

Sygn. akt III AUa 1193/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.) SA Alicja Podlewska
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2019 r. w Gdańsku

sprawy S. Z.

z udziałem M. Z. i P. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 czerwca 2018 r., sygn. akt IV U 1506/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz S. Z. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

SSA Alicja Podlewska SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III AUa 1193/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 23 października 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. – powołując się na art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 459, z późn. zm.), art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - stwierdził, że S. Z., jako pracownik u płatnika składek (...) S.C. (...)nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2017 r.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji w całości, podnosząc, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 marca 2017 r.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie. Jako wartość przedmiotu sporu wskazał na kwotę 3 680 zł jako sumę składek za okres od 1 marca 2017 r. do 26 maja 2017 r. (3 679,05 zł).

Sąd Okręgowy w Toruniu wyrokiem z dnia 18 czerwca 2018 r. (IV U 1506/17) zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż ubezpieczona S. Z. jako pracownik u płatnika składek: (...) – wspólników spółki cywilnej (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2017 r. (pkt I) i zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz ubezpieczonej S. Z. kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania prawne P. Z. i M. Z. byli wspólnikami spółki cywilnej (...). Prowadzili działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach. Prowadzone przez nich sklepy wielobranżowe mieściły się w: G., T., C., B., C., I., T., K., B. ((...)), N. i K.. Magazyn mieści się w G. przy ul. (...), a siedziba firmy w sklepie przy ul. (...). W sklepie w B. zatrudniona była B. C. od 2014 r., a w sklepie w G. pracowała A. P. od jesieni 2015 r. Natomiast pracownikiem magazynowym była H. W. od maja 2016 r. (wcześniej pracowała w sklepie zlokalizowanym w Ś.). B. C. poznała ubezpieczoną na początku swojego zatrudnienia. S. Z. przyjeżdżała czasami do sklepu w B. wraz z M. Z. i pomagała pracownikom. A. P. poznała ubezpieczoną w 2015 r. jako żonę szefa. H. W. poznała S. J. w 2016 r. podczas jednej z wizyt M. Z. w sklepie.

Ubezpieczona S. J. posiadała wykształcenie ekonomiczne – ukończyła Liceum Ekonomiczne w G. o specjalności finanse i rachunkowość, zdobywając tytuł technika ekonomisty. W przeszłości pracowała w bankach i uzyskała tytuł zawodowy dyplomowanego pracownika bankowego. Następnie w okresie od 5 sierpnia 2015 r. do 28 lutego 2017 r. wyżej wymieniona prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) w zakresie sprzedaży detalicznej wyrobów tekstylnych, odzieży i obuwia prowadzona na straganach i targowiskach – otworzyła sklep wielobranżowy w L.. W trakcie jej wykonywania wyżej wymieniona korzystała z rad męża M. Z. i szwagra P. Z.. Od zawsze interesowała ją działalność jej męża i czasami pomagała mu w jej prowadzeniu, znała pracowników sklepów. W dniu 28 października 2016 r. ubezpieczona złożyła wypowiedzenie zawartej z K. T. umowy najmu z dniem 31 stycznia 2017 r., wtedy podjęła decyzję o wykreśleniu działalności. Pod koniec 2016 r. ubezpieczona miała problemy ze zdrowiem i przebywała na zwolnieniu lekarskim do 28 lutego 2017 r.

W dniu 1 marca 2017 r. ubezpieczona zawarła dwie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisko związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi i materiałowymi w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4 210,18 zł brutto (3 000 zł netto). Na jednej z umów widniał podpis M. Z. i ubezpieczonej, z kolei na drugim egzemplarzu podpisał się tylko P. Z.. Pierwsza umowa została podpisana z M. Z. w ich domu. Ubezpieczona przeszła szkolenie BHP i instruktaż stanowiskowy w dniu 1 marca 2017 r. Natomiast orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi i materiałowymi otrzymała w dniu 20 kwietnia 2017 r., chociaż skierowanie na badania zostało wystawione w dniu 1 marca 2017 r. W dniu 19 kwietnia 2017 r. pracodawca zwrócił się do (...) Sp. z o.o. o zawarcie umowy o świadczenie usług medycznych z zakresu medycyny pracy, która została zawarta tego samego dnia.

