

Sygn. akt III AUa 747/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	Barbara Białecka Beata Górską

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 grudnia 2023 r. w S.

sprawy A. K. i Samodzielnego(...) w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie

z dnia 26 października 2022 r., sygn. akt VI U 631/22

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala odwołania oraz zasądza od A. K. i Samodzielnego (...) w G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami należnymi po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty,

2. zasądza A. K. i Samodzielnego (...) w G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami należnymi po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.

Beata Górską	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Barbara Białecka
--------------	----------------------------------	------------------

Sygn. akt III AUa 747/22

UZASADNIENIE

Decyzją z 15 marca 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w S. stwierdził, że A. K. jako pracownik płatnika składek Samodzielnego (...) w G. podlega od 5 sierpnia 2021 roku obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy opisał ustalony przez siebie stan faktyczny, szczególną uwagę zwracając na fakt, iż A. K. i SP (...) w G. do 29 lipca 2021 r. łączył stosunek pracy, na podstawie którego A. K. była zatrudniona w warunkach szczególnych jako pielęgniarka na oddziale (...) i w związku z którym od 1 sierpnia 2021 r. nabyła prawo do emerytury pomostowej. W tym kontekście organ rentowy ocenił następnie fakt zawarcia przez te same strony w dniu 5 sierpnia 2021 r. umowy zlecenia, w oparciu o którą A. K. świadczy na rzecz płatnika składek usługi pielęgniarskie na oddziale (...). Organ zauważył w związku z tym, że choć ubezpieczona pracuje obecnie w mniejszym wymiarze godzin niż wcześniej, gdy była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę, to jednak sposób świadczenia pracy przez ubezpieczoną nie zmienił istoty jej dotychczasowego wykonywania, co najwyżej stworzono na zewnątrz pozory zaniechania reżimu pracowniczego. Wskazał również, że A. K. jest zobowiązana do samodzielnego wykonywania pracy, ponadto nie sporządza rachunków do umowy zlecenia a wynagrodzenie otrzymuje na podstawie list płac. Pani A. K. pracę wykonuje odpłatnie, na sprzęcie należącym do pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, na podstawie harmonogramu pracy, którym zarządza pielęgniarka koordynująca, która ponadto nadzoruje „całokształt” pracy ubezpieczonej, co wskazuje również na jedną z cech charakterystycznych stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie przełożonemu. Ponadto Zakład zwrócił również uwagę na fakt, że zatrudnienie ubezpieczonej na podstawie umowy zlecenia zminimalizowało koszty pracodawcy takie jak: wynagrodzenie, zapewnienie odzieży roboczej, składki ZFŚS, urlop, częściowe koszty niezdolności do pracy, ale również koszty odprowadzenia składek na Fundusz Emerytur Pomostowych. W związku z powyższym organ uznał, że stron postępowania łączył stosunek pracy a nie cywilnoprawny.

Od powyższej decyzji odwołała się zarówno A. K., jak i SP (...) w G.. W niemal jednobrzmiących odwołaniach zarzucili organowi poczynienie dowolnych ustaleń co do charakteru prawnego łączącej ich umowy. Podkreślili, że dla dokonania oceny decydujące znaczenie powinna mieć wola stron, sposób realizacji umowy i zakres swobody stron w jej wykonywaniu, co w przypadku A. K. przejawiało się takimi cechami umowy zlecenia jak: możliwość zastępowania ubezpieczonej przez osobę trzecią, brak pracowniczego podporządkowania pracodawcy i nadzoru pracodawcy, brak wyznaczonego czasu pracy oraz przerzucenie ryzyka prawidłowego wykonania umowy na wykonawcę zlecenia. Dodatkowo podniesiono zarzut naruszenia przepisu art. 19 ust. 1 pkt 3 ustawy z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej poprzez niewzięcie pod uwagę faktu, że przepisy rangi ustawowej przewidują możliwość wykonywania zawodu pielęgniarki również w ramach umowy cywilnoprawnej. Dodatkowo zarzucono naruszenie normy art. 353¹ k.c. poprzez niewzięcie pod uwagę faktu, że o tym jaką zawrzeć umowę, decydują przede wszystkim strony.

Organ rentowy wniósł o oddalenie obu odwołań w całości, podtrzymując argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 października 2022 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż A. K. w okresie od 5 sierpnia 2021 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu jako pracownik Samodzielnego (...) w G..

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach

faktycznych i rozważaniach prawnych:

A. K. urodziła się (...). W okresie od 1 maja 2003 roku

do 29 lipca 2021 roku była zatrudniona w Samodzielnym (...) w G., w pełnym wymiarze czasu pracy jako pielęgniarka. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, w związku z przejściem A. K. na emeryturę pomostową.

W czasie tego zatrudnienia, w okresach od 1 maja 2003 r. do 31 marca 2004 r. oraz od 1 października 2006 r. do 29 lipca 2021 r., A. K. wykonywała pracę w szczególnym charakterze jako pielęgniarka zatrudniona na oddziale (...), tj. pracę o jakiej mowa w załączniku nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych, pod pozycją 23.

Poczynając od 1 sierpnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał A. K. prawo do emerytury pomostowej.

W dniu 3 sierpnia 2021 r. A. K. i SP (...) w G. zawarli pisemną umowę zlecenie nr (...), na podstawie której SP (...) G. powierzył A. K. świadczenie usług pielęgniarskich w Oddziale (...). Umowę zawarto na czas określony od 5 sierpnia do 31 grudnia 2021 r. Za wykonywaną pracę ustalono dla A. K. wynagrodzenie w wysokości 38,51 zł brutto za każdą godzinę świadczonych usług, przy czym przewidziano, że wypłata wynagrodzenia będzie następowała do 10-go dnia miesiąca następnego za miesiąc poprzedni. Strony ustaliły ponadto, że w przypadku niewywiązania się z umowy w terminie lub wykonania zlecenia w sposób wadliwy zleceniodawca ma prawo zmniejszyć wynagrodzenie lub anulować zlecenie bez odszkodowania oraz wskazały, że w sprawach spornych dotyczących umowy należy odwołać się do odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego. A. K. zobowiązała się nadto do przestrzegania art. 211 Kodeksu pracy.

Dnia 8 października 2021 r. strony podpisały aneks nr (...) do tej umowy, którym podwyższyły wysokość przysługującego A. K. wynagrodzenia do kwoty 42,57 zł brutto oraz wydłużyły czas trwania umowy do 31 marca 2023 roku.

