej pracy, natomiast miała pracować 10 godzin.”. Co również w ocenie sądu odwoławczego świadczy o pozorności podpisanej umowy o pracę. Przy tym należy zwrócić uwagę, że K. T., która współpracowała ze spółką w imieniu Centrum (...) wskazała, że kontakt z panią D. odbywał się w czasie godzin jej - świadka - pracy czyli od 7.00 do 15.00 z wyłączeniem sobót, niedziel i świąt (dowód: zeznanie świadka e-protokół z dnia 9 lipca 2021 r.). Oczywistym jest, że zawodowe kontakty odbywają się w godzinach pracy kontrahentów, a nawet świadkowie, którzy poza zawodowymi relacjami mieli kontakt z ubezpieczoną nie potwierdzili świadczenia przez nią pracy w soboty. Takie twierdzenie przedstawiały tylko strony spornej umowy.

Przy ocenie zeznań świadków należy także zwrócić uwagę, że pomimo reprezentowanego przychylnego stosunku do ubezpieczonej i chęci udzielenia jej pomocy w tej sprawie świadkowie poza kategorię twierdzeniem, że współpraca z ubezpieczoną jaką osobą ze spółki miała miejsce w kwietniu 2020 r. jednocześnie zeznali, że:

- K. T. – w spontanicznych zeznaniach wskazała, że z ubezpieczoną wykonywała czynności w okolicach kwietnia 2020 r., a na pytanie pełnomocnika ubezpieczonej wprost wskazała, że pani D. uczestniczyła w organizacji szkoleń od kwietnia 2020 r. do wiosny 2021 r., jednocześnie z zeznań świadka wynika, że reprezentowane przez świadka Centrum (...) współpracowało ze spółką - ubezpieczoną - przed kwietniem 2020 r. skoro świadek wskazała, że przed wprowadzeniem szkoleń on-line były do nas dostarczane dokumenty papierowe, a później gdy były już szkolenia on-line dokumenty były tylko elektroniczne.

- E. L. – zamieszkuje w sąsiedztwie pomieszczenia, gdzie znajduje się siedziba spółki i widywała D. w siedzibie spółki dosyć często. Świadek zeznała, że dokładnie nie wie czym zajmowała się D., ale wiedziała, że zajmowała się jakimiś kursami, szkoleniami, projektami, wiedziała też, że szkolili ludzi. Jednocześnie świadek zeznała, że kojarzyła pracę ubezpieczonej z jej trudną sytuacją w jakiej się znalazła, a mianowicie z chorobą jej mamy i że było to pod koniec 2019 r. Zatem należy uwzględnić bezsporną okoliczność, że skoro mama ubezpieczonej zmarła w sierpniu 2019 r., to świadek mógł mówić o końcu 2018 r. Nadto świadek zeznała, że w biurze spółki nigdy nie widziała K. C., którego widziała tylko w pobliżu tego miejsca, co również wskazuje na okres 2018 r. kiedy ubezpieczona zajmowała się prowadzeniem spółki.

- T. G. jako pracownik MOPS w K. zajmująca się projektami unijnymi w tym aktywizacją klientów MOPS stąd zna ubezpieczoną od (...), była też zorientowana, że mama ubezpieczonej zmarła, że właścicielem spółki stał się Pan C..

- A. M. zna ubezpieczoną bardzo długo i wskazała, że naturalnym było zatrudnienie ubezpieczonej przez pana K. z uwagi na jej unikalne i bardzo rozległe umiejętności. Przy czym świadek podkreśliła, że ubezpieczona miała swoją pracę – dyrektora szkoły i była bardzo obłożona tą pracą. Również ten świadek był zorientowany w sprawach osobistych ubezpieczonej – w historii działalności prowadzonej przez ubezpieczoną, o śmierci mamy, o pracy w szkole, o objęciu stanowiska dyrektora szkoły. Świadek wskazała na spotkanie w miesiącu kwietniu 2020 r. i na rozmowę o możliwości szkoleń, o ofercie firmy. Świadek z jednej strony stwierdziła, że zna ubezpieczoną bardzo długo po czym wskazała, że było tylko jedno spotkanie, a jednocześnie miała informacje o przeszłości ubezpieczonej. Jednocześnie świadek nie miała żadnych uprawnień do reprezentacji swojego pracodawcy i jak wskazała, skierowała ubezpieczoną do innej osoby. W ocenie sądu odwoławczego zeznania tego świadka wskazują na bliższą znajomość świadka i ubezpieczonej, a jednocześnie nie zawierają okoliczności, które potwierdzałyby świadczenie pracy przez skarżącą w rozumieniu art. 22 k.p. na rzecz spółki.