S. Z. podpisywała listy obecności i listy płac. Otrzymywała wynagrodzenie płatne gotówką, tak jak pozostali pracownicy. Była osobą zaufaną, dlatego M. Z. i P. Z. podjęli wspólnie decyzję o jej zatrudnieniu, co było podyktowane chęcią rozwoju działalności poprzez otwarcie kolejnych sklepów, a nadto jej mąż miał problemy ze zdrowiem – przebywał na zasilku chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym. Nie została przeprowadzona rekrutacja. S. Z. jako pracownik u wspólników spółki (...) nawet kilka razy dziennie kontaktowała się telefonicznie z pracownikami sklepów – A. E. (sklep w C.), A. O. (sklep w N.), M. P. (sklep w B.), H. G. (sklep w K.), L. L. (sklep w K.), H. W. (sklep w C.,

magazyn w B.). Rozmowy dotyczyły zapotrzebowania na towary, sposobów rozkładania towarów na półki i układania ekspozycji. Ubezpieczona zamawiała towar m.in. u przedstawiciela handlowego P. L., zatrudnionego w (...) Sp. z o.o. – w firmie zajmującej się dystrybucją zabawek. Ponadto kontaktowała się telefonicznie również z (...) s.j. zajmującą się sprzedażą portfeli. Podpisywała faktury z 3 marca 2017 r., 9 marca 2017 r., 20 marca 2017 r. i 22 marca 2017 r. Zajmowała się też segregowaniem faktur i pilnowaniem terminów płatności. Wykonywała przelewy tytułem płatności za zamówiony towar. Czasami samodzielnie przywoziła towar do sklepów.

Na początku marca 2017 r. wspólnicy otworzyli kolejny sklep, który mieścił się w I. – w tym celu wynajęli od P. W. lokal mieszący się przy ul. (...). W związku z tym ubezpieczona na jakiś czas została tam przez wspólników delegowana, aby zająć się jego prowadzeniem. Do pomocy zostały tam czasowo przeniesione B. C. – pracownik sklepu w B. i A. O. - pracownik sklepu w N.. Ubezpieczona wydawała polecenia, w jaki sposób należy ułożyć towar na półkach i go wycenić. Następnie obsługiwała kasę fiskalną, gdy ruszyła sprzedaż (pod koniec marca). Sklep był czynny od 9:00 do 17:00. W tym okresie S. Z. nocowała w hotelu w I.. Miała klucze do sklepu. B. C. pracowała w tym sklepie do początku kwietnia i następnie nie widywała już ubezpieczonej, ale kontaktowała się z nią telefonicznie kilka razy dziennie. Ubezpieczona często bywała w sklepie w G., aby skontrolować stan towaru i zasadność składanych zamówień. Nadto wypowiadała się w kwestii ekspozycji towarów. S. Z. często samodzielnie przywoziła towar do niektórych sklepów. Nadto zajmowała się sprawami biurowymi. Przygotowywała i zbierała listy obecności oraz listy płac, odbierała korespondencję, która przychodziła do siedziby firmy (sklep w G.). Nadto pracowała w magazynie wraz z H. W.. Praca polegała na segregowaniu, rozdzielaniu i wydawaniu towaru na poszczególne sklepy. Ubezpieczona przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną z A. E., która została zatrudniona w sklepie w C.. Następnie przeszkoliła nowego pracownika w zakresie komunikacji z klientami i zasad układania towaru. Kontaktowała się również z (...) s.j. (...), które obsługiwało spółkę. Kierowała zapytania w kwestiach kadrowych. Raz w miesiącu zawoziła tam dokumenty spółki tj. faktury, zwolnienia lekarskie, wyciągi bankowe. M. Z. i P. Z. nadzorowali pracę ubezpieczonej. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej i po przejściu na zwolnienie lekarskie zamówienia wykonywali M. i P. Z. oraz pracownik magazynu H. W.. Wspólnicy przejęli również pozostałe czynności związane z prowadzeniem sklepów. Nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Zatrudnienie ubezpieczonej spowodowało polepszenie komunikacji między magazynem a sklepami, zostały wprowadzone zmiany dotyczące ekspozycji towaru i wzrosła sprzedaż.

Ubezpieczona podpisywała wnioski urlopowe pracowników tj. H. R. (z 14 marca 2017 r. – 8 dni urlopu od 15 marca 2017 r. do 29 marca 2017 r.), A. O. (z 26 kwietnia 2017 r. – 1 dzień urlopu w dniu 27 kwietnia 2017 r.), B. C. (z 20 kwietnia 2017 r. – 1 dzień urlopu w dniu 21 kwietnia 2017 r.), D. W. (z 31 marca 2017 r. w tym dniu), H. W. (z 21 kwietnia 2017 r. i z 30 kwietnia 2017 r. – po 1 dniu 28 kwietnia 2017 r. i 2 maja 2017 r.) i A. P. (z 2 maja 2017 r. i z 31 marca 2017 r. – po 1 dniu 4 maja 2017 r. i 31 marca 2017 r.)

Ubezpieczona miała ostatnią miesięczkę 10 marca 2017 r. W dniu 10 maja 2016 r. dowiedziała się o ciąży, która została określona jako ciąża wysokiego ryzyka. Ubezpieczona wraz z mężem starali się o dziecko od około 10 lat. W przeszłości korzystała z zabiegu in vitro, który się nie powiódł. W dniu podpisania umowy ubezpieczona była w trakcie przyjmowania tabletek hormonalnych przygotowujących do zajścia w ciążę. W kwietniu 2017 r. po raz kolejny skorzystała z in vitro. Zajście w ciążę mimo to było dla niej zaskoczeniem. Ubezpieczona przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z krwotokiem. W dniu (...) urodziła dziecko. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego ma zamiar wrócić do pracy.

Płatnik składek przekazał imienne raporty miesięczne ZUS RCA za okres od marca do maja 2017 r., z których wynikała podstawa wymiaru składek 4 210,18 zł za marzec i kwiecień oraz 3 508,48 zł za maj.

Za 2016 r. wspólnicy spółki osiągnęli dochód 59 764,15 zł, w styczniu 2017 r. – 97 410,47 zł, w lutym 2017 r. – strata 79 810,34 zł, w marcu 2017 r. – 25 475,54 zł, w kwietniu – 111 201,75 zł, w maju 2017 r. – 29 697,77 zł. Zatrudnienie ubezpieczonej było uzasadnione sytuacją finansową spółki. W 2018 r. pojawiły się problemy w spółce, czego efektem miało być zamknięcie niektórych sklepów.

W ocenie Sądu pierwszej instancji odwołanie ubezpieczonej S. Z. zasługiwało na uwzględnienie.

Istota sporu w niniejszej sprawie koncentrowała się wokół ustalenia, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy S. Z. a wspólnikami spółki cywilnej (...) była ważna, czy też sporządzono w tym zakresie pozorną umowę o pracę, wyłącznie w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie ulega bowiem wątpliwości, że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Rozważania w zakresie poczynionych wyżej ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy rozpoczął wskazując, że legalna (ustawowa) definicja stosunku pracy znajduje się w przepisie art. 22 § 1 k. p. Zgodnie z przepisem powołanym w zdaniu poprzedzającym – 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. Jak więc wynika z analizy cytowanego wyżej przepisu, stosunek pracy jest dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między jego stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie – i uprawniona, i zobowiązana, przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobowiązany do wykonywania w sposób podporządkowany (tj. pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez niego miejscu i czasie) określonej pracy na rzecz pracodawcy. Stosunek pracy jest zatem więzią o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę (wyrok SA w Lublinie w wyroku z dnia 26 czerwca 1996 r., III APr 10/96, LEX nr 29672). W nawiązaniu do przepisu kodeksu pracy w literaturze i judykaturze z zakresu prawa pracy przyjęto wykładnię pojęcia „praca” z art. 22 § 1 k.p. rozumianego jako działalność:

- 1) zarobkowa (tj. wykonywana za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywana przez pracownika osobiście (z możliwością wyręczenia się, za zgodą pracodawcy, inną osobą – w zakresie niektórych czynności);
- 3) mająca charakter powtarzalny, wykonywana na ogół codziennie, ewentualnie – w dłuższych odstępach czasu, nie będąca więc jednorazowym wytworem (w przeciwieństwie do dzieła występującego w ramach umowy o dzieło) lub też jednorazową czynnością (wyjątek stanowi umowa na czas wykonania określonej pracy, przypominająca umowę o dzieło);
- 4) wykonywana na ryzyko pracodawcy, który na ogół dostarcza pracownikowi narzędzi do wykonywania pracy, ale też ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), jak również ponosi ryzyko gospodarcze i ekonomiczne związane z prowadzoną działalnością (na ogół jest to działalność gospodarcza) – musi więc np. płacić pracownikom za niezawinione przez nich przestoje, wypłacać odprawy w przypadku likwidacji stanowisk pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników itp.;
- 5) wykonywana pod kierownictwem pracodawcy; w praktyce oznacza to, że pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń pracodawcy – o ile są one zgodne z prawem i dotyczą pracy świadczonej przez danego pracownika (przepis art. 100 § 1 k.p.); pracownik zobowiązany jest w czasie pracy pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przepis art. 128 k.p.). Podporządkowanie pracownika w stosunku do pracodawcy dotyczy wyłącznie podległości organizacyjnej, nie ma natomiast zastosowania do sytuacji prawnej pracobiorcy, która jest określona postanowieniami umowy o pracę oraz bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy (por. Tadeusz Zieliński, [w:] Kodeks pracy – komentarz pod redakcją Ludwika Floraka, Dom Wydawniczy ABC, 2005, wydanie 4, s. 249 - 251).

Z kolei definicję pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych zawiera przepis art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w myśl którego za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Mając na względzie spójność systemu prawnego oraz zasadę racjonalnego prawodawcy uznać należy, że pojęcia „pracownika” używane przez ustawodawcę w przepisie art. 22 § 1 k.p. oraz w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych są ze sobą tożsame (wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, LEX nr 171652).

Sąd w niniejszym postępowaniu dokonał oceny nawiązania przez strony stosunku pracy pod kątem dokonania czynności pozornej skutkującej bezwzględną nieważnością czynności prawnej zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Taki zarzut został bowiem postawiony przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji i podtrzymany w odpowiedzi na odwołanie.

O czynności pozornej, zgodnie z treścią powołanego przepisu, możemy mówić wówczas, gdy oświadczenie woli jest złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Dla uznania, że czynność prawna ma charakter pozorny (w rozumieniu przepisu art. 83 § 1 k.c.) muszą kumulatywnie wystąpić trzy następujące elementy:

1) oświadczenie woli zostaje złożone dla pozorów, co ma miejsce w sytuacji, gdy nie zmierza ono do osiągnięcia skutków prawnych określonych w jego treści (np. takich jak nawiązanie stosunku pracy i rzeczywiste wykonywanie przez strony tego stosunku – praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę);

2) oświadczenie woli jest składane drugiej stronie;

3) adresat oświadczenia ma świadomość pozorności i zgadza się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów.

Zawarcie umowy o pracę ma charakter czynności prawnej realnej, tzn. tylko wówczas wywołuje skutki prawne (również te w dziedzinie ubezpieczeń społecznych), gdy dana praca będzie faktyczna wykonywana przez pracownika. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest więc rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama tylko umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy tylko jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia (wyrok SN z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10; LEX nr 653664).

Wobec powyższego o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z przepisu art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wyrok SN z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX nr 515699).

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, jakie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 roku (II UK 321/04, OSNP z 2006 r., nr 11 – 12, poz. 190), zgodnie z którym umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obydwie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik – nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Z kolei jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (wykonywana), to nie można przyjąć, aby została ona zawarta dla pozorów (czy też w celu obejścia prawa), choćby nawet strona podejmująca zatrudnienie jako pracownik – zawierając umowę o pracę - dążyła do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak też SN w wyroku z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 7-8, poz. 110, str. 323 i w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; por. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z dnia 04 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; z dnia 18 października 2005 r., sygn. akt II UK 43/05, OSNP z 2006 r., nr 15 – 16, poz. 251; LEX nr 189956; z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006/9/33; z dnia 4 stycznia

2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). W wyroku z dnia 8 lipca 2009 r. Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił, że pozornosc umowy o prace (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona (tak I UK 43/09, LEX nr 529772). W ocenie sądu Okręgowego słusznie stwierdził Sąd Najwyższy, że pozornosc czynności prawnej zachodzi w sytuacji, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Innymi słowy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o prace, przy jednoczesnym ustaleniu warunków wynagrodzenia w sposób nie odpowiadający zatrudnieniu - świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z tego ubezpieczenia (tak SN w wyroku z dnia 28 lutego 2001 roku, sygn. akt II UKN 244/00, OSNAPiUS z 2002 r., Nr 20, poz. 496) i nie pociąga za sobą obowiązku ubezpieczenia społecznego (por. również wyrok SN z dnia 4 października 2007 r., sygn. akt I UK 116/07, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 23 – 24, poz. 355, str. 1021).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że S. Z. faktycznie osobiście, stale i w pełnym wymiarze czasu świadczyła prace jako pracownik u M. Z. i P. Z. – wspólników spółki cywilnej (...) od dnia 1 marca 2017 r. do momentu przejścia na zwolnienie lekarskie, pod ich kierownictwem i za umówionym wynagrodzeniem. Potwierdził to zebrany materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków – pracowników sklepu.

Zainteresowani wykazali potrzebę gospodarczą zatrudnienia nowego pracownika, wyrażającą się w chęci rozwoju prowadzonej działalności gospodarczej, przede wszystkim poprzez otwarcie kolejnych sklepów wielobranżowym, jak również wiązało się to z problemami zdrowotnymi M. Z. i chęcią odciążenia drugiego ze wspólników. Nadto ubezpieczona posiadała odpowiednie kwalifikacje do zaoferowanego jej stanowiska, z uwagi na jej wykształcenie i doświadczenie zawodowe, jak również była osobą zaufaną, co miało bardzo duże znaczenie dla pracodawcy. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie sposób uznać, iż wykonywane przez nią czynności przybrały charakter jedynie pomocy zwyczajowo świadczonej na rzecz członka rodziny.

Wszyscy przesłuchani w niniejszym postępowaniu świadkowie potwierdzili wykonywanie przez zainteresowaną czynności pracowniczych. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić waloru wiarygodności tym osobom. Zeznania tych świadków były szczere, logiczne i pokrywające się wzajemnie. Powyższe okoliczności znalazły również potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych na potrzeby niniejszego postępowania. Stronę formalną zawartej umowy potwierdziły złożone zaświadczenie o odbyciu szkolenia z zakresu BHP, a także listy płac i ewidencja czasu pracy. Nie przeczy temu okoliczność uzyskania zaświadczenia lekarskiego dopiero w dniu 20 kwietnia 2017 r., gdyż miało to związek z zaniedbaniem ze strony wspólników, ponieważ nie zawarli oni umowy o świadczenie usług z zakresu medycyny pracy. Powyższa okoliczność nie wpływa negatywnie na ocenę łączącego strony stosunku pracy, gdyż znaczenie w tym zakresie mają fakty i rzeczywiste wykonywanie pracy, a nie strona formalna i obowiązki ciężące na pracodawcy, które nie zostały dokonane w terminie.

Wydaje się, że wobec wykonywania przez ubezpieczoną tak wielu czynności w ramach zajmowanego stanowiska, ustalone przez strony spornej umowy o prace wynagrodzenie było adekwatne i zasłużone. Ubezpieczona ma wykształcenie z zakresu ekonomii (technik ekonomista) i bogate doświadczenie zawodowe. Świadczona przez nią praca przynosiła płatnikowi składek korzyści w postaci polepszenia komunikacji między sklepami i magazynem, a także mogła ona zająć się otwarciem nowego sklepu oraz pracą biurową, odciążając tym samym wspólników. Nadto wzrosły obroty w sklepach. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że strony w dniu podpisania umowy o prace nie wiedziały o tym, że ubezpieczona jest w ciąży, gdyż zostało to potwierdzone przez lekarza dopiero w maju 2017 r. Należy mieć na uwadze, że nawet gdyby strony w momencie zawierania umowy o prace wiedziały o ciąży S. Z., to samo zawarcie umowy o prace w okresie ciąży nawet, gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (tak: wyrok SA w Łodzi z dnia 25 czerwca 2013 r., III AUa 1330/12, LEX nr 1339367; wyrok SA w Łodzi z dnia 5 listopada 2013 r., III AUa 120/13, LEX nr 1402866). Podobnie stwierdził Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 18 czerwca 2013 r. (III AUa 1302/12, LEX nr 1327481) wskazując,

że zawarcie umowy o pracę przez kobietę w zaawansowanej ciąży, nawet w sytuacji gdy jej zachowanie obliczone jest na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy faktycznym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nie prowadzi do uznania, że osoba taka nie podlega ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia pracowniczego. W literaturze przedmiotu wskazuje się, co do zasady, że działanie dyskryminujące stanowi żądanie od kandydata na pracownika udzielenia tych informacji, które dotyczą podstaw dyskryminacji wymienionych w art. 113 k.p., ponieważ prowadzi do naruszenia równości szans. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć jest żądanie informacji dotyczących ciąży kandydatki na pracownicę. Uznanie, że umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna, prowadziłoby do wprowadzenia w praktyce zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi.

Zdaniem Sądu wszystkie wskazane wyżej okoliczności świadczą o tym, że S. Z. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz M. Z. i P. Z. od dnia 1 marca 2017 r. Wykreowany przez strony stosunek pracy nie miał cech pozorności, gdyż strony miały wolę zatrudnienia i realnego świadczenia pracy, stale, w wyznaczonym miejscu i czasie oraz pod kierownictwem pracodawcy. Sąd nie dostrzegł w zatrudnieniu ubezpieczonej wspólnego zgodnego działania stron umowy o pracę zmierzającego do tego, aby stworzyć jedynie podstawy do ubiegania się o zasiłek chorobowy czy zasiłek macierzyński, bez świadczenia pracy. Jeżeli po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, to z zasady nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli przy zawarciu umowy o pracę (wyrok SA w Łodzi z dnia 11 lutego 2015 r., III AUa 529/14; LEX nr 1661216; por. też wyrok SA w Krakowie z dnia 29 maja 2014 r., III AUa 321/13, LEX nr 1483743). Należy podkreślić, że przepisy prawa nie zabraniają zatrudniania członków rodziny.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję oraz orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 §1 i § 3 k.p.c. oraz 108 § 1 k.p.c. w zw. § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490).

Apelację od wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie art. 83 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1974 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2016 r., poz. 380 ze zm.) w związku z art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666 ze zm.) i w konsekwencji stwierdzenie, że od 1 marca 2017 r. S. Z. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Wspólnicy spółki cywilnej (...) w G. ;

2. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego i związane z tym uznanie, że w okresie wymienionym w pkt 1 S. Z. faktycznie wykonywała czynności pracownicze związane z zatrudnieniem w (...) Wspólnicy spółki cywilnej (...) w G. w wymiarze większym niż marginalny, pomimo że materiał dowodowy zgromadzony zarówno w toku postępowania administracyjnego, jak i w ramach postępowania przed Sądem I instancji, okoliczności tej nie potwierdził;

3. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 217 § 1 i 2 k.p.c., poprzez niedopuszczenie nw. dowodów, podczas gdy dowód ten dotyczy okoliczności mających znaczenie a sporne okoliczności nie zostały jeszcze dostatecznie wyjaśnione:

- z dokumentacji lekarskiej związanej z leczeniem niepłodności oraz przeprowadzanymi zabiegami in vitro, na okoliczność czy S. Z. miała zdolność do podjęcia pracy od dnia 1 marca 2017 r.;
- dowodu z list obecności i płac pozostałych pracowników (...) Wspólnicy spółki cywilnej (...) w G. za miesiące poprzedzające marzec 2017 r., za okres 6 miesięcy oraz po rozpoczęciu przez panią S. Z. zwolnienia chorobowego od czerwca 2017 r., celem wyjaśnienia wątpliwości co do autentyczności list obecności zgromadzonych w postępowaniu;

- dowodów na potwierdzenie, iż kondycja finansowa spółki pozwalała na zatrudnienie, S. Z. z podstawą wymiaru składek : 4210,18 zł.

Mając powyższe na uwadze organ rentowy zaskarżył orzeczenie i wniósł o jego zmianę oraz o oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu apelacji ubezpieczony przedstawił szczegółowo podniesione zarzuty apelacyjne.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości jednokrotności stawki minimalnej według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie jest uzasadniona i podlega oddaleniu.

Logika rozpoznawania podnoszonych w apelacji zarzutów nakazuje w pierwszej kolejności rozpoznać zarzuty naruszenia prawa procesowego bowiem tylko prawidłowo i w zgodzie z przepisami procesowymi ustalony stan faktyczny może stanowić podstawę do oceny poprawności zastosowania prawa materialnego (por. m. in. wyrok SN z dnia 26 marca 2004 r. IV CK 208/03 LEX nr 182074; postanowienie SN z dnia 18 marca 2009 r. IV CSK 407/08 LEX nr 511007).

Sąd Apelacyjny za niezasadny uznał zarzut naruszenia przepisów postępowania, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. i art. 217 § 1 i 2 k.p.c.

Zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest trafny, a Sąd Okręgowy w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych opartych na materiale dowodowym, którego oceny dokonał bez przekroczenia granic wyznaczonej w tym przepisie swobodnej oceny dowodów. Należy zauważyć, że w myśl wskazanego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów przez sąd orzekający z jednej strony uprawnia sąd do oceny tychże dowodów „według własnego przekonania”, z drugiej natomiast strony zobowiązuje sąd do „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o jedynie część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego – stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, że sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobną wykładnię art. 233 §1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok SN 27.09.2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16.04.2002 r. V CKN 1446/00; wyrok SN z 14.03.2002 r. IV CKN 859/00 i inne).

Nie jest zdaniem Sądu Apelacyjnego przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów to, że Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom stron (ubezpieczonej, M. Z. i P. Z.), albowiem same bowiem powiązania rodzinne nie dają jeszcze podstaw do odmowy wiarygodności tym dowodom, zwłaszcza, że reszta materiału dowodowego nie pozostaje w sprzeczności z tymi dowodami.

Ocena dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy zarówno w zakresie źródeł osobowych była trafna, a sam fakt małżeństwa i powinowactwa istniejący pomiędzy stronami umowy o pracę, nie powinien dowodów tych per se deprecjonować. Trzeba zauważyć, iż Sąd Okręgowy dowody ze źródeł osobowych oceniał w kontekście

potwierdzających te zeznania dokumentów, w tym przebiegu aktywności zawodowej wnioskodawczynie, posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, pozytywnym przejściem badań lekarskich, szkoleń bhp, listy płac i obecności, wniosków urlopowych pracowników płatnika, niezdolności do pracy współnika M. J. oraz dokumentów finansowych złożonych w postępowaniu przed organem rentowym .

