

Sygn. akt III AUa 937/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Alicja Podlewska

Sędziowie: SSA Małgorzata Gerszewska

SSA Lucyna Ramlo

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2020 r. w Gdańsku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...)Spółka Jawna w B.

z udziałem A. S., M. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ubezpieczenie i składki

na skutek apelacji (...)Spółka Jawna w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 kwietnia 2019 r. sygn. akt VI U 1992/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...)Spółka Jawna w B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 2940,00 (dwa tysiące dziewięćset czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Lucyna Ramlo SSA Alicja Podlewska SSA Małgorzata Gerszewska

Sygn. akt III AUa 937/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 12 października 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne A. S. z tytułu zatrudnienia w (...) Spółka jawna w B. (dalej: Spółka (...)) na podstawie umowy o pracę w kwietniu 2015 roku wynosi: na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe 1.750 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 1.510,07 zł, zaś na ubezpieczenie zdrowotne 135,91 zł oraz z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w listopadzie 2015 roku 765,13 zł, w grudniu 2015 roku 1.208,10 zł, w styczniu 2016 roku 1.248,37 zł, w lutym 2016 roku 1.319,67 zł, w marcu 2016 roku 1.234,53 zł, w kwietniu 2016 roku 1.319,67 zł, w maju 2015 roku 1.277,10

zł, w czerwcu 2016 roku 1.319,67 zł, w lipcu 2016 roku 1.277,10 zł, w sierpniu 2016 roku 1.319,67 zł, we wrześniu 2016 roku 1.319,67 zł, w październiku 2016 roku 1.277,10 zł i w listopadzie 2016 roku 425,70 zł.

W ocenie organu rentowego strony w/w umowy niezasadnie ustaliły wysokość wynagrodzenia za pracę na kwotę 8.400 zł, co miało na celu uzyskanie korzyści związanych z uzyskaniem zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Dlatego też ZUS przyjął, że wysokość podstawy wymiaru składek z tytułu powyższej umowy o pracę winna być liczona od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła Spółka (...) domagając się uznania, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę w kwietniu 2015 roku oraz z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim od listopada 2015 roku do listopada 2016 roku wynosi 8.400 zł. W ocenie odwołującej Spółki przy zakresie obowiązków A. S. i ich charakterze, wynagrodzenie za pracę ustalone przez strony było adekwatne i uczciwe. Z kolei wynagrodzenie minimalne (które organ rentowy przyjął jako odpowiednie do wykonywanej przez A. S. pracy) jest adekwatne dla osób bez kwalifikacji, wykształcenia, które wykonują proste prace manualne. Odwołująca Spółka wskazała również, że A. S. we wcześniejszym okresie wykonywała usługi na rzecz płatnika

i z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie w wysokości od 3.600 zł do 5.859 zł miesięcznie,

a płatnik bardzo wysoko oceniał kwalifikacje i jakość wykonywanych przez nią usług i z tej przyczyny zdecydował się na zatrudnienie A. S. na podstawie umowy o pracę, zwłaszcza, że zatrudniona na stanowisku generalnego menedżera S. D. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a jej wynagrodzenie za pracę wynosiło 8.520 zł brutto miesięcznie.

Decyzją z 12 października 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w B. stwierdził, że M. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku oraz od 1 lutego do 30 września 2016 roku jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Spółka jawna w B., a wysokość podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne za w/w okresy wynosi 0,00 zł. W ocenie ZUS, strony w/w umów o pracę nie dążyły do jej faktycznego zrealizowania, lecz miały na celu uzyskanie korzyści związanych z uzyskaniem świadczeń z ubezpieczeń społecznych przysługujących osobom mającym status pracownika.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosł płatnik składek (...)

(...) Spółka jawna w B. domagając się uznania, że w okresach wymienionych w zaskarżonej decyzji M. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy

o pracę. Spółka wskazała, że w warunkach kiedy po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli zawarcia umowy o pracę. Niniejsza umowa o pracę nie zmierzała też do obejścia prawa.

Pozwany organ rentowy wniosł o oddalenie odwołań.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z 1 kwietnia 2019 roku zmienił decyzję dotyczącą A. S. i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u odwołującej Spółki

w kwietniu 2015 roku wynosi 2.500 zł i od tej kwoty za miesiąc kwiecień 2015 roku powinna zostać obliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne, a także kwota 2.500 zł powinna zostać uwzględniona przez ZUS przy obliczaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne

i rentowe w okresie przebywania A. S. na urlopie macierzyńskim od listopada 2015 roku do listopada 2016 roku (pkt I), oddalił odwołanie od decyzji dotyczącej A. S. w pozostałej części (pkt II), oddalił w całości odwołanie od decyzji dotyczącej M. B. (pkt III), zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy odwołującą Spółką i organem rentowym w sprawie

z odwołania od decyzji dotyczącej A. S. (pkt IV) oraz zasądził od odwołującej Spółki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt V).

Sąd Okręgowy ustalił, iż 27 lutego 2015 roku A. S. zawarła z odwołującą Spółką umowę o pracę na stanowisku dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 8.400 zł miesięcznie. W dokumencie „Warunki zatrudnienia” wskazano, iż wynagrodzenie brutto A. S. wynosiło 8.400 zł brutto, w tym prowizja od sprzedaży 2.500 zł, prowizja od sprzedaży zafiskalizowanej 2.500 zł, ryczałt za obsługę 400 zł, dodatek funkcyjny 3.000 z, zaś w zakres obowiązków ujęto: ustalanie celów sprzedażowych oraz planów na konsultanta, edukacja konsultantów – motywacja do wzrostu sprzedaży i doskonalenia, weryfikacja jakości obsługi klienta i bieżący nadzór, planowanie i organizacja akcji promocyjnych i marketingowych mających na celu intensyfikację działań sprzedażowych, obsługa programu partnerskiego i umów barterowych, obsługa umów grupowych i korporacyjnych dla klientów biznesowych. A. S. rozpoczęła pracę na stanowisku dyrektora handlowego

w odwołującej Spółce od 1 marca 2015 roku, była wówczas w 3 miesiącu ciąży i od 1 kwietnia 2015 roku do dnia porodu (...) roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie przez rok pobierała zasiłek macierzyński i w trakcie tego okresu zaszła w drugą ciążę. Po upływie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego do dnia drugiego porodu (...) roku, po czym korzystała z drugiego urlopu macierzyńskiego, a po upływie okresów tych urlopów wykorzystwała urlop wypoczynkowy

w wymiarze 4 miesięcy. Następnie stała się ona niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy. Po upływie terminu obowiązywania w/w umowy o pracę, 1 marca 2018 roku odwołująca Spółka zawarła z A. S. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 5.400 zł i dodatkiem funkcyjnym w kwocie 3.000 zł - łącznie 8.400 zł. Efektywne świadczenie pracy A. S. rozpoczęła dopiero 26 lutego 2019 roku po odzyskaniu zdolności do pracy. Przed zatrudnieniem w odwołującej Spółce A. S. prowadziła własną, jednoosobową działalność gospodarczą, w ramach której świadczyła usługi

(w tym głównie na rzecz Spółki (...)), polegające na organizowaniu eventów, imprez okolicznościowych i sportowych (np. maratony fitnessowe). Co miesiąc wystawiała dla tej Spółki faktury na kwoty od 4.000 do 6.000 zł. W lutym 2015 roku działalność gospodarcza została przez nią zawieszona. Przed zatrudnieniem w odwołującej Spółce na stanowisku dyrektora handlowego nigdy wcześniej nie pracowała w innej firmie na takim stanowisku. A. S. posiada tytuł magistra administracji publicznej.

W marcu 2015 roku A. S. zajmowała się głównie działem sprzedaży, podlegała jej kierownik recepcji K. S. oraz pozostałe recepcjonistki zatrudnione w odwołującej Spółce na podstawie umów o pracę. Zakres obowiązków pracowniczych A. S. uzgodniony był przez strony umowy o pracę ustnie (pismo bez daty w jej aktach osobowych nazwane „Warunki zatrudnienia” nie zostało przez nią podpisane) i obejmował ustalanie planów sprzedażowych, ustalanie akcji promocyjnych na dany miesiąc, stałe kontrolowanie recepcjonistek (w 2015 roku – były 3 recepcjonistki), stałą kontrolę realizacji planów sprzedażowych (kontrola ta polegała na rozmowach z konsultantkami czyli recepcjonistkami dotyczących ustalenia zakresu zrealizowanych celów sprzedażowych – targetów). A. S. w rozmowach tych mobilizowała recepcjonistki do większej sprzedaży karnetów i wyjaśniała przyczyny braku ich sprzedaży. Ponadto kontrolowała ona pracę recepcjonistek w recepcji oraz obsługiwała wtedy klientów. Podpisywała także cesje umów rocznych na innych klientów w przypadku rezygnacji

z karnetu przez danego klienta. W okresach przebywania przez A. S. na zwolnieniach lekarskich z powodu niezdolności do pracy oraz urlopów macierzyńskich odwołująca Spółka nie zatrudniła w jej miejsce innego pracownika. Jej obowiązki pracownicze realizowane były wtedy przez współników Spółki S. R. i M. K. oraz K. S. (kierownika recepcji).

W ocenie Sądu Okręgowego ustalenie przez organ rentowy wysokości miesięcznego wynagrodzenia A. S. na poziomie wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w 2015 roku nie uwzględniało rzeczywistej wartości świadczonej przez nią pracy (szczególnie przy uwzględnieniu, iż zatrudniona ona została na wyższym stanowisku kierowniczym - dyrektora handlowego). Co więcej podlegające jej pracownice recepcji (zajmujące się sprzedażą karnetów i bezpośrednią obsługą klientów) miały wynagrodzenia ustalone w wysokości wynagrodzeń minimalnych, osoba zatrudniona na stanowisku bezpośrednio wyższym w hierarchii stanowisk, nie mogła mieć ustalonego wynagrodzenia

na poziomie podległych jej pracowników. Naruszałoby to zasadę adekwatności wynagrodzeń obowiązującej w strukturze organizacyjnej. Jednocześnie określone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 8.400 zł było zbyt wysokie

w relacji do rzeczywistej wartości świadczonej pracy i powierzonych obowiązków pracowniczych. A. S. przed podjęciem tego zatrudnienia nie miała doświadczenia zawodowego w pracy na wysokich stanowiskach kierowniczych, nie pracowała na stanowisku dyrektora do spraw handlowych i nie posiadała kierunkowego wykształcenia, które dawałoby jej kwalifikacje adekwatne do jego zajmowania. Ponadto pracodawca w czasie jej czteroletniej nieobecności w pracy nie zatrudnił w jej miejsce na to stanowisko innej osoby i w sposób bezproblemowy rozdzielił jej obowiązki pracownicze na wspólników oraz innych pracowników. Znaczenie tego faktu dla rozstrzygnięcia sporu było istotne albowiem dawało podstawy do ustalenia wysokości wynagrodzenia miesięcznego A. S. w dolnych granicach obowiązujących stawek na rynku pracy. Z dołączonego do odwołania wydruku ze strony internetowej (...) wynikało, iż 10% kierowników klubów fitness otrzymuje wynagrodzenie niższe niż 2.200 zł. Kwota ta określona została jako minimalna graniczna pensja brutto osób zatrudnionych na takim stanowisku. A. S. zajmowała zbliżone stanowisko do stanowiska kierownika klubu fitness – była dyrektorem do spraw handlowych i do jej obowiązków pracowniczych należało m.in. planowanie i sporządzanie ofert działalności klubu, ustalanie planów sprzedażowych (targetów) i kontrola ich realizacji, bezpośrednie nadzorowanie pracy osób zajmujących się sprzedażą karnetów. Powyższe naruszało art. 58 § 2 k.c. i wyrażoną w jego treści zasadę współżycia społecznego – zasadę solidaryzmu, zgodnie z którą wynagrodzenie ze stosunku pracy, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składek, powinno być adekwatne do rzeczywistej wartości świadczonej pracy, która to wartość powinna pozostawać także w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego finansowanych ze środków publicznych.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wypadkowe i chorobowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne dla A. S. w spornym okresie z tytułu umowy o pracę zawartej z odwołującą Spółką stanowi kwota 2.500 zł. Dlatego też Sąd ten stosownie do art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. Uznając dalej idące żądanie odwołania za nieuzasadnione, Sąd ten w punkcie drugim wyroku oddalił odwołanie w pozostałym zakresie, stosownie do art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. Z tych też względów w punkcie trzecim wyroku, Sąd Okręgowy - na podstawie art. 100 k.p.c. - zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami.

Sąd Okręgowy ustalił także, że 1 lipca 2014 roku odwołująca Spółka oraz M. B. podpisali umowę o pracę, na mocy której M. B. miała zostać zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku menedżera d/s marketingu w wymiarze 6/8 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8.550 zł. W połowie sierpnia 2014 roku M. B. zachorowała i pobierała z tego tytułu zasiłek chorobowy do lipca 2015 roku, a następnie w ostatnim miesiącu zatrudnienia - w sierpniu 2015 roku – wykorzystywała urlop wypoczynkowy. W piśmie z 21 sierpnia 2015 roku nazwanym „Wypowiedzenie” M. B. zwróciła się do odwołującej Spółki

o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2015 roku, zaznaczając że z uwagi na problemy zdrowotne nie jest w stanie należycie i sumiennie wykonywać pracy na powierzonym jej stanowisku. Wspólnik odwołującej Spółki S. R. uczynił na piśmie tym odrębną adnotację o treści „Zgoda” i złożył też swój podpis. Od 1 września 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku M. B. nie była zatrudniona w odwołującej Spółce. 1 lutego 2016 roku odwołująca Spółka i M. B. podpisali umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której M. B. miała zostać zatrudniona na stanowisku menedżera d/s marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.850 zł (minimalne obowiązujące wynagrodzenie). W piśmie z 30 września 2016 roku adresowanym do odwołującej Spółki M. B. wypowiedziała powyższą umowę o pracę z dniem 30 września 2016 roku za porozumieniem stron. Odwołująca Spółka wystawiła dla niej świadectwa pracy: z 1 września 2016 roku za okres od 1 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku

i z 3 października 2016 roku za okres od 1 lutego do 30 września 2016 roku. M. B. od 2010 roku prowadziła też własną jednoosobową działalność gospodarczą (biuro rachunkowe), świadcząc usługi księgowe. Od 2010 roku do końca 2017 roku świadczyła ona w ramach tej działalności usługi księgowe na rzecz odwołującej Spółki. W okresie choroby w latach 2014-2015 M. B. nie zawiesiła prowadzenia działalności gospodarczej, pomagała jej wtedy D. G., z którą współpracowała na podstawie ustnej umowy. M. B. świadczyła dla klientów usługi księgowe, takie jak:

prowadzenie ksiąg rachunkowych, rozliczanie ryczałtów, natomiast D. G. świadczyła w ramach własnej działalności gospodarczej usługi związane z prowadzeniem spraw kadrowych, płacowych i rozliczeniem z ZUS. Za świadczone usługi D. G. wystawiała dla M. B. faktury, które były przez nią opłacane. W powyższych dwóch okresach jej rzekomego pracowniczego zatrudnienia, M. B. nie podpisywała żadnych dokumentów, a w dniach jej nieobecności w pracy z powodu choroby odwołująca Spółka nie zatrudniła w jej miejsce innej osoby. Ani przed podpisaniem pierwszej umowy o pracę, ani

w przerwie pomiędzy pierwszą i drugą umową o pracę, jak również po rozwiązaniu drugiej z tych umów, odwołująca Spółka nie zatrudniała żadnego pracownika na stanowisku specjalisty do spraw marketingu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w zaskarżonej decyzji organ rentowy w sposób niejasny oraz wewnętrznie niespójny powoływał się na przesłanki uznania spornych umów o pracę za nieważne w oparciu o art. 58 § 2 k.c., twierdząc iż strony tych umów nie dążyły do ich faktycznego zrealizowania, lecz miały na celu uzyskanie korzyści związanych z uzyskaniem świadczeń

z ubezpieczeń społecznych przysługujących osobom mającym status pracownika, nie kwestionując jednocześnie wykonywania pracy przez M. B.. W odwołaniu pozwany jednak wskazał, że sporne umowy o pracę były pozorne, a odwołująca Spółka nie przedstawiła wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez M. B.

w okresach zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

W ocenie Sądu Okręgowego zatrudnienie M. B. nie wynikało z rzeczywistej i racjonalnej ekonomicznej potrzeby zatrudnienia w odwołującej Spółce pracownika na stanowisku menedżera d/s marketingu. Odwołująca Spółka na takim stanowisku nie zatrudniała nikogo

i to zarówno przed zawarciem z M. B. pierwszej umowy o pracę, jak też w przerwie pomiędzy pierwszą i drugą umową o pracę oraz po rozwiązaniu tej ostatniej umowy. Zeznania świadka S. R. (który w toku procesu wystąpił z powodowej Spółki i utracił status jej współnika, a w konsekwencji także strony procesu) tłumaczące tę okoliczność trudnościami ze znalezieniem właściwej osoby na to stanowisko, są niewiarygodne. Nie zostało bowiem wykazane odwołująca Spółka podejmowała w tym zakresie jakąkolwiek aktywność. Okolicznością niesporną między stronami procesu było także to, iż M. B. nie miała ustalonego pisemnego zakresu obowiązków oraz nie podpisywała żadnych dokumentów (poza listami obecności) związanych z wykonywanymi przez nią rzekomo obowiązkami pracowniczymi. O braku ekonomicznej potrzeby zatrudnienia M. B. na stanowisku menedżera d/s marketingu świadczy także brak materialnych efektów jej pracy i twierdzenia stron, co do wykonywania przez nią drugiej umowy o pracę, w której jej stanowisko określono jak wyżej, a którą to umowę miała ona wykonywać poprzez świadczenie prostej pracy biurowej, pomagając D. R. (zatrudnionej na stanowisku dyrektora biura zarządu) np. przy układaniu akt osobowych czy archiwizowaniu dokumentów. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków również nie pozwalały na uznanie, że M. B. faktycznie świadczyła pracę na stanowisku menedżera ds. marketingu. Ewentualny udział M. B. w spotkaniach biznesowych

- o ile w ogóle miał miejsce - może być traktowany wyłącznie jako pozoracja świadczenia pracy.

O rzeczywistym wykonywaniu przez nią pracy na podstawie umowy o pracę nie może ponadto świadczyć adnotacja w jednej umowie zawartej przez powodową Spółkę z inną firmą ((...)) o wyznaczeniu jej osoby do kontaktów. Brak jest materialnych śladów wykonywania przez nią pracy w obu spornych okresach, brak podpisanych dokumentów, brak sformułowanej na piśmie struktury organizacyjnej powodowej Spółki, brak efektów pracy związanych z analizą w internecie ofert konkurencyjnych wobec odwołującej Spółki firm, brak normalnych efektów jej pracy przy tworzeniu i wdrażaniu aplikacji mobilnej. Zeznania świadków i samej strony w tym zakresie były ogólnikowe i wewnętrznie niespójne. Złożone przez odwołującą Spółkę dokumenty, mające potwierdzać efekty pracy M. B. na rzecz Spółki (dołączone do pisma z 31 maja 2017 roku złożonego w przez płatnika w postępowaniu administracyjnym - o nazwie (...)) nie zostały nawet podpisane przez M. B., a ich relatywnie skąpy treściowo zakres w żadnym wypadku nie może być dowodem na rzeczywistą potrzebę jej zatrudnienia na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i rzeczywistego świadczenia pracy. Dokument ten oraz inne dokumenty dołączone do tego pisma Spółki mogą być uznane jedynie za działania pozorujące wykonywanie pracy na tym stanowisku.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżona decyzja dotycząca M. B. odpowiada prawu, a odwołanie od niej podlegało oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w zw. z art.6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

W punkcie piątym wyroku Sąd Okręgowy – na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. Z art. 99 k.p.c. - zasądził od odwołującej Spółki na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości minimalnej wskazanej w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca Spółka zaskarżając go w zakresie punktu drugiego, trzeciego i piątego oraz domagając się jego zmiany w punkcie I orzeczenia, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę u odwołującej Spółki w kwietniu 2015 roku wynosi 8.400 zł i od tej kwoty za miesiąc kwiecień 2015 roku powinna zostać obliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne, a także kwota 8.400 zł powinna zostać uwzględniona przez ZUS przy obliczaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie przebywania A. S. na urlopie macierzyńskim od listopada 2015 roku do listopada 2016 roku, zmianę wyroku w punkcie czwartym i zasądzenia kosztów procesu w sprawie z odwołania od decyzji dotyczącej A. S., zmiany wyroku w punkcie trzecim i orzeczenie, że M. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu

w okresie od 1 lipca 2014 roku do 31 sierpnia 2015 roku oraz od 1 lutego do 30 września 2016 roku jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u odwołującej Spółki oraz ustalenia, iż podstawą wymiaru składek było wynagrodzenie wypłacone ubezpieczonej na podstawie zawartych umów o pracę, zmiany wyroku w punkcie piątym i zasądzenia kosztów procesu za obie instancje. Odwołująca Spółka zarzuciła naruszenie art. 232 k.p.c. poprzez nierozważenie w sposób bezstronny i wszechstronny całości zebranego materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do oceny materiału dowodowego, która narusza zasady doświadczenia życiowego poprzez uznanie, iż wynagrodzenie na poziomie 2.500 zł brutto jest wynagrodzeniem ustalonym adekwatnie i odpowiada kwalifikacjom i zakresowi obowiązków A. S., a w konsekwencji błędne zastosowanie art. 41 ust. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 k.c. i uznanie, że umowa zawarta pomiędzy stronami jest nieważna w zakresie dotyczącym wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę ponad kwotę 2.500 zł. Skarżąca Spółka zarzuciła również poczynienie przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych pozostających w sprzeczności z treścią materiału dowodowego, poprzez uznanie, iż M. B. podpisując umowy o pracę dokonała czynności pozornej i nie wykonywała rzeczywiście obowiązków pracowniczych. Apelująca Spółka zarzuciła ponadto: naruszenie art. 232 k.p.c. poprzez nierozważenie w sposób bezstronny i wszechstronny całości zebranego materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do oceny materiału dowodowego, która narusza zasady doświadczenia życiowego poprzez uznanie, iż nie jest możliwym podjęcie zatrudnienia

i jednoczesne prowadzenie działalności gospodarczej oraz, że strony nie miały ekonomicznego uzasadnienia dla zatrudnienia M. B.; nieprawidłowe uznanie dowodu z zeznań stron

i świadków, jako niewiarygodnych, pomimo potwierdzenia faktycznego wykonywania czynności

w ramach stosunku pracy przez ubezpieczoną. Powyższe doprowadziło do naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez brak jego zastosowania, w stanie faktycznym, w którym doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy, w rozumieniu art. 22 k.p. i jej wykonywania oraz do naruszenia art. 58 k.c. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że umowy zawarte pomiędzy stronami były pozorne.

W uzasadnieniu apelacji odwołująca Spółka wskazała, iż oceniając prawidłowość decyzji dotyczącej A. S. i uznając, że w jej przypadku wysokość podstawy wymiaru składek winna wynosić 2.500 zł, Sąd Okręgowy pominął okoliczność, że A. S. posiada wykształcenie wyższe, prowadziła własną działalność gospodarczą, co przekłada się na bezpośrednie doświadczenie w zakresie zarządzania, samodzielności działania oraz zdolności organizacyjnych. Błędym jest

założenie Sądu, iż wyłącznie wykształcenie kierunkowe (nie sprecyzowano jakie), uprawnia do zajmowania stanowiska dyrektora handlowego w klubie sportowym. Sąd również pominął najistotniejszą okoliczność wieloletniej współpracy ubezpieczonej z płatnikiem składek, na podstawie różnych form współpracy: od 1 września 2006 roku do 30 kwietnia 2009 roku oraz od 1 stycznia 2011 roku do 31 lipca 2012 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, natomiast od 1 października 2012 roku do 28 lutego 2015 roku na podstawie umowy o świadczenie usług. Ponadto A. S. była cenionym współpracownikiem, z kwalifikacjami wysoko ocenianymi przez wspólników i w okresie poprzedzającym zatrudnienie stale wykonywała na rzecz płatnika usługi w ramach działalności gospodarczej i z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie od 3.600 zł do 5.859 zł miesięcznie. Ponadto A. S. została zatrudniona na miejsce S. D., która miała ustalone wynagrodzenie na poziomie 8.520,00 zł, a organ rentowy tej wysokości wynagrodzenia nie kwestionował. Jednocześnie odwołująca Spółka nie zdecydowała się na zatrudnienie kolejnej osoby, w czasie gdy A. S. była nieobecna, ponieważ ubezpieczona deklarowała powrót do pracy. Fakt, zajęcia w drugą ciążę nie był możliwy do przewidzenia. Ubezpieczona od lutego 2019 roku wróciła do pracy i ją stale wykonuje. Skarżąca Spółka dodała, że kwestia nazewnictwa stanowisk pracy jest u płatnika bardzo „płynna”, jednakże stanowiska menedżerskie/dyrektorów w spornym okresie były wysoko wynagradzane i było to standardem w tej Spółce. Apelująca podkreśliła przy tym, że z wydruku ze strony (...) wynika, iż średnia zarobków menedżerów klubów sportowych to 8.000 zł brutto, a co drugi kierownik klubu zarabia pomiędzy 5.000 zł a 8.900 zł. Nadto, Sąd Okręgowy zupełnie pominął, iż klub (...) jest pierwszym, największym klubem sportowym na terenie B., którego nie można porównywać do małych lokalnych klubów, w których wynagrodzenie na poziomie 2.200 zł byłoby adekwatne. Klub w 2015 roku zatrudniał średnio 30 osób na podstawie umów, powodujących obowiązek opłacania składek oraz osoby na podstawie umów współpracy (działalność gospodarcza). Skarżąca Spółka podała również, że skalkulowała wynagrodzenie ubezpieczonej w takiej wysokości, aby było ono korzystne dla pracownika, a jednocześnie możliwe do spełnienia dla pracodawcy. Tym bardziej, że Spółka i tak współpracowała z ubezpieczoną (faktury za usługi na poziomie 4.000-6.000 zł), zatem z punktu finansowego, zatrudnienie A. S. było nieznacznym dodatkowym obciążeniem, na które pracodawca zdecydował się, aby zapewnić stałość współpracy z cenioną osobą. Jednocześnie ubezpieczona nie zdecydowałaby się na zatrudnienie z wynagrodzeniem na poziomie 2.500 zł brutto. Pracodawca przy określaniu wynagrodzeń nie musi trzymać się najniższych krajowych stawek, a sytuacja finansowa płatnika pozwalała na zatrudnienie osoby na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem w kwocie brutto 8.400 zł. Uwzględniając siatka wynagrodzeń obowiązującą w odwołującej Spółce, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność ubezpieczonej ustalenie dla niej wysokości wynagrodzenia w wysokości 8.400 zł było adekwatne i zgodne z wzorcem godziwego wynagrodzenia. Z ostrożności procesowej skarżąca Spółka wskazała, iż w przypadku braku uwzględnienia w całości roszczenia płatnika, ustalenie nieważności umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia mogłoby ewentualnie nastąpić wyłącznie ponad kwotę 5.000 zł brutto - określoną w oparciu o średnie wynagrodzenie otrzymywane przez kierowników klubów fitness oraz średnie wynagrodzenie za usługi otrzymywane przez ubezpieczoną przed zatrudnieniem.

Odnosząc się do sprawy dotyczącej M. B. apelująca Spółka wskazała, że potrzeba jej zatrudnienia wynikała, ze zmieniającej się sytuacji na rynku klubów sportowych (pojawienie się konkurencji), co powodowało konieczność dostosowania się do zmian. Było to wielokrotnie szczegółowo wyjaśniane przez płatnika w toku postępowania kontrolnego oraz

w postępowaniu przed Sądem. Zatem Spółka, wbrew ocenie Sądu Okręgowego miała ekonomiczną potrzebę zatrudnienia osoby, która w sposób kompleksowy, zadaniowo zajmie się kwestią marketingu. Jednocześnie to w gestii pracodawcy należy dysponowanie potencjałem kadrowym, i podejmowanie decyzji o ewentualnym zatrudnieniu pracownika. Spółka nigdy nie prowadziła rekrutacji przez headhunterów czy ogłoszenia, polegając na rekomendacjach współpracowników lub poleceń innych pracodawców, co w żaden sposób nie dyskwalifikuje takiej formy rekrutacji. Poza tym, jako podmiot prywatny Spółka nie dokumentuje każdej czynności podejmowanej w kierunku zatrudnienia, ponieważ nie ma takiego obowiązku. Sąd Okręgowy pominął przy tym, że ubezpieczona była związana z firmą od dłuższego czasu jako klientka

i księgowa. Znała doskonale sytuację rynkową i finansową firmy, miała wieloletnie doświadczenie w pracy w firmie reklamowo- marketingowej (...) oraz stosowne wykształcenie w zakresie marketingu. Z uwagi na doświadczenie oraz

wysoką ocenę współpracy z ubezpieczoną, płatnik zdecydował się powierzyć jej stanowisko dyrektora ds. marketingu. Sąd Okręgowy pominął przy tym, że nie każdy rodzaj wykonywanej pracy musi generować wiele dokumentów, a poza tym, nie wszystkie dokumenty przygotowywane przez pracownika są przez niego podpisywane.

W odwołującej Spółce zasadą było i jest, że umowy podpisują wspólnicy, zatem M. B. mogła być wskazana wyłącznie jako osoba wskazana do kontaktu, co miało miejsce. Sąd

I instancji wskazał, na brak normalnych efektów jej pracy przy tworzeniu i wdrażaniu aplikacji mobilnej, podczas gdy efektem pracy M. B. było uruchomienie i wdrożenie tej aplikacji, która funkcjonuje do chwili obecnej. Płatnik nie jest w stanie wykazać po takim upływie czasu, toku prac i dokumentacji z ich przebiegu, ponieważ nie była ona prowadzona. Podkreślenia wymaga, iż płatnik jest podmiotem prywatnym, liczy się efekt wykonanej pracy, nie zwraca się uwagi na dokumentowanie przebiegu prac, a tym bardziej przechowywanie takiej dokumentacji. Wraz z pismem z 31 maja 2017 roku płatnik przedłożył do akt kontroli szereg dokumentów będących efektem pracy M. B.. Sąd uznał, wszystkie dokumenty złożone przez płatnika za niewiarygodne, uzasadniając to brakiem podpisu pod dokumentem. Podstawowe zasady marketing bezpośredni, ale nie uwzględnił realiów zatrudnienia w podmiocie prywatnym oraz charakteru zajmowanego stanowiska, które nie wymagało tworzenia sformalizowanych dokumentów. Większość koncepcji marketingowych stworzonych przez M. B. (ukierunkowanie obsługi na opcję premium, wprowadzenie usług cateringu dietetycznego oraz wprowadzenie aplikacji mobilnej dla klientów) została w całości wdrożona i jest to wymierny efekt jej pracy. Sąd Okręgowy błędnie ocenił zeznania wszystkich świadków za niewiarygodne, ponieważ nie pamiętali oni szczegółów dotyczących pracy M. B., która miała swoje stanowisko pracy (odrębny pokój) w trakcie pierwszego zatrudnienia na stanowisku dyrektora ds. marketingu, z tej przyczyny trudno oczekiwać, iż inne osoby wykonujące swoje obowiązki będą dokładnie wiedziały jakie czynności wykonywała. Efekty swojej pracy przekazywała ona bezpośrednio wspólnikom. Stąd, świadkowie składający zeznania nie mogli mieć wiedzy odnośnie szczegółów jej pierwszego okresu zatrudnienia. D. R. w swoich zeznaniach natomiast bardzo szczegółowo określiła zadania ubezpieczonej wykonywane, w trakcie drugiej umowy o pracę, ponieważ miała bezpośrednią wiedzę w tym przedmiocie. Zatem nieprawidłowe jest uznanie zeznań świadka w całości za niewiarygodne. Jednocześnie odwołująca Spółka od początku wskazywała, że przedmiotem drugiej umowy nie było wykonywanie zadań z zakresu marketingu, a prac biurowych, zaś Sąd Okręgowy pominął fakt, że Spółka ta jest podmiotem prywatnym, bez sformalizowanej struktury organizacyjnej, w której nie przywiązywano uwagi do nazewnictwa stanowisk pracy. Zdaniem odwołującej Spółki z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że M. B. została zatrudniona na podstawie prawdziwych umów o pracę, wykonywała swoje obowiązki, a pracodawca pracę odbierał i korzystał z jej efektów.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja odwołującej Spółki nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek A. S. na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Spółki (...) oraz czy umowa o pracę podpisana przez z pracodawcą Spółką (...) została faktycznie realizowana, a tym samym czy M. B. podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Sąd odwoławczy nie stwierdził naruszenia, wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c., zasady swobodnej oceny dowodów, gdyż wnioski tego Sądu są logicznie i zgodne z doświadczeniem życiowym. Tymczasem podkreślić trzeba, że tylko w przypadku gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Odwołująca Spółka takich braków w logicznym rozumowaniu czy też sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego nie wykazała. Twierdzenia odwołującej Spółki zawarte w apelacji mają jedynie pozory logiki, zaś zaproponowanej przez nią analizie okoliczności faktycznych sprawy przeciwstawia się wszechstronna, logiczna

i racjonalna argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jednocześnie podkreślić należy, że zarzut naruszenia swobodnej oceny dowodów nie może ograniczać się wyłącznie do przedstawienia własnej analizy stanu faktycznego sprawy, do czego w istocie sprowadza się apelacja, której zarzuty zbudowane zostały w oparciu o wybiórczo przedstawiony materiał dowodowy.

Odnosząc się do sprawy dotyczącej A. S. w pierwszej kolejności należy wskazać, iż art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2019.300 j.t. – dalej także jako „ustawa systemowa”) daje organowi rentowemu kompetencje do badania tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem również skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a co za tym idzie wysokość świadczeń.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników (zgodnie z art. 20 tej ustawy, na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe, a zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, na ubezpieczenie zdrowotne) stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 9). Zgodnie natomiast z art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (przychodem są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń). W uproszczeniu, podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik. Jednocześnie stosownie do art. 13 k.p. wynagrodzenie pracownika winno być godziwe. Ponadto zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilości jakość świadczonej pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie jest ani nielogiczne ani niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego uznanie przez Sąd I instancji, iż w przypadku A. S. słusznym, adekwatnym i sprawiedliwym było wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.500 zł. Skarżąca Spółka niezasadnie podnosiła, że Sąd Okręgowy, przyjmując w/w wysokość wynagrodzenia, uczynił to

w oderwaniu od poziomu wykształcenia i doświadczenia zawodowego A. S.. Przeciwnie, to stanowisko odwołującej Spółki budzi szereg zastrzeżeń i koliduje z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania. Przypomnieć trzeba, że A. S. ukończyła studia licencjackie na kierunku administracja publiczna i pracowała w odwołującej Spółce jako kolporter ulotek, recepcjonistka oraz w okresie bezpośrednio poprzedzającym sporny okres prowadziła własną działalność gospodarczą, w ramach której organizowała eventy i to głównie na rzecz odwołującej Spółki) oraz wykonywała niektóre czynności z zakresu obsługi biurowej odwołującej Spółki, tj. sprawdzanie, którym klientom kończą się umowy i sporządzanie listy klientów (akta osobowe A. S. k. 4 i 5 oraz zeznania A. S. k. 84-85 i zeznania S. R. k. 117-119).

Zdaniem Sadu Apelacyjnego ani wykształcenie ani też kwalifikacje zawodowe nie przemawiały za zatrudnieniem A. S. na stanowisku dyrektora handlowego w klubie fitness i to za wynagrodzeniem w łącznej wysokości 8.400 zł miesięcznie. Wykształcenie

w zakresie administracji publicznej trudno uznać za pomocne w wykonywaniu pracy dyrektora handlowego. Z ogólnodostępnych informacji znajdujących się na stronach internetowych dotyczących ofert prac wynika, że od dyrektora handlowego oczekuje się wykształcenia przede wszystkim w zakresie ekonomii i zarządzania oraz jednocześnie doświadczenia w dziale handlowym i zarządzaniu, a także doskonałej znajomości określonej branży.

Tymczasem A. S. nie posiadała doświadczenia w zarządzaniu klubem fitness, a trudno uznać aby

w związku z roznoszeniem ulotek, pracą na recepcji, czy zorganizowaniem kilku imprez sportowych oraz wykonywaniem prostych prac biurowych, nabyła ona umiejętności z zakresu tworzenia polityki handlowej firmy, opracowywania planów sprzedaży i sprawowanie nadzoru nad ich realizacją, czy negocjowania warunków umów handlowych. Samo prowadzenie własnej działalności gospodarczej nie oznacza automatycznie, że dana osoba posiada kwalifikacje

i predyspozycje do zarządzania finansami podmiotu gospodarczego. Działalność gospodarczą co do zasady może zarejestrować i prowadzić każdy. Podczas gdy oczywistym jest, iż pracodawca poszukując pracownika na stanowisko kierownicze oczekuje od niego najwyższych kwalifikacji

i odpowiedniego doświadczenia w tej samej lub bardzo pokrewnej branży. Równie oczywistym jest, że zatrudniając takiego pracownika, pracodawca oczekuje od niego, nie nauczania się, na przykładzie jego przedsiębiorstwa, zarządzania podmiotem gospodarczym, lecz szybkiego

i samodzielnego kierowania tym podmiotem, umiejętności mobilizacji pracowników, sprawowania nad nimi kontroli i przede wszystkim umiejętności merytorycznego zarządzania całym procesem gospodarczym oraz właściwego obierania celów i osiągania zamierzonych wyników finansowych. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać, że A. S. takie umiejętności posiadała przed spornym okresem. Trudno przy tym uznać aby w ramach w/w aktywizacji zawodowej, w której nie miała do czynienia z analizą finansów skarżącej Spółki i nie uczestniczyła w spotkaniach biznesowych wspólników tej Spółki, przez co nie знаła kierunku rozwoju i celów tego podmiotu, A. S. w sposób wszechstronny i rzeczowy zapoznała się ze sposobem funkcjonowania Spółki (...)w zakresie uzasadniającym powierzenie jej tak odpowiedzialnego stanowiska.

Nie sposób przy tym uznać, że zatrudnienie A. S. w odwołującej Spółce było uzasadnione sytuacją ekonomiczną czy personalną. Po pierwsze, w Spółce tej nie istniało wcześniej stanowisko dyrektora handlowego. Po drugie, osobą, która wcześniej zarządzała klubem fitness była S. D., która była zatrudniona na stanowisku generalnego menedżera. Co istotne, do obowiązków S. D. należało zarządzanie całym klubem fitness. Była ona przełożoną wszystkich osób pracujących w klubie i zajmowała się ona m.in. obsługą klienta, weryfikacją jakości usług, windykacją należności, ustalaniem grafików pracy konsultantów sprzedaży i recepcjonistek oraz pracowników bistro, wspieraniem i motywowaniem pracowników, wprowadzaniem celów sprzedażowych, doskonaleniem i szukaniem rozwiązań, planowaniem

i organizowaniem akcji promocyjnych oraz marketingowych, kontaktem z klientami indywidualnymi i firmami, rozwinięciem umów grupowych, aktualizowaniem i analizowaniem bazy klientów, propagowaniem klubu i bistro, wprowadzaniem procedur kontroli konkurencji i dostosowywaniem ofert do konkurencji oraz współpracą z menedżerem sportowym w zakresie dostosowywania ofert fitness do aktualnych potrzeb klientów i stworzenia ofert dla nowych grup docelowych (akta osobowe S. D. k. 5 i następna). Zatem zakres jej obowiązków był znacznie szerszy niż zakres obowiązków A. S., która w rzeczywistości zajmowała się kontrolą recepcjonistek, pomagała w recepcji, sprzedawała karnety, analizowała raporty sprzedażowe recepcjonistek, rozmawiała z klientami i rozpatrywała ich skargi, wyznaczała targety. Nie ulega więc wątpliwości, iż do obowiązków A. S. nie należało zarządzanie całym klubem fitness, w tym barem bistro, a określany przez nią i odwołującą Spółkę podległy jej „dział sprzedaży” składał się w istocie z 3 recepcjonistek, do których zadań należała sprzedaż karnetów. Zatem przyznanie A. S. wynagrodzenia za pracę w wysokości niemal tożsamej jak wynagrodzenie S. D., która wszak odpowiedzialna była za wszystkich pracowników i za załatwianie wszystkich spraw handlowych i organizacyjnych klubu fitness (łącznie

z podejmowaniem działań marketingowych) budzi uzasadnione wątpliwości. Jednocześnie podkreślić trzeba, że S. D. posiadała dwuletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych i to właśnie klubie sportowym (w tym ponad roczne na stanowisku generalnego menedżera) oraz w innych podmiotach gospodarczych pracowała jak konsultant sprzedaży i kierownik sprzedaży (akta osobowe S. D. – świadectwo pracy i kwestionariusz osobowy k. 1 i 5).

Zeznania świadka S. R. (byłego współnika Spółki (...)) jakoby zakres obowiązków A. S. i S. D. był taki sam, są niewiarygodne. Świadek ten sam bowiem wskazał, iż S. D. zajmowała się wszystkimi sprawami handlowymi i organizacyjnymi klubu fitness, a opisując zakres obowiązków A. S. wskazał, iż podlegały jej osoby sprzedające karnety oraz zajmowała się obsługą klientów i w niewielkim zakresie podlegali jej instruktorzy (dokonywała zmian godzin ich pracy w grafiku). Świadek ten zatem sam wskazał, że w zakresie obowiązków A. S. i S. D. występowały istotne różnice, co zresztą wynikało również z pozostałych dowodów (zeznań świadków i dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych). Istotnym jest przy tym, że z pisemnego oświadczenia K. C. (menedżera sportowego w klubie fitness należącym do odwołującej Spółki) – złożonego w toku postępowania administracyjnego – wynika, że nie miała osobistego i służbowego kontaktu z A. S. (k. 1259 akt ZUS – nieoznaczonateczka), podczas gdy do obowiązku S. D. należał kontakt z menedżerem sportowym w zakresie dostosowywania ofert fitness do aktualnych potrzeb klientów i stworzenia ofert dla nowych grup docelowych. W zeznaniach złożonych przed organem rentowym K. C. wskazała, że to ona zatrudnia trenerów sportowych, tworzy grafiki ich prac, odbiera sprzęt, tworzy oferty sportowe, szkoli trenerów, analizuje frekwencje na zajęciach i sprzedaje karnetów.

Nadmienić przy tym trzeba, że przed podjęciem omawianego zatrudnienia A. S. uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku kierownika recepcji (akta osobowe k. 3), a przecież to pracodawca kieruje nowo zatrudnianego pracownika na badania lekarskie i to pracodawca samodzielnie określa stanowisko na jakim pracownik ma ten podjąć pracę. Skoro A. S. została skierowana do lekarza medycyny pracy celem ustalenia czy występują u niej przeciwwskazania do pracy na stanowisku kierownika recepcji, to dziwić może została zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego, w która to praca jest znacznie bardziej odpowiedzialna i wiąże z większymi obciążeniami psychicznymi niż praca kierownika recepcji. Nie sposób nie dostrzec, że S. R. w toku postępowania przed organem rentowym – odnosząc się do kwestii w/w zaświadczenia lekarskiego - wskazał, że stanowisko dyrektora handlowego jest tożsame ze stanowiskiem kierownika recepcji (protokół przesłuchania k. 1045-1047 – tom III akt ZUS). Zatem sam pracodawca w istocie definiował stanowisko pracy powierzone A. S. jako osoby nadzorującej recepcję klubu fitness.

W tych okolicznościach zatrudnienie A. S. na stanowisku dyrektora handlowego za wynagrodzeniem 8.400 zł miesięcznie budzi uzasadnione wątpliwości. Wątpliwości te pogłębia dodatkowo fakt, że były współnik odwołującej Spółki S. R. sam wskazał, iż z powodu powstania w B. wielu nowych sieciowych i międzynarodowych klubów fitness, z klubu należącego do odwołującej Spółki zaczęli odchodzić klienci (aż 30%). Skoro zaś S. D. już od początku listopada 2014 roku nie świadczyła pracy z powodu niezdolności do pracy i pracodawca posiadał wiedzę, że szybko nie odzyska ona zdolności do pracy, to w klubie fitness należącym do odwołującej Spółki powstał wakat na stanowisku kierownika tego klubu. Logicznym i zgodnym z zadaniami doświadczenia życiowego jest, że w tych okolicznościach odwołująca Spółka winna pilnie poszukiwać nowej osoby, która nadal efektywnie zarządzałaby klubem w czasie gdy sytuacja finansowa robiła się niepewna. Tymczasem spółka ta nie podjęła takiej inicjatywy i obowiązki S. D. przejęli współnicy Spółki (...) i niektórzy jej pracownicy. A. S. została zatrudniona dopiero 27 lutego 2015 roku (pracę podjęła od 1 marca 2015 roku), a więc po blisko czterech miesiącach od absencji pracownika, na którym spoczywał ciężar zarządzania klubem fitness. Zdumiewającym jest również to, że w czasie gdy z klubu odchodzili klienci i niewątpliwie potrzebna była wówczas osoba, która posiadałaby odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie w zarządzaniu tego rodzaju przedsięwzięciem oraz miała kompetencje do tworzenia polityki handlowej podmiotu gospodarczego w branży sportowej, odwołująca Spółka zdecydowała się zatrudnić osobę bez takich kwalifikacji. Gdyby jednak nawet uznać, że w ocenie odwołującej Spółki A. S. była osobą kompetentną i odpowiednią do zatrudnienia na stanowisku dyrektora handlowego, to zdziwienie budzi, że została zatrudniona na takim stanowisku dopiero po czterech miesiącach od czasu

długotrwałej absencji poprzedniego pracownika zarządzającego klubem, skoro wspólnicy odwołującej Spółki już od dawna znali A. S. i rzekomo zdawali sobie sprawę z jej kompetencji.

Nie sposób przy tym nie dostrzec, że faktyczny zakres obowiązków A. S. trudno określić jako zakres obowiązków kierownika klubu fitness czy dyrektora handlowego. A. S. w rzeczywistości kontrolowała pracę recepcjonistek (i to w sytuacji gdy jedna

z pracownic skarżącej Spółki pracowała w tym czasie jako kierownik recepcji i była przełożoną pozostałych recepcjonistek), wspierała recepcjonistki i pomagała w recepcji sprzedając karnety oraz rozmawiała z klientami rozpatrywała ich skargi. Są to w istocie typowe obowiązki przełożonego określonej grupy pracowników – sprzedawców. Co prawda z osobowych źródeł dowodowych wynika, że A. S. wyznaczała też tzw. targety, czyli cele sprzedażowe (karnetów). Jednakże nie ma żadnych dowodów na to, że tego rodzaju działania poprzedzone były skomplikowanymi czynnościami dotyczącymi analizy branży sportowej, zapotrzebowania na dane usługi, czy kondycji finansowej odwołującej Spółki i konieczności osiągnięcia określonego poziomu obrotów by utrzymać lub zwiększyć rentowność klubu fitness. Uzasadnione wątpliwości musi zatem budzić fakt, że odwołująca Spółka zatrudniła A. S. na stanowisku dyrektora handlowego za tak wysokim wynagrodzeniem, powierzając jej w rzeczywistości wąski zakres obowiązków związanych z pracą recepcji klubu fitness i jednocześnie rezygnując z jej usług jakie uprzednio świadczyła na rzecz tej Spółki w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a które dotyczyły organizacji eventów sportowych, które wszak w okresie w którym klienci odchodzili z klubu mogłyby świadczyć o konkurencyjności tego klubu na tle nowopowstających innych klubów fitness i siłowni. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym aby w ramach umowy o pracę zawartej 27 lutego 2015 roku A. S. nadal miała organizować eventy sportowe ale już jako etatowy pracownik i by podejmowała takie czynności lub aby chociaż podjęła w tym kierunku jakieś czynności przygotowawcze.

Zgromadzone w sprawie dokumenty również nie pozwalają stwierdzić, że A. S. wykonywała pracę, której ciężar i zakres uzasadniałby przyznanie jej tak wysokiego wynagrodzenia. To że podpisała ona kilka formularzy aplikacyjnych z nowymi klientami klubu fitness oraz została wymieniona w jednej z umów jako osoba do kontaktu ze strony odwołującej Spółki nie świadczy o tym, że w istocie wykonywała ona obowiązki dyrektora handlowego. Nie ma dowodów na to, że A. S. miała uprawnienia do reprezentowania Spółki (...) przed podmiotami gospodarczymi i aby mogła podpisywać w jej imieniu umowy

z partnerami biznesowymi, co jest charakterystyczne dla pracy dyrektora handlowego. A. S. nie organizowała pracy całego klubu fitness i nie była jedyną osobą, która z którą partnerzy biznesowi odwołującej Spółki mogli się kontaktować. Taką osobą była również D. R. (dyrektor biura zarządu), a co istotne została ona wskazana jako osoba do kontaktu ze strony odwołującej Spółki w umowie z 12 marca 2015 roku zawartej z (...)Szpitalem (...)z (...)SP ZOS w B. (k. 1215-1217 - tom IV akt ZUS), a więc w okresie gdy A. S. rzekomo pełniła już obowiązki dyrektora handlowego Spółki (...). Dziwi przy tym, że odwołująca Spółka zatrudniła A. S. na stanowisku dyrektora handlowego w sytuacji gdy z materiału dowodowego wynika, że wspólnicy Spółki pełnili stały nadzór nad funkcjonowaniem klubu (raporty sprzedażowe były codziennie wysyłane wspólnikom odwołującej Spółki przez kierowniczkę recepcji) i samodzielnie zawierali umowy

z podmiotami gospodarczymi. Nie ma zaś dowodów na to, że A. S. tworzyła lub prezentowała wspólnikom Spółki(...)plany rozwoju klubu fitness, zajmowała się polityką handlową tego klubu, przedstawiała analizy finansowe wskazujące na potrzebę rozwinięcia danego zakresu usług lub możliwości poczynienia oszczędności w danych aspektach działalności klubu.

Reasumując, z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika aby A. S. wykonywała typowe obowiązki dyrektora handlowego. Przedłożone dokumenty potwierdzały wykonywanie prostych czynności, które wykonywały również recepcjonistki klubu fitness. Z kolei faktury VAT wystawiane przez A. S. przed zawarciem omawianej umowy o pracę nie miały znaczenia przy ustalaniu jej pracowniczego zakresu obowiązków. Zeznania świadków oraz A. S. również nie wiele wносиły do sprawy. Nie wynika z nich aby A. S. zarządzała klubem fitness lub organizowała strategię rozwojową i finansową tego klubu fitness. Z tych też względów zatrudnienie A. S. na stanowisku dyrektora handlowego trudno uznać za uzasadnione, a przyznane jej wynagrodzenie za adekwatne, sprawiedliwe i godziwe. Poziom jej wykształcenia

i dotychczasowy staż pracy nie usprawiedliwiał przy tym tak wysokiego wynagrodzenia, i to zarówno w odniesieniu do faktycznie wykonywanej przez nią pracy, jak też w odniesieniu do wynagrodzenia jakie uzyskiwały osoby pełniące w odwołującej Spółce obowiązki generalnego menedżera S. D. (w istocie kierownika klubu, przełożonego wszystkich pracowników, odpowiadającego również za marketing) czy też menedżera sportowego K. C., a więc osoby odpowiedzialnej za rodzaj o poziom świadczonych usług sportowych, czyli podstawowego źródła uzyskiwania przychodu przez należący do odwołującej Spółki klub fitness. Ani odwołująca spółka, ani A. S. nie wykazały przy tym, że średnie wynagrodzenie na rynku pracy za pracę jaką faktycznie wykonywała oscylowało w granicach wynagrodzenia jakie jej przyznano. Załączony do odwołania wydruk ze strony internetowej przedstawiając informacje o zarobkach kierowników klubów fitness, nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że A. S. miała pełnić i faktycznie wykonywała obowiązki kierownika klubu fitness. Powierzenie jej tylko pewnego zakresu obowiązków związanych z funkcjonowaniem klubu fitness nie mogło uzasadniać przyznania jej tak wysokiego wynagrodzenia. Trudno przy tym uznać za przekonujące stanowisko odwołującej Spółki w zakresie celowości ustanowienia A. S. wynagrodzenia za pracę w łącznej wysokości 8.400 zł, w sytuacji gdy Spółka ta w toku postępowania sądowego manifestowała, że minimalne wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie dla osób bez wykształcenia, bez doświadczenia i wykonujących proste prace manualne, a sama zatrudnia np. K. S., która notabene posiada wykształcenie wyższe, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę na stanowisku kierownika recepcji, a więc osoby sprawującej nadzór nad grupą innych pracowników i odpowiedzialną za istotny aspekt działalności klubu fitness. Oczywistym jest przy tym, że pracodawca zatrudniając pracownika na ściśle określonym stanowisku, nie posiadającego odpowiedniego doświadczenia i wykształcenia kierunkowego do pracy na tym stanowisku, najpierw zawarłby z takim pracownikiem umowę na okres próbny i to przy uwzględnieniu najniższego lub względnie niskiego wynagrodzenia za pracę. Tymczasem zaoferowanie A. S. już na starcie tak wysokiego wynagrodzenie należy uznać za rażąco wygórowane i nieadekwatne do zakresu faktycznie wykonywanych przez nią prac.

W związku powyższym Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku w części dotyczącej A. S.. Ustalona przez Sąd I instancji wysokość wynagrodzenia A. S., nie budziła wątpliwości w odniesieniu do zakresu jej faktycznych obowiązków, doświadczenia zawodowego, poziomu wykształcenia i schematu wynagradzania innych pracowników odwołującej Spółki. Kryteria przyjęte do ustalenia przez Sąd I instancji wysokości wynagrodzenia A. S. na poziomie 2500 zł należało uznać za logiczne, zasadne, a tak ustalone wynagrodzenie za godziwe i adekwatne do zakresu obowiązku tego pracownika Spółki.

Odnosząc się natomiast do sprawy dotyczącej M. B. w pierwszej kolejności należy wskazać, iż warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo podpisanie umowy o pracę czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

W judykaturze sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że faktyczne zawarcie umowy o pracę i podjęcie na jej podstawie pracy nie może skutkować stwierdzeniem nieważności tejże umowy w oparciu o art. 58 § 1 k.c., choćby nawet celem samym w sobie było skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie ma więc potrzeby czynienia w tej materii szerszych rozważań. Obowiązek ubezpieczenia powstaje z mocy prawa m.in. w sytuacji wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy. Dlatego też ważnie zawarta

i faktycznie wykonywana umowa o pracę skutkować może prawem do świadczeń w momencie zaistnienia określonego zdarzenia prawnego niekoniecznie po osiągnięciu ekwiwalentności składki do tego świadczenia. Z tych też względów o wiele bardziej istotne jest dokonanie właściwej oceny, czy zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na skuteczne postawienie umowie zawartej pomiędzy odwołującymi zarzutu pozorności, tj. skutecznego podważenia wykonywania jakichkolwiek czynności objętych umową o pracę (art. 83 § 1 k.c.) lub też realizowania ich wyłącznie „na pokaz” po to tylko, by uwiarygodnić łączącą strony umowę, co z kolei ma służyć uzyskaniu świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że M. B. rzekomo miała rozpocząć pracę w odwołującej Spółce 1 lipca 2014 roku i już 14 sierpnia 2014 roku udała się na zwolnienie lekarskie, które następnie były przedłużane na kolejne okresy. Taka okoliczność może rodzić wątpliwości co do faktycznego zamiaru stron podpisujących umowę o pracę co do jej realizacji i musi skutkować bardzo ostrożną oceną dowodów. Z zeznań M. B. złożonych w toku postępowania przed organem rentowym wynika, że przed jej zatrudnieniem w skarżącej Spółce nikt nie zajmował się marketingiem, a ona jako księgowa tej Spółki zauważyła spadek wyników finansowych i zaproponowała wspólnikom Spółki (...) o sposobach zwiększenia obrotów, co doprowadziło do zatrudnienia jej jako menedżera do spraw marketingu. Także świadek S. R. w zeznaniach złożonych na rozprawie 31 stycznia 2019 roku wskazał, że w Spółce (...) nie zatrudniała wcześniej specjalisty do spraw marketingu. Tymczasem podkreślić trzeba, że w odwołującej Spółce już od 1 października 2013 roku zatrudniona była S. D. na stanowisku generalnego i w ramach jej pisemnego zakresu obowiązków wskazano szereg działań sprzedażowych i marketingowych, w tym weryfikacja jakości usług, badanie satysfakcji klientów, rozwijanie dodatkowych korzyści i bonusów dla klientów, planowanie i organizacja akcji promocyjnych oraz marketingowych, w tym reklama na zewnątrz, rozwinięcie programu partnerskiego i umów barterowych, telemarketing, organizowanie spotkań w celu zainteresowania ofertą klubu, propagowanie klubu fitness i bistro na portalach społecznościowych, wypracowanie procedur kontroli konkurencji oraz dostosowywanie oferty do konkurencji poprzez analizę cenową i porównawczą. Nie ulega więc wątpliwości, iż w odwołującej Spółce była już zatrudniona osoba, do której obowiązków należało całe spektrum czynności z zakresu marketingu. Nadmienić przy tym trzeba, że S. D. efektywnie pracowała w odwołującej Spółce do listopada 2014 roku, dziwić zatem może Spółka ta nagle zdecydowała się na zatrudnienie M. B. w lipcu 2014 roku, a więc w okresie kiedy w Spółce tej był pracownik odpowiedzialny za ofertę i pozycję klubu fitness na rynku tego rodzaju usług. Co prawda można pokusić się o stwierdzenie, że skoro odwołująca Spółka odnotowywała spadek obrotów i z klubu odchodzili klienci z uwagi na powstanie w B. wielu nowych klubów fitness, to zachodziła potrzeba rozszerzenia działań marketingowych. Trudno jednak uznać za uzasadnione zatrudnienie na stanowisku menedżera do spraw marketingu M. B., która nie posiada wykształcenia w tym kierunku, a w toku aktywizacji zawodowej pracowała jako księgowa. W takiej sytuacji racjonalnym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego byłoby zatrudnienie osoby nie tylko z kierunkowym wykształceniem ale też z odpowiednim doświadczeniem zawodowym. Nieprzekonującym jest zaś, że były wspólnik odwołującej Spółki na podstawie rozmów

z M. B. posiadał przekonanie, że zna się ona na marketingu i to w takim stopniu, że w czasie gdy przychody klubu fitness spadały bez rozeznania się na rynku pracy zdecydował się zatrudnić właśnie M. B. i to za tak wysokim wynagrodzeniem. Trudno też uznać aby M. B. w trakcie świadczenia usług księgowych na rzecz odwołującej Spółki, bezinteresownie prezentowała wspólnikom tej Spółki wizje rozwoju klubu fitness.

Istotnym jest przy tym, że skoro obroty odwołującej Spółki jakoby spadały i jej wspólnicy zdecydowali się rozwinąć działania marketingowe, to po bardzo krótkim okresie świadczenia pracy przez M. B., nie zatrudnili nikogo na jej miejsce i to tym bardziej, że jak wynika

z zeznań S. R., sytuacja finansowa odwołującej Spółki później także się pogarszała. Twierdzenia tego świadka jakoby Spółka miała trudności ze znalezieniem osoby na to stanowisko są całkowicie nieprzekonujące. Nie dość, że na tą okoliczność nie przedłożono żadnych obiektywnych dowodów, to jeszcze trudno uznać aby na (...) rynku pracy nie znalazła się żadna osoba, która mogłaby zająć się marketingiem w odwołującej Spółce, zwłaszcza, że Spółka ta nie wymagała posiadania odpowiedniego wykształcenia i formalnie potwierdzonego doświadczenia z zakresu marketingu, a jednocześnie oferowała bardzo atrakcyjne wynagrodzenie za pracę. Zeznania S. R. są zresztą w tym zakresie niekonsekwentne, albowiem wcześniej podał on, że po pójściu przez M. B. na zwolnienie lekarskie nie było już takiej potrzeby zatrudnienia specjalisty do spraw marketingu, gdyż odwołująca Spółka wdrożyła założenia marketingowe

zaprezentowane przez M. B.. Oprócz w/w niekonsekwencji samo to stanowisko byłego wspólnika skarżącej Spółki i tak jest nieprzekonujące. Trudno bowiem uznać aby M. B. przez zaledwie 1,5 miesiąca nie tylko zapoznała się z sytuacją finansową Spółki (...) oraz zbadała rynek usług sportowych ale też sporządziła analizy i strategie rozwoju tejże Spółki, które nie wymagały już dalszego rozwijania działań marketingowych. Na powyższą okoliczność nie zostały przedłożone wiarygodne dowody. Zaoferowane przez odwołującą Spółkę wydruki pism dotyczące strategii marketingowej i marketingu w klubie fitness zawierają wyłącznie ogólniki i nie ma w nich przedstawionych żadnych skonkretyzowanych działań, które mogłyby uatrakcyjnić ofertę skarżącej Spółki. Jednocześnie wydruki te nie zawierają podpisu ani dat sporządzenia. Mogły one zostać sporządzone w każdym czasie i przez kogokolwiek. Podobnie rzecz się ma w przypadku prezentacji zatytułowanej (...) (k.1188-1213 tom IV akt ZUS). Wydruk tej prezentacji mógł zostać wykonany

w każdym czasie i sporządzony przez dowolną osobę. Odwołująca Spółka nie przedłożyła pliku źródłowego, z którego można byłoby wywnioskować kiedy został i na jakim komputerze został utworzony. Jednocześnie sama ta prezentacja nie świadczy jeszcze o konieczności zatrudnienia M. B. w pełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei nieścisłości w zeznaniach M. B. i S. R. oraz brak korelacji z niektórymi dokumentami, nie pozwala uznać, że w/w pisma zostały sporządzone akurat przez M. B.. M. B. zeznała przy tym, że nie podpisywała żadnych dokumentów. Wątpliwym jest też, że odwołująca Spółka zatrudniła M. B. na kierowniczym stanowisku, oferując wysokie wynagrodzenie za pracę i powierzając jej dość istotny sektor promocji klubu fitness, a nie dając przy tym żadnych uprawnień do samodzielnego załatwiania spraw w powierzonym jej zakresie.

Oprócz wszystkich w/w wątpliwości, nie sposób nie dostrzec, że zeznań M. B.

i S. R. wynika, iż M. B. miała w istocie przeprowadzić rekonesans rynku

i sporządzić na piśmie strategię rozwoju. Tego typu obowiązki uzasadniałyby raczej zawarcie umowy na czas określony, czy na wykonanie określonej pracy lub przede wszystkim zawarcie umowy cywilnoprawnej. Tymczasem M. B. została zawarta na czas nieokreślony,

a trudno uznać aby odwołująca Spółka oczekiwała od niego stałego analizowania rynku i ciągłego tworzenia coraz to nowszych strategii rozwoju. Gdyby jednak przyjąć, iż faktycznie odwołująca Spółka miała taki cel, to wniosek ten nie wytrzymuje krytyki po uwzględnieniu faktu, że na miejsce M. B. nie został zatrudniony nikt inny, kto mógłby kontynuować tego rodzaju działania.

Co prawda z zeznań M. B. i S. R. oraz świadka D. R. wynika, że M. B. w pierwszym okresie zatrudnienia nadzorowała prace nad tworzeniem aplikacji mobilnej na telefon, uczestniczyła w spotkaniach biznesowych oraz przeprowadzała analizę rynku. W/w wątpliwości nie pozwalają jednak uznać tych zeznań za przekonujące i jednocześnie stwierdzić, że działania M. B. miały na celu realizację stosunku pracy, a nie jedynie upozorować istnienie tego stosunku. Z pisma wspólnika (...) Spółki jawnej (...) (k. 129 akt ZUS, nieoznaczona teczka) - podmiotu, który tworzył aplikację mobilną - wynika, że ogólny nadzór na tworzeniem aplikacji mobilnej sprawowali wspólnicy Spółki (...), a M. B. odpowiedzialna była jedynie za panel marketingowy. Nie jest więc tak, że to M. B. samodzielnie czuwała na powstaniem aplikacji mobilnej. Co więcej z korespondencji e-mail znajdującej się na kartach 1102

i 1109-1111 (IV tom akt ZUS) wynika, że główne założenia aplikacji mobilnej zostały wymyślone przez S. R., który w wiadomości e-mail skierowanej do K. C. zaprezentował cały szereg swoich oczekiwań. Nie ma materialnego dowodu na to, że M. B. stworzyła podwaliny pod stworzenie w/w aplikacji. Nie zostały przedłożone maile, z których wynikałoby aby to ona czynnie uczestniczyła w projektowaniu aplikacji. Z drugiej wiadomości e-mail wynika zaś jedynie to, że K. C. wcześniej prowadziła jakieś rozmowy

z przedstawicielem wydawnictwa (...) Sp. z o.o. w B. i otrzymaną odpowiedź od tego wydawnictwa przekserowała do M. B.. Trudno uznać tego rodzaju wydruk za dowód świadczenia pracy przez M. B..

Reasumując, uzasadnione wątpliwości budzi stworzenie całkiem nowego stanowiska pracy, dla osoby która nie posiadała odpowiedniego wykształcenia i formalnie potwierdzonego doświadczenia zawodowego w zakresie marketingu, a która po bardzo krótkim okresie zatrudnienia stała się niezdolna do pracy. Brak zatrudnienia kolejnego pracownika w miejsce M. B. po udaniu się przez nią na zwolnienie lekarskie również rodzi wątpliwości co do celowości i istnienia ekonomicznych przyczyn warunkujących konieczność jej zatrudnienia i to

w sytuacji gdy sytuacja na rynku usług sportowych wskazywałaby na konieczność podjęcia wzmoczonych działań marketingowych. Wszystkie w/w okoliczności nasuwały szereg zastrzeżeń co do faktycznej potrzeby zatrudnienia M. B. na stanowisku menedżera do spraw marketingowych, a ocena czynności wykonywanych przez M. B. w spornych okresach z tej perspektywy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie mogła prowadzić do uznania, że strony faktycznie zamierzały realizować stosunek pracy w ramach podporządkowania i w pełnym wymiarze czasu pracy.

Należy przy tym zwrócić również należy na niezbyt jasne wyjaśnienia M. B.

w przedmiocie daty dowiedzenia się przez nią o problemach zdrowotnych. M. B.

w piśmie wyjaśniającym złożonym w toku postępowania przed organem rentowym wskazała, iż

w połowie sierpnia zaczęła odczuwać dolegliwości bólowe piersi, co wzbudziło u niej niepokój

z powodu chorób nowotworowych, jakie doskwierały jej matce i innym członkom rodziny, a co następnie doprowadziło ją do złego stanu psychicznego, wskutek czego bała się udać do ginekologa i dopiero po namowach męża, udaniu się do psychiatry i wdrożonego leczenia, wybrała się do ginekologa. W zeznaniach złożonych na rozprawie wskazała natomiast, że do psychiatry udała się już w połowie sierpnia (co zresztą można przyjąć za wiarygodne albowiem od 14 sierpnia 2014 roku przebywała już na zwolnieniu lekarskim), a wizytę u ginekologa odbyła na początku września 2014 roku. W ocenie Sądu Apelacyjnego przy tak zaprezentowanej chronologii wydarzeń trudno uznać aby M. B. o problemach zdrowotnych dowiedziała się pod koniec sierpnia czy w połowie tego miesiąca. Skoro w połowie sierpnia udała się do lekarza psychiatry z powodu załamania nerwowego, czy jak sama wskazywała z powodu psychozy wywołanej strachem przed możliwym zdiagnozowaniem u niej choroby nowotworowej, to nie jest wiarygodne, aby objawy, które sugerowały jej problemy onkologiczne wystąpiły u niej kilka dni przed podjęciem leczenia psychiatrycznego. Z dokumentacji medycznej zgromadzonej w aktach wynika, że ubezpieczona w dniu 11 grudnia 2014 r. przeszła operacyjny zabieg planowy leczenia niepłodności po stwierdzonej u niej endometriozie (w dniu 17 października 2014 r. wynosiła ona 4 cm). Endometrioza jest to schorzenie ginekologiczne, które powstaje w dłuższym okresie i jest związane zazwyczaj z dolegliwościami bólowymi. Zatem z punktu widzenia zasad logiki i doświadczenia życiowego uzasadniony jest wniosek, że M. B. musiała jeszcze przed zgłoszeniem się do psychiatry odczuwać już dolegliwości świadczące o problemach zdrowotnych. Całkowicie nieprzekonującym jest, że zaledwie w przeciągu 2-3 tygodni u M. B. rozwinęła się choroba psychiczna czy ujawniły się zaburzenia psychiczne spowodowane somatycznym stanem zdrowia, następnie dopiero pod wpływem perswazji męża udała się do psychiatry i na skutek wdrożonego leczenia psychiatrycznego, udała się do ginekologa, który po otrzymaniu odpowiednich wyników badań stwierdził istnienie choroby, która była podstawą niezdolności do pracy M. B..

W odniesieniu do drugiej umowy o pracę podpisanej przez M. B. z odwołującą Spółką występuje rozbieżność pomiędzy stanowiskiem pracy w niej wskazanym a zakresem obowiązków jakie rzekomo wykonywała M. B.. Z zeznań M. B. i świadków wynika, że M. B. wykonywała wówczas proste prace biurowe (sprawdzanie umów klientów, archiwizacja dokumentów) i choć w tym przypadku wynagrodzenie za pracę ustalono w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, to jednak i tym razem strony umowy o pracę nie udowodniły potrzeby zatrudnienia M. B.. Gdyby w odwołującej Spółce faktycznie potrzeba była zatrudnienia pracownika do pomocy w pracach biurowych, to niewątpliwie Spółka ta winna zatrudnić kolejnego pracownika, po przejściu M. B. na zwolnienie lekarskiej. S. R. - były wspólnik, który po raz drugi zatrudnił M. B. – nie potrafił wskazać zakresu jej obowiązków. Twierdził on z jednej z strony, że M. B. nie sprawdziła się jako menedżer do spraw marketingu, a z drugiej wskazywał, że nie było już potrzeby zatrudniania takiego pracownika, bo odwołująca Spółka zrealizowała założenia wprowadzone przez M. B. (co z kolei uzasadniałoby wniosek, że podjęte przez nią działania marketingowe były skuteczne i wystarczające), a jednocześnie podawał on, że z klubu fitness nadal odchodzili klienci, co sugerowałoby położenie większego nacisku na marketing. Skoro zdaniem S. R. M. B. miała takie świetne rekomendacje, a Spółka wprowadziła zaproponowane przez nią zmiany, to zgodnie z zasadami logiki przy wyrażeniu przez nią chęci ponownego nawiązania stosunku pracy, odwołująca powinna zatrudnić ją jako specjalistę od marketingu. Tymczasem od 1 lutego 2016 roku powierzono jej jakoby bliżej nie sprecyzowane stanowisko pracy. Wszystkie te okoliczności rodzą uzasadnione wątpliwości, i to tym bardziej, że M. B. po rozwiązaniu drugiej umowy o pracę przebywała na zasiłku macierzyńskim. Trudno więc uznać, aby i tym razem strony nie działały wyłącznie w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzone w sprawie dowody nie mogły prowadzić do uznania, że M. B. wykonywała na rzecz płatnika składek umówioną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu czynności podejmowane przez M. B. miały jedynie upozorować świadczenie pracy tak aby uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy. Zeznania świadków oraz odwołującej i byłego wspólnika odwołującej Spółki, w świetle wszystkich w/w wątpliwości nie mogły zaś prowadzić do uznania stanowiska prezentowanego przez skarżącą Spółkę za uzasadnione. Podkreślić trzeba, że zgodnie z zasadą kontradiktoryjności to nie na sądzie, lecz stronach procesowych spoczywa ciężar aktywnego uczestniczenia w czynnościach procesowych, oferowania dowodów na potwierdzenie własnych tez oraz podważenie twierdzeń przeciwnika. Pożądana aktywność wyraża się zarówno w składaniu pism procesowych jak też w odpowiednim reagowaniu na zachowania procesowe przeciwnika i przedstawiane przez niego dowody tak w pismach procesowych jak i na rozprawie. Dlatego też to odwołująca Spółka winna wykazywać stosowną inicjatywę zarówno w naprowadzaniu dowodów, które potwierdzałyby zasadność jej stanowiska, jak też konstruktywnym negowaniu twierdzeń pozwanego. Tymczasem skarżąca Spółka nie wykazała należytej inicjatywy w w/w zakresie, a jak już wyżej wskazano Sąd

I i II instancji nie był zobowiązany poszukiwać dowodów na poparcie twierdzeń odwołującej.

Wszystkie wymienione powyższej okoliczności powodują, iż stanowisko płatnika składek co do potrzeby zatrudnienia M. B. jest nieprzekonujące. Kompleksowa ocena wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, nie pozwala uznać, że strony były zainteresowane realizacją czynności o których zeznali świadkowie w ramach stosunku pracy..

W konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało ocenić jako prawidłowy. Apelacja skarżącej Spółki nie zawierała zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. Sąd II instancji przyjmuje za własne prawidłowe ustalenia faktyczne i prawne Sądu Okręgowego, co czyniło zbędnym ich ponowne powoływanie. W konsekwencji, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

W punkcie drugim wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od odwołującej Spółki na rzecz pozwanego kwotę 2.940 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99, art. 108 zd. 1 k.p.c. Wysokość stawki minimalnej wynagrodzenia radcy prawnego została ustalona: w przypadku z sprawy dotyczącej A. S. na kwotę 2.700 zł (3.600 zł x 75%) - w oparciu § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz.U. z 2018 roku poz. 265) i w przypadku sprawy dotyczącej M. B. na kwotę 240 zł - w oparciu § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz.U. z 2018 roku poz. 265).

SSA Lucyna Ramlo SSA Alicja Podlewska SSA Małgorzata Gerszewska