A. K. chciała przejść na emeryturę pomostową i zakończyć stosunek pracy z SP (...) w G., gdyż po wielu latach nieprzerwanej pracy, biorąc także pod uwagę stan swojego zdrowia (przebyła trepanację czaszki), była zmęczona pracą. Wiedziała, że zakład pracy praktykuje zawieranie z pielęgniarkami umów cywilnoprawnych i od początku planowała skorzystać z takiej możliwości w celu dorobienia sobie do emerytury. Na prośbę pielęgniarki koordynującej (oddziałowej), I. K. podpisała przy tym umowę zlecenia szybciej niż planowała.

W sierpniu 2021 r. z uwagi na okres urlopowy istniało bowiem duże zapotrzebowanie na pracę pielęgniarek.

A. K. nie dokonywała szczegółowych ustaleń z przedstawicielami swojego byłego pracodawcy dotyczących treści umowy zlecenia; podpisała gotowy dokument umowy przygotowany i przedłożony jej przez SP (...) w G.. Zasady wykonywania pracy przez pielęgniarki niezatrudnione na podstawie umowy o pracę były jednak wszystkim, w tym A. K. doskonale znane, bowiem przeważająca większość personelu pielęgniarskiego pracującego w oddziale (...) szpitala w G. była zatrudniona w oparciu o umowy cywilnoprawne – bądź umowy zlecenia, bądź kontrakty zawierane z pielęgniarkami, które miały założoną własną działalność gospodarczą. Tak jak i wcześniej, A. K. ustalała dni swoich dyżurów z I. K., która układała grafiki pracy w oddziale. Różnica w porównaniu z okresem wcześniejszym, kiedy A. K. miała zawartą umowę o pracę, polegała jednak na tym, iż ubezpieczona od czasu podpisania z SP (...) G. umowy zlecenia nie musiała wypracować określonej liczby godzin, wynikającej z pensum pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Mogła w związku z tym pracować znacznie mniej (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę to konieczność pracy na 13-14 dyżurach miesięcznie), na czym jej zależało oraz w dogodnych dla siebie terminach. Nie musiała także pracować w nocy, chyba że wyraziła na powyższe zgodę. Powyższe miało dla A. K. olbrzymie znaczenie, dawało jej zupełnie inną psychiczną perspektywę, jeśli chodzi o pracę. Ponieważ była związana z oddziałem, zgadzała się przyjść do pracy w sytuacjach, w których brakowało osób do pracy (z tego powodu zgodziła się też na szybsze podpisanie umowy zlecenia), także niekiedy na dyżury nocne; wynikało to jednak wyłącznie z jej decyzji, podejmowanej każdorazowo ze świadomością, że może odmówić przyjścia do pracy.

Obowiązki A. K. w okresie zatrudnienia pracowniczego i w okresie wykonywania umowy cywilnoprawnej niczym się nie różniły – w obu przypadkach wykonywała ona wszystkie czynności pielęgniarki wynikające z ustawy o zawodzie

pielęgniarki, z uwzględnieniem specyfiki pracy w oddziale psychiatrycznym. A. K. w okresie zatrudnienia w oparciu o umowę cywilnoprawną pracowała i pracuje wyłącznie z wykorzystaniem sprzętu, aparatury i narzędzi należących do SP (...) w G.. Nie podpisuje jednak list obecności, co robiła, będąc zatrudnioną w oparciu o umowę o pracę; jej czas pracy ustalany jest w oparciu o harmonogramy dyżurów; zapisy tam zawarte można ponadto zweryfikować w oparciu o logowania do systemu komputerowego.

W sierpniu 2021 r. A. K. pracowała na 5 dyżurach: 1 września – przez 24 godziny, na dyżurze dzieńno-nocnym (od 7 rano jednego dnia do 7 rano następnego dnia), 6 września – na 12-godzinnym dyżurze nocnym, 8 września na 12-godzinnym dyżurze dziennym, 15 i 18 września przez 24 godziny, na dyżurach dzieńno-nocnych. Łącznie w tym miesiącu przepracowała 96 godzin.

We wrześniu 2021 r. A. K. pracowała na 10 dyżurach: 5 i 28 sierpnia – na 12-godzinnych dyżurach nocnych oraz 11, 16, 18, 19, 21, 24, 26 i 30 sierpnia na 12-godzinnych dyżurach dziennych. Łącznie w tym miesiącu przepracowała 132 godziny.

We październiku 2021 r. A. K. pracowała na 4 dyżurach: 4, 7 i 9 października – na 12-godzinnych dyżurach dziennych oraz 15 października przez 24 godziny, na dyżurze dzieńno-nocnym. Łącznie w tym miesiącu przepracowała 72 godziny.

W listopadzie 2021 r. A. K. pracowała na 6 dyżurach: 6, 9, 15, 24 i 29 listopada – na 12-godzinnych dyżurach dziennych oraz 13 listopada przez 24 godziny, na dyżurze dzieńno-nocnym. Łącznie w tym miesiącu przepracowała 96 godzin.

W grudniu 2021 r. A. K. pracowała na 5 dyżurach: 1, 15, 17 i 23 grudnia – na 12-godzinnych dyżurach dziennych oraz 4 grudnia przez 24 godziny, na dyżurze dzieńno-nocnym. Łącznie w tym miesiącu przepracowała 84 godziny.

Za wrzesień, październik i listopad 2021 roku SP (...) w G. wypłacił A. K. wynagrodzenie wynoszące kolejno: 3.696,96 zł brutto, 3.065,04 zł brutto i 4.086,72 zł brutto.

Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione podnosząc, iż tytułem ubezpieczeń społecznych może być tylko tytuł faktycznie istniejący. Nie wystarczy zatem fakt samego zawarcia przez strony umowy o określonej nazwie i dokonanie formalnego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych; konieczne jest jeszcze, by łączący strony stosunek faktycznie miał cechy tego stosunku prawnego, z którego skutki chcą wywodzić. W orzecznictwie i doktrynie nie kwestionuje się także uprawnień organu rentowego do badania czy dany tytuł, wskazany w zgłoszeniu do ubezpieczeń faktycznie istnieje, a jeśli są co do niego wątpliwości – czy nie kryje się pod nim w rzeczywistości stosunek prawny innego rodzaju. Ustalenia czynione przez organ rentowy w toku prowadzonego przez siebie postępowania administracyjnego nie mogą mieć jednak charakteru dowolnego; organ ma obowiązek stać na straży praworządności, z urzędu lub na wniosek stron podejmować wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli (art. 7 Kodeksu postępowania administracyjnego).

Sąd Okręgowy wskazał, iż w jego ocenie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wydał swoją decyzję w sposób naruszający owe ogólne zasady. Dostrzegł bowiem wyłącznie fakt, że ubezpieczona nawiązała ze swoim byłym pracodawcą kolejną umowę, tym razem cywilnoprawną, pobierając jednocześnie – przyznaną jej w związku z zatrudnieniem pracowniczym – emeryturę pomostową. Skupiając się na treści przepisu art. 17 ust. 4 ustawy z 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych oraz art. 22 Kodeksu pracy, zupełnie nie wziął jednak pod uwagę specyfiki związanej z zawodem A. K. i wykonywaną przez nią pracą pielęgniarki.

Sąd meriti wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 2 ustawy z 15 lipca 2011 roku o zawodach pielęgniarki i położnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r., poz. 551 z późn. zm.), zawód pielęgniarki jest samodzielnym zawodem medycznym. W art. 4 tejże ustawy zdefiniowano przy tym na czym polega jego wykonywanie, wskazując m.in. w ustępie 1, że chodzi tu o udzielanie świadczeń zdrowotnych, a w szczególności o: rozpoznawanie warunków i potrzeb zdrowotnych pacjenta; rozpoznawanie problemów pielęgnacyjnych pacjenta; planowanie i sprawowanie opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem; samodzielne udzielanie w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych

i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych; realizację zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji; orzekanie o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo-pielęgnacyjnych oraz edukację zdrowotną i promocję zdrowia.

W kolejnych regulacjach wskazanej ustawy określono ponadto szczegółowo uprawnienia i obowiązki każdej pielęgniarki; wskazano m.in. w art. 15 ust. 1, że pielęgniarka wykonuje zlecenia lekarskie zapisane w dokumentacji medycznej.

Z punktu widzenia niniejszej sprawy – zdaniem Sądu Okręgowego - najbardziej istotne są jednak zapisy zamieszczone w art. 19 ustawy. I tak, w ustępie 1 wymieniono pięć równorzędnych form wykonywania zawodu przez pielęgniarki, wskazując,

że może się to odbywać: 1) w ramach umowy o pracę;

2) w ramach stosunku służbowego; 3) na podstawie umowy cywilnoprawnej;

4) w ramach wolontariatu oraz 5) w ramach praktyk zawodowych wymienionych

w art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej

(tj. w formie jednoosobowej działalności gospodarczej jako indywidualna praktyka pielęgniarki, indywidualna praktyka pielęgniarki wyłącznie w miejscu wezwania, indywidualna specjalistyczna praktyka pielęgniarki, indywidualna specjalistyczna praktyka pielęgniarki wyłącznie w miejscu wezwania, ewentualnie w formie spółki cywilnej, spółki jawnej albo spółki partnerskiej jako grupowa praktyka pielęgniarek lub położnych). W ustępie 4 omawianej regulacji zaznaczono zarazem, że pracodawca nie może podejmować działań dyskryminujących ze względu na formę wykonywania zawodu przez pielęgniarkę lub położną.

Mając powyższe na uwadze, Sąd pierwszej instancji przypomniał, że przywoływany przez organ rentowy przepis art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy

nie wprowadza ani domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy (zatrudnienia), ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza on również woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia,

gdyż zawsze o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r.,

II UKN 229/98), znajdująca odzwierciedlenie w nazwie nadanej umowie przez strony oraz w sposobie ukształtowania wzajemnych zobowiązań. Art. 353¹ Kodeksu cywilnego, skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę, mając do niej zastosowanie na mocy odesłania zawartego w przepisie art. 300 k.p. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje więc przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Oczywiście, jeśli dany stosunek prawny nie będzie faktycznie miał typowych dla niego cech, sama nazwa i rodzaj umowy nie będą miały znaczenia prawnego. Jeśli jednak cechy te będą występowały, woli stron należy każdorazowo przypisać znaczenie decydujące, nawet jeśli równie dobrze stosunek łączący strony mógłby być realizowany na innej podstawie prawnej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, gdyż praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99), np. na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Art. 22 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. umowy agencyjnej, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07).

Przedstawione powyżej ogólne założenia dotyczące związków między umową

o pracę i umową cywilnoprawną w ocenie Sądu Okręgowego mają istotne znaczenie

w rozpoznawanej sprawie ze względu na to, że – z woli ustawodawcy - praca pielęgniarki może być świadczona zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie tzw. kontraktu, czyli umowy prawa cywilnego (najczęściej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu). Co więcej, ustawodawca przyznał obu tym formom równorzędne znaczenie (podobnie jak trzem innym, wymienionym w art. 19 ustawy o zawodach pielęgniarki

i położnej), dodatkowo zastrzegając, że pielęgniarka w wyborze formy swojego zatrudnienia ma pełną swobodę, zaś po dokonaniu wyboru nie może być z tego powodu w żaden sposób dyskryminowana. Z przepisów ustawy wynika również, że niezależnie od podstawy prawnej wykonywania zawodu przez pielęgniarkę, jej uprawnienia i zadania są w każdym przypadku identyczne.

Odnosząc powyższe do realiów tej sprawy, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na fakt, iż strony zawarły 3 sierpnia 2021 r. umowę, której nadały jednoznaczną nazwę umowy zlecenia. Przewidziały również, że w sprawach nieunormowanych w umowie mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy. Wprawdzie, w ustępie 8 umowy zastrzegły, że zleceniobiorczyni jest zobowiązana przestrzegać art. 211 Kodeksu pracy (odnoszącego się do kwestii bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), to jednak zdaniem Sądu Okręgowego nie mogło mieć to wpływu na ocenę charakteru prawnego umowy, skoro w przepisie art. 304¹ Kodeksu pracy ustawodawca wskazał, że „obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciążą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę”.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie można było natomiast nie dostrzec, iż w ustępie 4 zamieszczono regulację całkowicie nietypową dla stosunku pracy. Strony ustaliły bowiem, że „w przypadku niewywiązania się z umowy w terminie lub wykonania zlecenia w sposób wadliwy Zleceniodawca ma prawo zmniejszyć wynagrodzenie lub anulować zlecenie bez odszkodowania”. Tymczasem, co do zasady, w przypadku stosunku pracy pracownik wykonuje obowiązki wykonujące z umowy na ryzyko pracodawcy. Jedyne wyjątki w tym zakresie przewidziano w art. 82 § 1 Kodeksu pracy, gdzie wskazano, że wynagrodzenie nie przysługuje za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług. Brak jest jednak możliwości „anulowania” w takim przypadku umowy bez odszkodowania, jak ustaliły to w niniejszej sprawie strony.