Po ustaleniu i rozważeniu powyższych okoliczności faktycznych sprawy zarzuty apelacji okazały się nieuzasadnione i brak jest podstaw do uwzględnienia wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, że ubezpieczona wykonywała czynności na rzecz spółki i to od początku jej utworzenia, bowiem to ubezpieczona organizowała i prowadziła jej działalność, także po 1 kwietnia 2020 r. Natomiast zawierając umowę o pracę ze spółką 1 kwietnia 2020 r. strony tej umowy stworzyły pozór świadczenia pracy w warunkach umowy o pracę określonej w art. 22 k.p. W stosunku tym nie tylko nie było podporządkowania pracowniczego nawet autonomicznego, ale nadto praca nie była świadczona w pełnym wymiarze w sposób stały, trwały

i ciągły oraz zorganizowany i przewidywalny. To praca na stanowisku dyrektora Zespołu Szkół była podstawowym źródłem utrzymania ubezpieczonej i to tę pracę wykonywała, a w spornym okresie w większym wymiarze z uwagi na wprowadzony stan epidemii i konieczność bieżącej reakcji na pojawiające się problemy z tym związane. Natomiast w spółce nadal organizując jej działalność po dniu 1 kwietnia 2020 r. ubezpieczona podejmowała czynności, które jednak nie wypełniały kolejnych ośmiu godzin dziennie, nawet przy pracy 10 godzin w soboty, a zatem po 6 godzin w pozostałe dni robocze. Materiał w postaci opracowanych dokumentów, korespondencji mailowej nie wykazuje, że praca była wykonywana systematycznie, każdego dnia, a przede wszystkim w ilości, która wskazywałaby na świadczenie pracy w obowiązujących normach czasu pracy dla umowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Przy czym, poza mailami, brak wskazań, że dokumentacja została wytworzona w okresie od kwietnia do maja 2020 r., a nie w okresie wcześniejszym czy późniejszym, czy też, że istniejąca dokumentacja została dostosowana do potrzeb kontrahentów. Mając przy tym na uwadze, że ubezpieczona miała nie wykonywać pracy od 1 czerwca 2020 r., przy jednoczesnym uwzględnieniu zeznań świadka K. T., która wskazała, że Pani D. uczestniczyła w organizacji szkoleń od kwietnia 2020 r. do wiosny 2021 r. (zeznanie z dnia 9 lipca 2021 r.), brak podstaw faktycznych do przyjęcia, że ubezpieczoną i spółkę łączyła umowa o pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Na uwagę zasługuje fakt, że z przedłożonych maili wynika, iż ubezpieczona korespondencję w imieniu spółki prowadziła, i w niedzielę (26 kwietnia 2020 r. k. 44), i w różnych godzinach (wówczas gdy miała być w szkole dwie trzy godziny od godz. 10, a maile zostały wysłane np. 6 kwietnia 2020 r. o godz. 12.02 k. 25, 8 kwietnia 2020 r. godz. 11.19 k. 28, 12 maja 2020 r. godz. 9.57 k. 30, 17 kwietnia 2020 r. godz. 10.36 k. 35, 29 kwietnia 2020 r. godz. 11.01 k. 45.) czy w późnych godzinach wieczornych (21 maja 2020 r. godz. 21.08 k. 38). Zatem okoliczności te również wskazują na prowadzenie działalności spółki i podejmowanie czynności wówczas, gdy tego wymagała sytuacja.

W tych okolicznościach w ocenie sądu odwoławczego bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego opisaną w punktach A-D apelacji.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone między innymi w: postanowieniu z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753; wyroku z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347; postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Tymczasem apelująca zarzucając obrzę przepisu art. 233 § 1 k.p.c. faktycznie prezentuje jedynie własne, korzystne dla strony skarżącej ustalenia faktyczne, oparte na własnej, korzystnej dla strony ocenie materiału dowodowego. Wbrew argumentom skarżącej, Sąd Apelacyjny ocenił, że sąd pierwszej instancji logicznie powiązał wnioski z zebranymi dowodami, wnioskowanie to nie wykroczyło poza schematy logiki formalnej i było zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Stąd przeprowadzona przez sąd pierwszej instancji ocena dowodów nie została skutecznie podważona, a w postępowaniu apelacyjnym - przy uzupełnionych ustaleniach i ocenie - dokonano jej potwierdzenia.

W konsekwencji nieuzasadnione okazały się również zarzuty naruszenia prawa materialnego, skoro strony zawarły pozorną umowę o pracę to nie mogła ona wywołać skutku w postaci objęcia D. C. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację ubezpieczonej w całości.

Jolanta Hawryszko Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk