

Sygn. akt **III AUa 159/21**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesława Stachowiak

Protokolant: Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2023 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **M. S. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

przy udziale ubezpieczonej I. H.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym i wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji M. S. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 17 grudnia 2020 r. sygn. akt VIII U 31/19

1. oddała apelację;
2. zasądza od odwołującego M. S. (1) na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 240,00 zł (słownie: dwieście czterdzieści złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia wyroku zobowiązanemu do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

	sędzia Wiesława Stachowiak	
--	----------------------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 października 2018 r., Nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., stwierdził, że **I. W.** podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik w okresie od 1 lutego 2015 r. oraz określił podstawę wymiaru składek za okres od marca 2015 r. do stycznia 2018 r. na poszczególne ubezpieczenia w wysokościach wskazanych w decyzji.

M. S. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...), odwołał się od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że zainteresowana nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik w okresie od 1 lutego 2015 roku.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2020 r., w sprawie o sygn. akt VIII U 31/19, Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił odwołanie (pkt 1) i zasądził od odwołującego na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. S. (1) prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w P.. Przeważającym przedmiotem działalności odwołującego jest sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw.

W ramach prowadzonej działalności odwołujący się prowadzi dwa centra obsługi podróżnych przy drodze krajowej nr (...): w miejscowości M. pod nazwą (...) oraz w miejscowości P. pod nazwą (...). Obiekty te są czynne 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu. (...) to kompleks przeznaczony dla podróżujących samochodami TIR, osobowymi i autokarami. Na jego terenie znajduje się motel z 11 pokojami, stacja paliw, stacja LPG, myjnia samochodowa, restauracja na 80 miejsc z ogródkiem na 40 miejsc, kantor, stacja serwisowa, sklep motoryzacyjny oraz duży parking. Z kolei (...)to kompleks przeznaczony dla podróżnych, podzielony na strefy parkingowe, handlowe i wypoczynku. Na terenie kompleksu znajdują się: parking wraz kompleksem usługowo-handlowym, w tym m.in. 2 stacjami paliw, całodobowym marketem wielobranżowym, barem, kantorem, sklepem (...). Działa tam także hotel o nazwie (...) z 108 pokojami na 222 miejsca noclegowe i restauracją hotelową na 200 miejsc konsumpcyjnych. Hotel połączony jest z obiektem o nazwie (...)– zbudowanym w kształcie piramidy, w którym na parterze jest część restauracyjna i część weselno–bankietowa mogąca pomieścić ok. 120 osób. Na piętrze znajduje się natomiast centrum konferencyjno–biznesowe. Obiekty hotelowe odwołujący przejął od poprzedniego dzierżawcy. Działalność bankietowo–konferencyjna w obiekcie (...) prowadzona była do końca 2018 roku.

Odwołujący w 2016 roku zatrudniał na umowie o pracę 15 osób, w większości były to osoby na stanowiskach kierowniczych (koordynator, menager, dyrektor hotelu, dyrektor obiektu) oraz administracyjno – biurowych. Na stanowisku koordynatora, pracownika biurowego był zatrudniony W. G.. Do zakresu jego obowiązków należał nadzór nad pracownikami głównego biura odwołującego, w miejscowości M.. Oprócz tego zajmował się także sprawami remontowo – budowlanymi. Na stanowisku dyrektora hotelu (...) zatrudniona była A. B.. W hotelu łącznie 3 osoby były zatrudnione na umowie o pracę. Do maja 2019 r. na stanowisku dyrektora obiektu sali konferencyjno – bankietowo – balowej zatrudniona była S. W., obecnie pozostaje ona pracownikiem biurowym.

Płatnik, w celu realizowania swojej działalności zawierał dodatkowo także umowy o świadczenie czynności z osobami, które miały je wykonywać w ramach własnej działalności gospodarczej. Osoby podejmujące współpracę z odwołującym nie miały wpływu na warunki nawiązania tej współpracy, a usługi wykonywały na terenie kompleksu przy pomocy sprzętu i narzędzi należących do płatnika. Umowy te dotyczyły zarówno czynności związanych z obsługą hotelu, np. usługi prania, sprzątania, gotowania, serwowania posiłków, jak również czynności związanych z obsługą restauracji.

W latach 2015-2018 odwołujący współpracował w ten sposób z trzynastoma osobami.

Ubezpieczona znalazła ogłoszenie płatnika składek zamieszczone na portalu (...). Następnie udała się na rozmowę kwalifikacyjną, którą prowadziła A. B., w trakcie której ubezpieczonej przedstawiono warunki zatrudnienia w ramach samozatrudnienia. Początkowo I. W. nie zgodziła się na taką formę współpracy, zawierając z płatnikiem umowę zlecenia. Następnie ubezpieczonej powiedziano, że do przedłużenia współpracy może dojść wyłącznie w ramach założonej przez nią działalności gospodarczej. Było to warunkiem pracy w hotelu i dotyczyło wszystkich osób zatrudnionych w hotelu. W ramach współpracy zawierane były umowy na wykonywanie określonych czynności. Każda z umów była zawierana na czas określony, który początkowo wynosił 3 miesiące. Umowy te były zawierane w imieniu odwołującego przez upoważnionego, reprezentującego go pracownika. Zgodnie z treścią każdej umowy ubezpieczona zobowiązywała się do świadczenia na rzecz płatnika (...) M. S. (1) czynności zawartych w załączniku nr 1 do umowy obejmujących: sprzedaż usług gastronomicznych będących w ofercie hotelu, pobieranie zapłaty za sprzedane potrawy/napoje, prawidłowy serwis usług z uwzględnieniem relacji gość-obsluga, przekazywanie zamówień, kontrola

jakości potraw/napojów przed uchi podaniem, przygotowywanie potraw/napojów, rozliczanie się ze sprzedaży na koniec każdego dnia pracy, prawidłowe przygotowanie Sali restauracyjnej do obsługi gości, przestrzeganie zakazu sprzedaży alkoholu osobom nieletnim/nietrzeźwym, przygotowanie brudnych obrusów, falban, serwet do prania, sprzątnię swojego miejsca pracy, bieżąca kontrola stanów magazynowych i składanie zamówień, wykonywanie poleceń wydawanych przez zleceniodawcę. Strony uzgodniły, że wykonawca będzie wykonywał powierzone mu czynności w ustalonym przez strony miejscu i czasie. Wykonawca miał być przy tym odpowiedzialny materialnie za powierzone mu towary i sprzęt. Zgodnie z zapisami, ubezpieczona zobowiązywała się do tego, że zleczone czynności miały być wykonywane przez osoby mające odpowiednie uprawnienie i fachowe przygotowanie wymagane przez przepis prawa. Ponadto w myśl umowy, wykonawca ponosić miał również skutki ewentualnego niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, będąc zobowiązanym do naprawienia powstałej w ten sposób szkody w pełnej wysokości. Za wykonanie czynności, umowa przewidywała wynagrodzenie dla wykonawcy w wysokości 15,50 zł (a następnie 16,50 zł), które ulegać mogło proporcjonalnemu pomniejszeniu w razie niewykonania zlecenia w wyznaczonym terminie lub niepełnym wymiarze. W umowie znalazł się także zapis, że może ona być rozwiązana w trybie natychmiastowym przez każdą ze stron. Strony uzgodniły ponadto, że w sprawach nieuregulowanych umową, zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu cywilnego. Umowa we wskazanym brzmieniu obowiązywała w okresie od 1.02.2015 roku do 30.04.2015 r. Kolejne umowy o tożsamej treści były zawierane w następujących okresach:

- w dniu 1.05.2015 r. na okres od dnia 1 maja 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r.,
- w dniu 1.09.2015 r. na okres od dnia 1 września 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.,
- w dniu 1.01.2016 r. na okres od dnia 1 stycznia 2016 r. do 31 lipca 2016 r.,
- w dniu 1.08.2016 r. na okres od dnia 1 sierpnia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r.,
- w dniu 1.01.2017 r. na okres od dnia 1 stycznia 2017 r. do 31 lipca 2017r.,
- w dniu 1.08.2017 r. na okres od dnia 1 sierpnia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.,
- w dniu 1.01.2018 r. na okres od dnia 1 stycznia 2018 r. do 31 stycznia 2018 r.,

Od marca 2017r. do umów dodano załącznik w postaci wzoru rejestru godzin realizacji zlecenia z podziałem na dzień miesiąca, liczbę godzin realizacji zlecenia, miejsce na podpisy zleceniobiorcy i zleceniodawcy. Na podstawie tak prowadzonej ewidencji, ubezpieczona, wystawiała odwołującemu rachunki w ramach założonej przez siebie działalności gospodarczej.

Do obowiązków ubezpieczonej należała obsługa recepcji, przyjmowanie gości oraz sprawy biurowe – obsługa ksero, poczty email. Zakres tych obowiązków określała A. B.. Z biegiem czasu dochodziły też dodatkowe zadania, takie jak rozliczenie (...). Ubezpieczona wykonywała pracę w systemie zmianowym w godzinach od 8:00 do 20:00 i od 20:00 do 8:00. Obowiązywał ją dress code.

Z ubezpieczoną pracowały S. K., A. D., N. Z. oraz P. B. – wszystkie w ramach samozatrudnienia. Zmiany określał grafik, który akceptowała A. B.. Recepcjonistki podpisywały listę obecności. Urlopy wymagały znalezienia zastępstwa spośród innych zatrudnionych. W przypadku nagłego wypadku lub choroby ubezpieczona musiała poinformować o tym A. B., która kontrolowała pracę recepcjonistek. Określała też procedury i postępowanie z klientami, które były zapisane w formie książki standardów. Kontrola pracy recepcjonistek odbywała się m.in. poprzez zeszyt zmian, w którym recepcjonistki zapisywały informacje do kogo dzwoniły, pisały emaile lub też o ważnych klientach itd. Treść tego zeszytu codziennie kontrolowała A. B.. Zgłaszała też uwagi w zakresie pracy ubezpieczonej w celu poprawnego wykonywania pracy.

W przypadku, gdy brakowało ludzi, pracę na recepcji wykonywała L. S., która wykonywała pracę w ramach umowy o pracę.

Ubezpieczona oraz inne recepcjonistki sygnalizowały chęć zmiany formy wykonywania pracy. Rozmawiały w tym celu z A. B.. Jednocześnie w zakresie podatkowym ubezpieczona rozliczała się w formie księgi przychodów i rozchodów. Ponośla wszelkie koszty związane z prowadzeniem rachunkowości.

W pierwszym półroczu 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę u płatnika składek – M. S. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w P.. Przedmiotem kontroli była prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych, ustalenie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu, prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalno-rentowe, wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie zgromadzonego w toku kontroli materiału dowodowego, organ rentowy doszedł do wniosku, że osoby, z którymi M. S. (1) zawierał umowy o świadczenie czynności – łącznie 13, nie miały żadnego wpływu na rodzaj zawieranej umowy, a chcąc pracować w firmie (...), musiały zarejestrować pozarolniczą działalność gospodarczą. Osoby te wykonywały pracę w miejscu określonym przez płatnika składek – w kompleksie (...) w P., przy pomocy sprzętu i narzędzi, należących do firmy (...), korzystając z odzieży i obuwia ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnianych przez płatnika składek, pod kierownictwem osób upoważnionych przez płatnika składek: Z. S., M. S. (2), W. G., a także A. B. i S. W.. Wynagrodzenie za pracę tych osób naliczane było wg stawki za godzinę pracy i płatne było gotówką lub przelewem zazwyczaj do 10 dnia następnego miesiąca na podstawie wystawionego rachunku i rejestru wykonanych czynności. Na tej podstawie organ rentowy doszedł do wniosku, że zatrudnienie ww. osób, w tym I. W., spełniało przesłanki charakterystyczne dla stosunku pracy. Okoliczności te legły u podstaw wydania zaskarżonej w niniejszym postępowaniu decyzji z dnia 22 października 2018 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał odwołanie za nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu był charakter świadczonych przez I. W. usług na rzecz odwołującego - M. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. S. (1). Kwestią pochodną związaną z ustaleniem rzeczywistej podstawy świadczenia usług przez ubezpieczoną była także kwestia ustalenia prawidłowego tytułu do ubezpieczenia I. W..

Sąd Okręgowy powoływał następnie podstawę prawną rozstrzygnięcia, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 i 5, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, a także art. 2 k.p. i 22 k.p.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał iż prowadzenie działalności gospodarczej zostało zdefiniowane w art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2015 r. poz. 584), a obecnie art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1292).

Rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd Okręgowy przypomniał, iż art. 22 § 1-1² k.p. opisuje legalną konstrukcją (definicję) stosunku pracy określeniem obowiązków stron. Obowiązkom pracownika w postaci wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, odpowiada obowiązek zatrudnienia przez pracodawcę za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Oczywiście obowiązek zapłaty wynagrodzenia nie jest jedynym obowiązkiem pracodawcy, bowiem przepisy szczególne nakładają nań szereg innych obowiązków, w szczególności czynią to przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 300), które nadają pracodawcy status płatnika (art. 4 pkt. 2a. tej ustawy), z czym oczywiście wiąże się wiele obowiązków dotyczących zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia, odprowadzenie za niego składek na szeroko rozumiane ubezpieczenia społeczne - art. 41, 43 ustawy).

Nie ulega wątpliwości, iż ustawodawca dąży do wyraźnego oddzielenia konstrukcji stosunku pracy od innych form wykonywania określonej aktywności na rzecz osoby trzeciej. Niezależnie bowiem od woli stron ustawodawca wyraźnie zastrzegł, w art. 22 § 1¹ k.p., że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na

podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a nawet wyłączył (uznając za niedopuszczalne) możliwość skutecznego zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p. Jedną z form umożliwiających optymalizację kosztów pracy jest tak zwane samozatrudnienie, z czym niewątpliwie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Taka forma quasi zatrudniania jest przede wszystkim korzystna z punktu widzenia pracodawcy i to z kilku zasadniczych powodów. Przede wszystkim bowiem pracodawca przestaje być płatnikiem dla osoby, z której pracy korzysta jako odrębnego podmiotu gospodarczego. Nie ma więc obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne i innych danin publicznych, gdyż realizuje to sam ten podmiot. Pracodawca nie musi również wywiązywać się z wielu obowiązków, jakie ciążyłyby na nim, gdyby zatrudnił daną osobę na podstawie umowy o pracę w zakresie czasu pracy, w tym wynagradzania godzin nadliczbowych, zachowania prawa urlopu wypoczynkowego, szczególnej ochrony stosunku pracy, tworzenia ZFŚS. W przypadku samozatrudnienia z reguły nie ma też problemu z rozwiązaniem umowy z osobą pozostającą w samozatrudnieniu, podczas gdy zwolnienie pracownika może trwać kilka lat, jeżeli ten skorzysta ze swoich uprawnień do odwołania się od wypowiedzenia. Istotne jest również zasadnicze uwolnienie się przez pracodawcę od potencjalnych roszczeń, będących skutkami ewentualnych wypadków przy pracy, i w pewnym zakresie z reżimów wynikających z przepisów b.h.p. dotyczących pracowników. Z punktu widzenia pracownika, który traci status pracowniczy na rzecz samozatrudnienia może być korzystnym (ale w oglądzie całościowym na ogół nie jest) uzyskanie zwiększonego wynagrodzenia (nierazko jednak kosztem zmniejszenia składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, co zmniejszy im w przyszłości wysokość świadczeń oraz poprzez niezgłoszenie się do ubezpieczania chorobowego, które dla przedsiębiorców jest dobrowolne), uzyskanie większej samodzielności co do czasu pracy, uzyskanie możliwości co do skorzystania z regulacji przepisów prawa podatkowego dotyczących przedsiębiorców dotyczących kosztów jej prowadzenia. Nie ulega jednak wątpliwości, iż model samozatrudnienia jest nieproporcjonalnie dużo bardziej korzystniejszy dla pracodawcy, niż dla pracownika, podejmującego działalność gospodarczą, która w zamian za nieco większe wynagrodzenie (lub tylko pozornie wyższe, bo np. w przypadku samozatrudnienia pracownik nie dostaje wyższego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe) traci całkowicie ochronę przysługującą pracownikowi, bo formalnie staje się podmiotem gospodarczym. Szczególnie zatem istotne jest poczynienie właściwych ustaleń faktycznych i rozważań pod kątem tego, czy w istocie zmiana formy zatrudnienia z pracowniczej na samozatrudnienie nie była jedynie pozorna, a w istocie nie ulega zmianie faktyczny sposób wykonywania pracy, która nadal ma cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. Istotna jest zarówno możliwość wyboru i swobody w zakresie podjęcia samozatrudnienia, a co nie będzie miało miejsce w przypadku wykonywania jedynie polecenia pracodawcy założenia takiej działalności w celu dalszego świadczenia pracy. Istotnym jest też sposób świadczenia pracy przez danego przedsiębiorcę, zwłaszcza jeżeli przedsiębiorca był dotychczasowym pracownikiem danego podmiotu, a sposób świadczenia pracy w żaden sposób nie zmienił istoty jej dotychczasowego wykonywania, co najwyżej stworzono na zewnątrz pozory zaniechania reżimu pracowniczego. Godzi się w tym kontekście przypomnieć, iż w orzecznictwie sądowym przyjmuje się zgodnie, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98; 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej Sąd I instancji uznał stanowisko organu rentowego za prawidłowe i zasługujące na całkowitą akceptację.

Sąd Okręgowy wskazał, iż ubezpieczonej nie pozostawiono prawa wyboru co do rodzaju umowy zawartej z płatnikiem składek. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, po przejęciu przez odwołującego od dotychczasowego dzierżawcy obiektów w P. zatrudnionym w nich pracownikom - zaproponowano współpracę w ramach działalności gospodarczej i tylko taka forma współpracy była kierowana do innych osób podejmujących pracę w firmie M. S. (1). Natomiast umowy o pracę zawarto jedynie z osobami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i administracyjno-biurowych.

Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczona nie miała swobody w zakresie organizacji pracy. Godziny świadczenia pracy były ustalone odgórnie w grafiku. Ponadto jej pracę nadzorowała A. B.. Poza tym na koniec miesiąca ubezpieczona

przekazywała informację dot. przepracowanej liczby godzin, zweryfikowaną przez ww. W tym zakresie również treść umów została ubezpieczonej narzucona. Nie miała ona choćby możliwości złożenia własnej propozycji rozliczania się stron czy wpływu na sposób realizowania umów. Ponadto wykonywała czynności ściśle określone i wyznaczone przez osoby nadzorujące, przy użyciu sprzętów przekazanych przez odwołującego, w konkretnie wyznaczonym do tego miejscu, a także bez możliwości powierzenia wykonania tych czynności innej osobie, nieuzgodnionej z „przełożonymi”, w szczególności takiej, która nie miałyby zawartej z odwołującym umowy o współpracy.

Reasumując Sąd I instancji wskazał, że wymóg osobistego świadczenia pracy i stały, zorganizowany nadzór nad pracą ubezpieczonej, ewidentnie wskazują na pracowniczy charakter stosunku łączącego strony. W relacji między A. B. a ubezpieczoną występuje bowiem podporządkowanie służbowe. Nie można w tym zakresie mówić – jak podnosi to odwołujący – że to wyłącznie odczucie ubezpieczonej, jej subiektywne przekonanie o takim podporządkowaniu.

W ocenie Sądu Okręgowego łączne wystąpienie elementów odpowiedzialności i ryzyka po stronie M. S. (1), sprawowane przez niego kierownictwo oraz określone przez niego miejsce i czas pracy ubezpieczonej nie pozwalają na uznanie, że strony współpracowały jako przedsiębiorcy. Tym samym samo zarejestrowanie działalności gospodarczej, a następnie zawarcie umów nie powoduje, że świadczone na podstawie tych umów przez ubezpieczoną usługi powinny być uznane za świadczone przez przedsiębiorcę. Mimo, iż świadczenie usług przez osoby fizyczne będące przedsiębiorcami może odbywać się w różnych warunkach, to osoba samozatrudniona traci status przedsiębiorcy w sytuacji, gdy odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat czynności oraz ich wykonywanie ponosi zlecający. Ubezpieczona wykonując czynności określone w umowach nie miała samodzielności w ich organizowaniu. Były one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego, w istocie na jego ryzyko i z udostępnieniem koniecznego do pracy sprzętu.

W ocenie Sądu I instancji, ubezpieczoną i płatnika składek łączył stosunek pracy, gdyż czynności wykonywane przez ubezpieczoną odpowiadały kryteriom określonym w art. 22 k.p.

Mając na uwadze wszystkie te okoliczności Sąd Okręgowy, na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie. O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wniósł odwołujący, zaskarżając go w całości i wnosząc o:

1. zmianę zaskarżonej decyzji w całości i stwierdzenie, że I. W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, i wypadkowemu jako pracownik;
2. zasądzenie od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za I instancję zgodnie z normami przepisnymi a także o zasądzenie od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego przed sądem II instancji zgodnie z normami przepisnymi.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od odwołującego na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne oraz trafnie określił ich prawne konsekwencje. Powyższe ustalenia i ich prawną ocenę Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje jako własne, uznając zarzuty apelacji za pozbawione uzasadnionych racji.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny - opierając się na całokształcie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie - uznał, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny i ocenił zgromadzony materiał dowodowy. Wobec

tego Sąd Apelacyjny ustalenia te w pełni podziela i uznaje, że ocena materiału dowodowego odpowiada warunkom ustanowionym przez prawo procesowe oraz odzwierciedla - przy zastosowaniu wymagań przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. - tok rozumowania sądu orzekającego.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie doszło w rozpoznawanej sprawie do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w sposób wskazany w apelacji.

Jak wielokrotnie wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie o innej, niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. Skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając.

Wymogom tym apelujący w swoich zarzutach dotyczących nieprawidłowej oceny dowodów nie sprostał. Wywody w tym przedmiocie nie odnosiły się bowiem do oceny wiarygodności i mocy dowodowej konkretnych dowodów, ale w istocie sprowadzały się do przedstawienia przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, a także podważenia przeprowadzonej przez Sąd I instancji oceny prawnej ustalonych w sprawie okoliczności, w szczególności co do przesłanek tytułu ubezpieczenia.

W niniejszej sprawie strony nie negowały faktu wykonywania określonych świadczeń przez I. W. na rzecz płatnika. Kwestia sporna dotyczyła natomiast wyboru tytułu ubezpieczenia, czy jest to (jak twierdzi skarżący) art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i wykonywanych w jej zakresie umów cywilnoprawnych, czy też art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy (jak przyjmuje organ rentowy) – czyli podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Na podstawie zgromadzonych dowodów zasadnie Sąd I instancji uznał, że zainteresowana pracowała u odwołującego w ramach stosunku pracy i z tego względu podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, a nie jako w osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą w oparciu o art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej.

Przepis art. 2 kodeksu pracy stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania bądź spółdzielczej umowy o pracę.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Jednymi z cech charakterystycznych cech stosunku pracy są: podporządkowanie pracownika pracodawcy oraz osobiste świadczenie pracy.

Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy praca jest wykonywana w ramach zatrudnienia w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana, w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Umowa zawarta jako umowa cywilnoprawna może okazać się - w związku ze sposobem jej wykonywania - faktycznie umową o pracę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, i powołane w jego uzasadnieniu inne orzeczenia tego Sądu). Dlatego nawet gdy nazwa zawartej umowy oraz jej treść ukształtowana postanowieniami umownymi może sugerować, że mamy do czynienia z kontraktem prawa cywilnego, faktyczne okoliczności jej wykonywania, sposób ukształtowania wzajemnych praw i obowiązków stron, mogą ostatecznie prowadzić do wniosku, że umowa od początku była realizowana w warunkach wynikających z art. 22 § 1 k.p., albo że doszło do jej przekształcenia (konwersji) w umowę o pracę później, w toku jej wykonywania.

Z kolei aby można było mówić o prowadzeniu działalności gospodarczej muszą zostać spełnione kumulatywnie wszystkie przesłanki wymienione w art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (obecnie art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców), mianowicie zarobkowy charakter prowadzonej działalności, zorganizowany charakter, ciągłość wykonywania działalności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.04.2017 r., II UK 98/16). Prowadzenie działalności gospodarczej o tyle stanowi tytuł podlegania ubezpieczeniom, o ile faktycznie ubezpieczony działalność tę wykonuje, choć stopień natężenia jego aktywności może być różny (...) Ciągłość w działalności gospodarczej ma dwa aspekty. Pierwszy to powtarzalność czynności, pozwalająca na odróżnienie działalności gospodarczej od jednostkowej umowy o dzieło lub zlecenia albo umowy o świadczenie usługi, które same w sobie nie składają się jeszcze na działalność gospodarczą, zaś drugi aspekt, wynikający zresztą z pierwszego, to zamiar niekrótkiego prowadzenia działalności gospodarczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.09.2016 r., I UK 455/15).

Przesłanka zarobkowego charakteru jest spełniona wtedy, gdy prowadzenie działalności gospodarczej nastawione jest na uzyskanie dochodu, choć może się zdarzyć, że działalność ta w danym okresie przynosi straty. Zarobkowy charakter jest nastawiony na zysk, który powinien co najmniej pokryć koszty założenia i prowadzenia przedsięwzięcia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.02.2018r. II UK 711/16).

W orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., I UK 77/15), zaakceptowano pogląd, zgodnie z którym wprawdzie działalność gospodarcza może przybrać również formę stałego wykonywania rodzajowo jednej umowy (usługi) dla innego podmiotu na jego rachunek, to jednak cechą takiej działalności powinno być nadal działanie we własnym imieniu i na własne ryzyko (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 15 czerwca 2015 r., III UZP 2/15).

Rozstrzygnięcie sprawy uzależnione było zatem od przesądzenia, czy prowadzona przez zainteresowaną działalność była wykonywana we własnym imieniu i na własne ryzyko, zaś Sąd Apelacyjny uznał za prawidłowe rozważania Sądu Okręgowego w tym zakresie. Z pewnością czynności zainteresowanej generowały dochody i były ukierunkowane na ten efekt, jednak nie ponosiła on związanego z działalnością ryzyka gospodarczego. Działała ona właściwie bez ryzyka co do popytu, konkurencji, czy ostatecznego rezultatu własnego przedsiębiorstwa, nie stwarzając w tym zakresie również pola do odpowiedzialności wobec osób trzecich. Jej działalność nie miała też przymiotu samodzielności, skoro działała w ramach struktury organizacyjnej płatnika, który gwarantował stałą kwotę wynagrodzenia za godzinę (jej wynagrodzenie nie było uzależnione od ekonomicznego ryzyka), w sposób podporządkowany na bieżąco w zakresie miejsca, czasu i rodzaju wykonywanych czynności.

Ze stanu faktycznego sprawy prawidłowo ustalonego przez Sąd I instancji wynika jednoznacznie, że zakres obowiązków zainteresowanej oraz ich wykonywanie odbywało się w sposób podporządkowany i pod kierownictwem innej pracownicy odwołującego, uznawanej przez zainteresowaną za „szefową”. Do obowiązków ubezpieczonej należała obsługa recepcji, przyjmowanie gości oraz sprawy biurowe – obsługa ksero, poczty email. Zakres tych obowiązków określała A. B.. Z biegiem czasu dochodziły też dodatkowe zadania, takie jak rozliczenie (...).

Zainteresowana w sposób ciągły i pod kierownictwem ww. pracownicy świadczyła pracę osobiście w oznaczonym miejscu i czasie, w systemie zmianowym, za co otrzymywała wynagrodzenie.

Podkreślenia wymaga także za Sądem Okręgowym, że zainteresowana nie miała woli, aby działalność gospodarczą w takiej formie prowadzić. Musiała taką działalność formalnie zgłosić, aby uzyskać zatrudnienie u odwołującego i je kontynuować.

Reasumując – trafnie Sąd Okręgowy ustalił, że praca zainteresowanej na rzecz odwołującego nie była wykonywana w ramach działalności gospodarczej, a miała charakter stosunku pracy, określony przepisem art. 22 k.p. Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego i procesowego wskazanych w apelacji, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Uznając zarzuty apelującego za nieuzasadnione, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił wniesioną apelację.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądając od odwołującego na rzecz pozwanego kwotę 240,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia wyroku zobowiązanemu do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

	sędzia Wiesława Stachowiak	
--	----------------------------	--