Sąd Okręgowy wskazał, że w pełni podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 10 stycznia 2014 roku, w sprawie o sygnaturze akt III PK 44/13 (z zastrzeżeniem jednakże odmienności związanych z faktem, iż w sprawie, w której wyrokował SN pielęgniarka była zatrudniona na kontrakcie, prowadząc własną działalność gospodarczą oraz, iż sprawa była oceniana z punktu widzenia regulacji poprzedniej ustawy odnoszącej się do zawodu pielęgniarki). Wskazano tam, a stwierdzenia te zdaniem Sądu Okręgowego zachowują pełną aktualność także i na gruncie niniejszej sprawy, m.in. że „ze względu na deklarowaną przez ustawę o zawodzie pielęgniarki i położnej samodzielność, inaczej należy spojrzeć na cechy stosunku pracy pielęgniarki w kontekście możliwości zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej. W każdym razie z samodzielności zawodu pielęgniarki (podobnie jak z samodzielności zawodu lekarza, lekarza dentystry, radcy prawnego lub księgowego) nie wynika zakaz zatrudniania pielęgniarek na podstawie umowy o pracę. Muszą być jednak spełnione cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), aby można było przyjąć istnienie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że prawidłowa wykładnia przepisów ustawy o zawodzie pielęgniarki (...) prowadzi do dwóch wniosków. Po pierwsze, pielęgniarka wykonuje zawód samodzielny i może wykonywać go zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Niezależnie od formy wykonywania przez pielęgniarkę usług, polegających na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, pozostaje zawsze samodzielna, także wtedy, gdy wykonuje polecenia lekarza - realizuje zlecenia lekarskie w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji. Po drugie, tylko pielęgniarka, która wykonuje indywidualną praktykę wyłącznie w miejscu wezwania, musi dysponować sprzętem medycznym (ściślej: posiadać sprzęt medyczny umożliwiający udzielanie określonych świadczeń zdrowotnych w miejscu zamieszkania lub stałego pobytu pacjenta). (...) Ustawodawca przyjął, że niezależnie od podstawy zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna) sprzęt medyczny jest udostępniany pielęgniarkom przez zakład opieki zdrowotnej. Wyjątek dotyczy pielęgniarek prowadzących indywidualną praktykę

pielęgniarską wyłącznie w miejscu wezwania, czyli udzielających określonych świadczeń zdrowotnych w miejscu zamieszkania lub stałego pobytu pacjenta” (obecnie jest to uregulowane w przepisie art. 19 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, Dz.U. z 2011 r., nr 112, poz. 654 z późn. zm.).

Dalej SN wskazał, że „przepisy ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej dowodzą, że wybór formy zatrudnienia pielęgniarki w zakładzie opieki zdrowotnej został pozostawiony stronom. Na pracę pielęgniarki zawsze składają się te same usługi (świadczenia zdrowotne), (...), niezależnie od formy zatrudnienia.

Rozstrzygnięcie, czy pielęgniarka zawarła z zakładem opieki zdrowotnej umowę o pracę, czy też umowę prawa cywilnego, zależy od stopnia nasilenia występowania w łączącym strony stosunku prawnym takich cech stosunku pracy jak: podporządkowanie pracownika kierownictwu (poleceniom) pracodawcy (w przypadku pielęgniarki nie chodzi przy tym o realizację zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji, ponieważ te ma obowiązek realizować także pielęgniarka kontraktowa), wymóg osobistego świadczenia pracy (bez choćby potencjalnej możliwości zastąpienia inną osobą), obciążenie zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.

Jeśli chodzi o podporządkowanie kierownictwu pracodawcy, Sąd Okręgowy zauważył, że niezależnie od tego, czy praca pielęgniarki jest wykonywana na podstawie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej, nie jest ona podporządkowana pracodawcy w zakresie sposobu świadczenia usług zdrowotnych, gdyż wyklucza to przepis ustawy stanowiący o samodzielności tego zawodu (art. 2 ustawy). Pielęgniarka podlega pracodawcy wyłącznie w kwestiach administracyjnych (takich jak godziny rozpoczęcia i zakończenia świadczenia pracy) oraz lekarzowi w określonym zakresie w procesie leczenia. W takim samym zakresie musi podlegać zleceniodawcy pielęgniarka wykonująca zawód na podstawie umowy cywilnoprawnej, trudno sobie bowiem wyobrazić, aby nie podlegała zleceniom lekarza albo była w pełni swobodna w zakresie np. opuszczenia placówki medycznej (zakładu opieki zdrowotnej) w dowolnej chwili, skoro jej nieobecność mogłaby w skrajnych przypadkach spowodować zagrożenia dla zdrowia lub życia pacjenta.”

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy podkreślił, iż w toku postępowania przed organem rentowym nie poczyniono jakichkolwiek ustaleń, które mogłyby wskazywać na to, że łączący strony stosunek prawny jest faktycznie stosunkiem pracy a nie umową cywilnoprawną. W ocenie Sądu pierwszej instancji ustaleń takich nie dokonano także na etapie postępowania sądowego. Przeciwnie, w oparciu o zaoferowany materiał dowodowy Sąd ten ustalił, iż od czasu zmiany formy zatrudnienia swoboda A. K. co do decydowania o własnej pracy jest znacznie większa niż wcześniej. Sąd Okręgowy zauważył, że wykonuje ona nadal te same czynności, w tym samym miejscu i przy pomocy tego samego, nienależącego do niej, sprzętu, ale – co szeroko wyjaśniono wyżej – powyższe w jego ocenie jest związane z charakterystyką pracy w zawodzie pielęgniarki. Zdaniem Sądu Okręgowego z zeznań tak świadek I. K., jak i ubezpieczonej wynika, że w szpitalu w G. wykorzystuje się wszystkie przewidziane prawem formy wykonywania zawodu przez pielęgniarki, przy czym praktyczne różnice sprowadzają się w zasadzie wyłącznie do wymiaru czasu pracy poszczególnych osób i swobodzie podejmowania przez nie decyzji w tym zakresie. Sąd okręgowy wskazał, że A. K. świadomie zdecydowała się na tę, a nie inną formę zatrudnienia, świadomie też chciała zakończyć współpracę ze szpitalem w reżimie pracowniczym i to nie z powodu chęci obejścia regulacji art. 17 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, a z powodu chęci pracy w znacznie mniejszym niż dotychczas wymiarze czasu pracy, w systemie dyżurów przede wszystkim dziennych, a nie nocnych. Sąd Okręgowy ponadto wskazał, że oczywistym jest przy tym, że pielęgniarka zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na oddziale szpitalnym, gdzie normalnym systemem pracy jest system dyżurów 12-godzinnych, nie może dowolnie decydować o tym czy chce dyżurować w dzień, czy w nocy, ale musi w tym zakresie dostosować się do ustalonego przez pracodawcę harmonogramu pracy. Obowiązku tego nie ma natomiast pielęgniarka zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną, zwłaszcza w sytuacji, w której – jak w przypadku A. K. – strony nie zamieściły w umowie zlecenia zapisu odnoszącego się do obowiązku świadczenia pracy czy to w określonym minimalnym wymiarze godzin, czy to na dyżurach określonego rodzaju (dziennych, nocnych lub całodobowych). W ocenie Sądu pierwszej instancji z dołączonych do akt harmonogramów pracy oraz list płac wynika też jasno, że wymiar czasu pracy A. K. w każdym miesiącu pracy w oparciu o umowę zlecenia jest inny. Sąd ten wskazał, że powyższe koresponduje z zeznaniami obu przesłuchanych w sprawie osób – to ile ubezpieczona pracuje w poszczególnych miesiącach zależy wyłącznie od jej woli. To zaś, że – będąc osobą odpowiedzialną i nadal emocjonalnie związaną z oddziałem, na którym przepracowała

wiele lat – zgadza się niekiedy pracować w wymiarze większym lub też w nocy, nie mogło zdaniem tego Sądu obecnie stanowić podstawy ustalenia, że z SP (...) G. łączy ją umowa o pracę.

Reasumując, Sąd Okręgowy wskazał, że niniejsza sprawa jest klasycznym przykładem sprawy, w której decydujące znaczenie przy ustalaniu charakteru stosunku prawnego trzeba przypisać woli stron. To ustawodawca wskazał, że praca pielęgniarki – zawsze sprowadzająca się do wykonywania czynności tego samego rodzaju – może być wykonywana w oparciu o różne podstawy prawne, a decyzję o tym, którą z nich wybrać, pozostawił woli stron, ze wskazaniem jednak, iż decydujące znaczenie ma tu wola pielęgniarki (vide: regulacje z art. 19 ust. 4 i 5 ustawy o zawodach pielęgniarki

i położnej). W ocenie Sądu Okręgowego złożone w tym zakresie przez strony, a w szczególności przez A. K., wyjaśnienia, są spójne i logiczne; brak jest jakichkolwiek podstaw, dla których należałoby uznać, że decydując o wyborze umowy zlecenia ubezpieczona nie działała swobodnie i z pełną świadomością znaczenia dokonanego wyboru.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w oparciu o art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony przez Sąd Okręgowy w oparciu o dowody z dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, a także na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie osób – świadek I. K. oraz ubezpieczonej A. K..

Odnosząc się do dowodów z dokumentów, Sąd ten wskazał, że żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności ani miarodajności; nie budziły one także wątpliwości tego Sądu. Z kolei zeznania I. K. i A. K. w ocenie Sądu Okręgowego były spójne i logiczne; miały także potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Sąd ten uznał zatem, że brak jest podstaw, by podważać je tylko dlatego, że są one sprzeczne z przyjętą przez ZUS interpretacją; przeciwnie, zwłaszcza zeznaniom A. K. według Sądu należało przypisać znaczenie decydujące, skoro była ona stroną spornej umowy, zatem to ona właśnie w najbardziej miarodajny sposób mogła wypowiedzieć się na temat własnej motywacji odnośnie do przyczyn jej zawarcia oraz woli w zakresie ukształtowania łączącego ją z byłym pracodawcą stosunku prawnego.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się organ rentowy, który zaskarżając je w całości, zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.tDz.U z 2022 r., poz. 1009 ze zm.) w związku z art. 22 § 1 kodeksu pracy - poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie przez Sąd, iż ubezpieczona w okresie od 5 sierpnia 2021 roku nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu jako pracownik Samodzielnego (...) w G., podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego a w szczególności z szeregu okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że umowa zawarta pomiędzy płatnikiem a ubezpieczoną okazała się umową noszącą cechy umowy o pracę,

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.: art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i uznanie, iż w przedmiotowej sprawie ubezpieczona wykonując zawód pielęgniarki, będący wolnym zawodem nie świadczyła u płatnika umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy,

W oparciu o powyższe zarzuty, apelujący wniósł o:

- zmianę przedmiotowego wyroku poprzez uznanie, iż A. K. jako pracownik płatnika składek Samodzielnego (...) w G. podlega od 5 sierpnia 2021 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu,
- zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje.

Płatnik składek w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie

oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył co następuje:

Sąd Apelacyjny podzielił wątpliwości organu rentowego co do dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Ponadto, zdaniem Sądu odwoławczego, materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Okręgowy wymagał uzupełnienia, w szczególności o dokumentację pracowniczą wskazującą na formy zatrudnienia na poszczególnych oddziałach, w tym na Oddziale (...) wraz z wymiarem przepracowanych przez te osoby godzin w skali miesiąca.

Tytułem wstępu należy zauważyć, że organ rentowy ma uprawnienia do badania ważności umów cywilnoprawnych. Zgodnie bowiem z treścią art. 68 ustawy systemowej, do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Z art. 83 przywołanej ustawy wynika zaś, że organ rentowy wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw, w szczególności dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy posiada zatem kompetencję do badania charakteru i oceny prawnej umów stanowiących tytuł do zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, w tym badania kwalifikacji prawnej umowy pod kątem obowiązku ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że ubezpieczona A. K. w okresie od 1 maja 2003 r. do dnia 29 lipca 2021 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Samodzielnym (...) w G. w pełnym wymiarze czasu pracy, jako pielęgniarka. Jednocześnie ustalono, że powyższy stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron. Nie można jednak przy tym pominąć, iż do rozwiązania doszło na wniosek ubezpieczonej, w związku z jej przejściem na emeryturę pomostową. Począwszy bowiem od dnia 1 sierpnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał ubezpieczonej prawo do emerytury pomostowej. Następnie, z dniem 3 sierpnia 2021 r. strony zawarły pisemną umowę zlecenia, na podstawie której SP (...) w G. powierzył ubezpieczonej świadczenie usług pielęgniarskich na Oddziale (...).

Ponadto, w sprawie ustalono również, że ubezpieczona A. K. po zawarciu umowy cywilnej z płatnikiem składek, świadczyła swoje obowiązki na tym samym oddziale i na tym samym stanowisku pracy, na którym wykonywała pracę przed rozwiązaniem stosunku pracy i przed przejściem na emeryturę pomostową. Ponadto, pracę tę, tak jak wcześniej wykonywała na sprzęcie należącym do pracodawcy, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, na podstawie harmonogramu pracy, którym zarządzała pielęgniarka koordynująca.

Jakkolwiek, faktycznie ubezpieczona obecnie pracuje w mniejszym wymiarze czasu pracy niż wcześniej, to jest to jedyna różnica, jaką można dostrzec pomiędzy obecnie łączącym strony stosunkiem prawnym, a tym poprzednim. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę i nawiązania umowy cywilnej nie zmienił się bowiem sposób świadczenia pracy przez ubezpieczoną. Nie zmienił się również jej zakres obowiązków. Słusznie więc podniósł organ rentowy, że stworzono jedynie na zewnątrz pozory zaniechania reżimu pracowniczego. Jednakże, jak wynika wprost z wyjaśnień ubezpieczonej, całokształt jej pracy jest nadzorowany przez bezpośrednią przełożoną.

W celu uzupełnienia materiału dowodowego, Sąd Apelacyjny pismem z dnia 26 września 2023 r. zobowiązał pełnomocnika płatnika składek do przedłożenia zestawienia osób u niego zatrudnionych na poszczególnych oddziałach, w tym na Oddziale (...) wraz ze wskazaniem form zatrudnienia tych osób, jak również do podania liczby godzin przepracowanych miesięcznie za okres 2021 r. przez osoby świadczące prace na stanowisku pielęgniarki. Z przesłanych dokumentów (k. 99 akt) wynika, że na Oddziale (...) na stanowisku pielęgniarki do dnia 31 lipca 2021 r. było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (...) osób, w tym A. K.. Natomiast na podstawie umów cywilnych (umowa zlecenie, kontrakt) było od sierpnia 2021 r. zatrudnionych 14 osób, w tym ubezpieczona. Jak wynika bowiem z zestawień przedstawiających liczbę przepracowanych godzin, ubezpieczona pracując na podstawie umowy o pracę, przepracowała w poszczególnych miesiącach 2021:

1. 168 godzin w styczniu 2021 r. (pozostali pracownicy: 156, 192, 168 godzin),
2. 152 godziny w lutym 2021 r. (pozostali pracownicy: 144, 152, 152 godzin),
3. 162 godziny w marcu 2021 r. (pozostali pracownicy: 162, 170, 150 godzin),
4. 159 godzin w kwietniu 2021 r. (pozostali pracownicy: po 156 godzin) ,
5. 147 godzin w maju 2021 r. (pozostali pracownicy: 150, 150, 144 godzin),
6. 156 godzin w czerwcu 2021 r. (pozostali pracownicy: 156, 156, 162 godzin),
7. 168 godzin w lipcu 2021 r. (pozostali pracownicy 168, 168, 180 godzin).

Z dokumentacji dotyczącej liczby przepracowanych godzin przez osoby świadczące pracę na rzecz SP (...) w G. w oparciu o kontrakty i umowy cywilne w poszczególnych miesiącach 2021 r. wynika natomiast, że osoby te pracowały:

1. w styczniu 2021 r.:

- 192 godzin (kontrakt)
- 216 godzin (kontrakt)
- 152 godziny (kontrakt)
- 300 godzin (kontrakt)
- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 48 godzin (kontrakt)
- 216 godzin (kontrakt)
- 144 godziny (umowa zlecenie)
- 228 godzin (kontrakt)

2. w lutym 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 240 godzin (kontrakt)
- 72 godziny (zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 216 godzin (kontrakt)
- 72 godziny (zlecenie)
- 60 godzin (kontrakt)

- 108 godzin (zlecenie)
- 220 godziny (kontrakt)

3. w marcu 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 276 godzin (kontrakt)
- 288 godzin (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 96 godzin (umowa zlecenie)
- 84 godziny (kontrakt)
- 264 godzin (kontrakt)
- 96 godzin (kontrakt)
- 96 godzin (umowa zlecenie)
- 156 godzin (umowa zlecenie)
- 60 godzin (umowa zlecenie)
- 268 godzin (kontrakt)

4. w kwietniu 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 276 godzin (kontrakt)
- 84 godziny (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (umowa zlecenie)
- 12 godzin (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 240 godzin (kontrakt)
- 168 godzin (umowa zlecenie)
- 228 godzin (kontrakt)

5. w maju 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 276 godzin (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 96 godzin (kontrakt)
- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 96 godzin (umowa zlecenie)
- 204 godziny (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 156 godzin (kontrakt)
- 96 godzin (kontrakt)
- 256 godzin (kontrakt)
- 48 godzin (umowa zlecenie)

6. w czerwcu 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 276 godzin (kontrakt)
- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 84 godziny (kontrakt)
- 216 godzin (kontrakt)
- 84 godziny (umowa zlecenie)
- 84 godziny (kontrakt)
- 48 godzin (umowa zlecenie)
- 204 godziny (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)

7. w lipcu 2021 r.:

- 216 godzin (kontrakt)
- 276 godzin (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)

- 264 godziny (kontrakt)
- 96 godzin (umowa zlecenie)
- 84 godziny (kontrakt)
- 240 godzin (kontrakt)
- 84 godziny (umowa zlecenie)
- 84 godziny (kontrakt)
- 48 godzin (umowa zlecenie)
- 192 godziny (kontrakt)
- 236 godzin (kontrakt)

8. w sierpniu 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (umowa zlecenie)
- 264 godziny (kontrakt)
- 48 godzin (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 180 godzin (kontrakt)
- 132 godziny (umowa zlecenie) – A. K.
- 260 godzin (kontrakt)

9. we wrześniu 2021 r.:

- 252 godziny (kontrakt)
- 228 godzin (kontrakt)
- 276 godzin (kontrakt)
- 228 godzin (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)

- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 132 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (umowa zlecenie)
- 24 godziny (umowa zlecenie)
- 96 godzin (umowa zlecenie) – A. K.
- 260 godzin (kontrakt)

10. w październiku 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (umowa zlecenie)
- 264 godziny (kontrakt)
- 48 godzin (umowa zlecenie)
- 84 godziny (kontrakt)
- 204 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (umowa zlecenie) – A. K.
- 259 godzin (kontrakt)

11. w listopadzie 2021 r.:

- 228 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 264 godziny (kontrakt)
- 60 godzin (umowa zlecenie)
- 60 godzin (kontrakt)

- 84 godziny (umowa zlecenie)
- 96 godzin (kontrakt)
- 216 godzin (kontrakt)
- 96 godzin (umowa zlecenie) – A. K.
- 156 godzin (kontrakt)
- 48 godzin (umowa zlecenie)
- 250 godzin (kontrakt)
- 240 godzin

12. w grudniu 2021 r.:

- 240 godzin (kontrakt)
- 252 godziny (kontrakt)
- 168 godzin (kontrakt)
- 252 godziny (kontrakt)
- 108 godzin (umowa zlecenie)
- 72 godziny (kontrakt)
- 72 godziny (umowa zlecenie)
- 96 godzin (kontrakt)
- 228 godzin (kontrakt)
- 84 godziny (umowa zlecenie) – A. K.
- 60 godzin (kontrakt)
- 336 godzin (kontrakt)

W oparciu o analizę powyższych dokumentów można dostrzec, że osoby zatrudnione w oparciu o umowy o pracę miesięcznie przepracowywały normy pracy przewidziane dla pracy na cały etat, zaś osoby świadczące usługi w oparciu o umowy cywilne pracowały znacznie mniej, bowiem ok. średnio 72, 84 godziny lub znacznie więcej np. 276, czy nawet 336 godzin miesięcznie. Zdarzały się też sytuacje, że pojedyncze osoby przepracowywały 168 godzin miesięcznie, czyli tyle co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Ubezpieczona po zawarciu nowej umowy, w sierpniu 2021 r. przepracowała 132 godziny, we wrześniu 2021 r. 96 godzin, w październiku 72 godziny, w listopadzie 96 godzin, zaś w grudniu 84 godziny. Zatem, ubezpieczona od zmiany formy zatrudnienia z umowy o pracę na umowę zlecenia faktycznie w skali miesiąca pracowała znacznie mniej.

Powyzsza okolicznosc przejawiajaca sie niewatpliwie w zmniejszeniu liczby przepracowywanych godzin – mniej więcej o połowę w stosunku wymiaru godzin, gdy ubezpieczona pracowała w oparciu o umowę o pracę, w ocenie Sądu Apelacyjnego nie może jednak świadczyć o tym, że w rzeczywistości doszło do zmiany formy współpracy pomiędzy stronami, podczas gdy pozostałe cechy

wykonywanej uprzednio pracy w oparciu o umowę o pracę były w dalszym ciągu aktualne. Zdaniem Sądu odwoławczego, wyłącznie zmiana liczby przepracowanych w miesiącu godzin, to zdecydowanie za mało, aby uznać, że strony rzeczywiście skutecznie rozwiązały umowę o pracę i następnie zawarły umowę zlecenia. Tym bardziej, w świetle ujawnionych w sprawie okoliczności, takich jak fakt uzyskania przez ubezpieczoną prawa o emerytury pomostowej. Jak słusznie bowiem wskazał apelujący, dokonując analizy przedmiotowej sprawy, koniecznym jest wzięcie pod uwagę wszystkich ujawnionych w sprawie aspektów. Nie można było zatem – tak jak to zrobił Sąd Okręgowy – skupić się jedynie na fakcie specyfiki wykonywanego zawodu pielęgniarstwa, jak również woli ubezpieczonej polegającej na chęci przepracowania mniejszej liczby godzin w skali miesiąca. Kierując się jedynie tymi przesłankami i przesądzenie wyłącznie w ich oparciu o formę łączącej strony stosunku, prowadziłaby do wypaczenia ustaleń w przedmiotowym zakresie. Słusznie Sąd Okręgowy zauważył, że praca pielęgniarek, pielęgniarzy może być wykonywana na podstawie różnych form, tj. w oparciu o umowę o pracę, jak również w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowa zlecenia, kontrakt). Choć zawód ten faktycznie różni się od innych zawodów, tym niemniej osoby te świadcząc swoje obowiązki muszą urzeczywistniać stosunek prawny, stanowiący podstawę ich pracy na rzecz placówki medycznej. I w zależności od tego, czy to będzie stosunek pracy, bądź stosunek cywilnoprawny, odpowiednio będą miały do nich zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, bądź Kodeksu Cywilnego. W odniesieniu zatem do każdej z tych form zatrudnienia/ świadczenia usług – zarówno w odniesieniu do pielęgniarek, jak i do innych zawodów – dany stosunek prawny musi urzeczywistniać jego ustawowe cechy. W przeciwnym razie dochodziłoby do wyłącznie do pozornego rozróżnienia tych form współpracy, a przecież nie taki był zamysł ustawodawcy. Jakkolwiek różnice pomiędzy tymi formami mogą w odniesieniu do analizowanej grupy zawodowej mniej istotne, tak nie może jednak dochodzić do pewnego rodzaju „żonglowania” tytułami współpracy stosownie do tego, która forma będzie dla jednej ze stron bardziej korzystna w danym momencie. Ponadto, mając na uwadze fakt wspomnianych na wstępie kompetencji organu rentowego w zakresie przeprowadzania kontroli charakteru i oceny prawnej umów stanowiących tytuł do zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, w tym badania kwalifikacji prawnej umowy pod kątem obowiązku ubezpieczeń społecznych, należy zauważyć, że idąc tokiem rozumowania Sądu Okręgowego, uprawnienie to byłoby fikcyjne. Skoro zatem ta grupa zawodowa nie jest wyłączona spod kontroli ZUS-u w zakresie rzetelności zawieranych umów, to znaczny, że organ rentowy ma prawo również w odniesieniu do pielęgniarek badać formy zatrudnienia z uwzględnieniem występujących dla nich cech charakterystycznych.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny podzielił zastrzeżenia apelującego co do naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa procesowego, a mianowicie art. 233 k.p.c., które to naruszenie polegało na dokonaniu przez ten Sąd dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, co w konsekwencji przyczyniło się do błędnego uznania, że w przedmiotowej sprawie ubezpieczona, wykonując zawód pielęgniarstwa, będący wolnym zawodem, nie świadczyła u płatnika umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie, celem zmiany formy świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz SP (...) w G. było umożliwienie jej nabycia prawa do emerytury. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, że zgodnie z brzmieniem art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych w brzmieniu obowiązującym na dzień wydania decyzji, prawo do tego świadczenia – z uwzględnieniem art. 5-12, przysługiwało pracownikowi, który spełnił łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.
- 2) miał okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat,
- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn,
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn,

5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS,

6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3,

7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy.

Przy czym pkt 7 wskazujący na konieczność rozwiązania stosunku pracy został uchylony z dniem 20 kwietnia 2022 r. na mocy art. 1 ustawy z dnia 9 marca 2022 r.

o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw.

Zgodnie natomiast z treścią art. 17 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych (w stanie prawnym obowiązującym na dzień wydania decyzji) świadczenie ulega zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3. Jeżeli chodzi jednak o powyższy przepis w przypadku podjęcia, po przyznaniu emerytury pomostowej, pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wymienionej w wykazach Nr 1 i 2, stanowiących załączniki do ustawy o emeryturach pomostowych, spowoduje automatyczne zawieszenie przez ZUS wypłaty tego świadczenia. Przy czym, powyższe odnosiło się (w stanie prawnym obowiązującym w dniu wydania decyzji) do podjęcia pracy na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ocena charakteru zawartych umów nie mogła nie uwzględnić okoliczności w jakich doszło do zmiany formy zatrudnienia. Bezspornie, bowiem ubezpieczona zawarła z płatnikiem umowę zlecenia po rozwiązaniu stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień do emerytury pomostowej.

Wskazana powyżej regulacja art. 17 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych jest konsekwencją ogólnego założenia przyjętego przy uchwaleniu ustawy, zgodnie z którym emerytura pomostowa - będąca świadczeniem „osłonowym”, przysługującym tylko osobom, które nie nabyły jeszcze uprawnień do emerytury, ale wykonywały przez określony czas prace w szczególnych warunkach/ szczególnym charakterze - należy się uprawnionemu w sytuacjach wyjątkowych, po całkowitym i trwałym ustaniu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Osoba pobierająca emeryturę pomostową jest oczywiście uprawniona do podjęcia równoległego zatrudnienia, ale nie może podjąć pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3, bo takie zatrudnienie oczywiście niweczy cel ustawy o emeryturach pomostowych.

Stanowisko to znalazło dodatkowe potwierdzenie w kolejnych zmianach dotyczących emerytur pomostowych. Art. 17 ust. 4 zmieniony został przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. (Dz.U.2023.1667) zmieniającej ustawę o emeryturach pomostowych z dniem 1 stycznia 2024 r. i w obecnym brzmieniu prawo do emerytury pomostowej ulega zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3, na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w przedstawionym stanie faktycznym i prawnym, uprawniony był więc wniosek, że w przypadku ubezpieczonej zawarcie umowy zlecenia miało na celu zamierzone ominięcie przepisów dotyczących braku możliwości jednoczesnego pobierania emerytury pomostowej i kontynuowania zatrudnienia w warunkach, które stanowiły podstawę przyznania tego prawa. Aby uniknąć zawieszenia prawa do emerytury pomostowej, ubezpieczona zdecydowała się na zawarcie umowy zlecenia, chociaż faktycznie wykonywała tożsame czynności, jak w ramach wcześniejszej umowy o pracę (poza zmniejszeniem wymiaru czasu pracy). Przy tym, bez znaczenia prawnego pozostawała okoliczność, czy ubezpieczona po uzyskaniu prawa do emerytury pomostowej, pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30 sierpnia 2017 r. III AUa 2194/16, że podjęcie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, po przyznaniu prawa do emerytury pomostowej, w wymiarze połowy etatu również powoduje – zgodnie z art. 17 ust. 4 ustawy z 19 grudnia 2008 o emeryturach pomostowych – zawieszenie prawa do tego świadczenia.

Sąd Apelacyjny podziela również ocenę prawną wyrażoną przez tutejszy Sąd w wyroku z dnia 5 maja 2023 r. (sygn. akt III AUa 475/22), wydanym w częściowo innym składzie, również dotyczącą zawarcia pozornej umowy zlecenia w celu ominięcia przepisów o zawieszeniu prawa do emerytury pomostowej w przypadku kontynuowania zatrudnienia w szczególnych warunkach.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przywołane wyżej okoliczności wskazują na zamierzone i umówione działanie stron w kwestii zawarcia umowy zlecenia. Płatnik składek zyskał mniejsze obciążenie wynagrodzeń ubezpieczonej oraz uwolnił się od obowiązków pracodawcy, wynikających z kodeksu pracy, zaś ubezpieczona, oprócz przyznanej emerytury pomostowej, zachowała prawo do wynagrodzenia, nadal pracując w szczególnym charakterze u tego samego pracodawcy. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny, mając na względzie ustalony stan faktyczny, nie miał wątpliwości, iż strony nawiązały fikcyjny stosunek cywilnoprawny, stwarzając szereg formalnych i faktycznych pozorów jego realizacji, zaś ich faktycznym zamiarem było po pierwsze umożliwienie jednoczesnego pobierania emerytury pomostowej i kontynuowania zatrudnienia, zaś po stronie płatnika rodziło możliwość uniknięcia zobowiązań publicznoprawnych.

W świetle powyższych rozważań, rację ma organ rentowy, że gdyby ubezpieczona A. K., rozwiązując umowę o pracę i nabywając prawo do emerytury pomostowej, zatrudniła się ponownie w SP (...) w G. na podstawie umowy o pracę, miałyby zawieszoną wypłatę emerytury pomostowej. Zatem zawarta przez strony umowa cywilna miała na celu wyłącznie upozorowanie nawiązania stosunku zlecenia, podczas gdy w rzeczywistości ubezpieczona nadal świadczyła pracę na tym samym oddziale, na tym samym stanowisku, na sprzęcie należącym do pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, na podstawie harmonogramu pracy, którym zarządzała pielęgniarka koordynująca, a więc nie zmieniły się żadne okoliczności względem jej wcześniejszego zatrudnienia. Jediną różnicą była zmniejszona liczba godzin przepracowywanych w skali miesiąca, która odpowiadała zmniejszonemu wymiarowi etatu. Powyższe okoliczności wynikają wprost ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym wyjaśnień samej ubezpieczonej, jak i przesłuchanych w sprawie świadków. Osoby te wskazywały wprost, że zakres obowiązków A. K. wykonywanych na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia niczym się nie różnił. Zaznaczenia wymaga przy tym, że błędnie Sąd Okręgowy uznał, że swoboda ubezpieczonej co do możliwości decydowania o własnej pracy w przypadku wykonywania jej na podstawie umowy o pracę była znacznie większa niż wcześniej, podczas gdy z jej zeznań (złożonych w dniu 26 października 2022 r.) wynika wprost, że swobody takiej nie miała. Ubezpieczona wskazała bowiem, że „rzadko kiedy nie konsultuję się z lekarzem. Staram się żeby wszystko było konsultowane...” (k. 46-47 akt). Zatem jedyną większą swobodą przejawiała się jedynie w braku konieczności wypracowywania miesięcznych norm czasu pracy przewidzianych dla stosunku pracy na pełen etat. Co więcej nie można było pominąć okoliczności, iż A. K. nie dokonywała jakichkolwiek szczegółowych ustaleń z przedstawicielami płatnika co do treści umowy zlecenia, podpisała jedynie gotowy wzorzec.

Podsumowując, poczynione przez Sąd Apelacyjny ustalenia, z uwzględnieniem podniesionych przez organ rentowy zarzutów, doprowadziły do wniosku, że wydane przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcie należało uznać za nieprawidłowe. Całokształt bowiem ujawnionych w sprawie okoliczności wskazywał bowiem, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych prawidłowo uznał, że ubezpieczona powinna podlegać od dnia 5 sierpnia 2021 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Samodzielnego (...) w G..

Mając na uwadze poczynione ustalenia, jak i przedstawioną ocenę prawną, Sąd odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekając co do istoty sprawy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołania, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach Sąd odwoławczy wydał na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych organowi rentowemu ustalono na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) zasądzając je od każdego z odwołujących się (sprawy z odwołania ubezpieczonej i z odwołania płatnika zostały bowiem połączone).

Beata Górńska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk Barbara Białecka