Celowym wydaje się też zauważenie, że sam organ rentowy w istocie nie kwestionował wykonywania czynności przez ubezpieczoną, lecz w apelacji wskazywał na ich marginalny charakter (podpisanie faktur i wniosków urlopowych). Za pozornością zawartej umowy o pracę - w ocenie organu przemawia planowane przejście przez wnioskodawczynię na zwolnienie chorobowe i zasiłek macierzyńskie - co miało miejsce niespełna dwa miesiące od zgłoszenia do ubezpieczenia, brak realnej potrzeby jej zatrudnienia na stanowisku, które nie istniało przed zawarciem umowy o pracę i na które nikogo nie zatrudniono.

W oparciu o zeznania ubezpieczonej oraz M. i P. Z. Sąd prawidłowo ustalił, że potrzeba zatrudnienia odwołującej się wynikała z zamiaru rozwoju prowadzonej przez M. i P. Z. działalności gospodarczej, przede wszystkim poprzez otwarcie kolejnych sklepów wielobranżowym, z problemów zdrowotnych M. Z. i koniecznością odciążenia drugiego ze współników obowiązkami zawodowymi. Nadto ubezpieczona posiadała odpowiednie kwalifikacje do zaoferowanego jej stanowiska, z uwagi na jej wykształcenie i doświadczenie zawodowe, jak również była osobą zaufaną, co miało bardzo duże znaczenie dla pracodawcy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, analiza materiału dowodowego sprawy pozwala uznać, że stanowisko pracy odwołującej zostało utworzone w związku z rzeczywistą potrzebą powierzenia wnioskodawczynie obowiązków określonych umową, w tym tych których nie mógł wykonywać współnik niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracodawca rzeczywiście potrzebował zatem osoby, która zajęłaby się sprawami kadrowymi, magazynowymi, współpracą z osobami zatrudnionymi w placówkach handlowych w zakresie zatowarowania, ekspozycji asortymentu sprzedażowego, a trzeba podkreślić, że potrzeba zatrudnienia pracownika jest istotną przesłanką dla oceny ważności umowy. Zatrudnienie wnioskodawczynie w dniu 1 marca 2017 r. zbiegło się też w czasie z uruchamianiem kolejnego sklepu w I., co tym bardziej przemawia za istnieniem faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika. W strukturze organizacyjnej pracodawcy istotnie nie istniało stanowisko na które została zatrudniona wnioskodawczynie, ale wynikało to z podziału pomiędzy współników obowiązkami ściśle związanymi z charakterem ich działalności. Nie było potrzeby zatrudnienia innej osoby na miejsce wnioskodawczynie, na czas jej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i macierzyństwem, skoro obowiązki, które wykonywała wnioskodawczynie, przejął P. Z. i pracownik spółki. Z zeznań P. Z. współnika spółki wynika, że miał on wolę realnego zatrudnienia odwołującej się, która faktycznie pracę podjęła. Nie miał wiedzy o problemach związanych z zajęciem w ciężę odwołującej się i podejmowanych próbach in vitro. Sam fakt, że wpływ na jej zatrudnienie mogły mieć powiązania rodzinne, nie podważa realnego charakteru zatrudnienia ubezpieczonej.

W świetle dowodów osobowych (w szczególności z zeznań B. C., A. P., H. W.) potwierdzających wykonywanie pracy przez odwołującą nie ma większego znaczenia zarzut niewielkiej liczby dokumentów podpisanych przez odwołującą. W sytuacji gdy biurowy obrót papierowy zastępowany jest elektronicznym i nie zachodzi potrzeba podpisywania faktur, a korespondencja handlowa przybiera formę e-maili – liczba ręcznie sporządzonych dokumentów nie świadczy o faktycznym nakładzie pracy pracownika. Trzeba też zauważyć, że właśnie w sytuacji gdy strony kreują pozorną umowę o pracę, to z reguły dokładają starań do wytworzenia wielu dokumentów podpisanych przez takiego pracownika mających obudować dowodowo tę pozorną, co z nie jest trudne do wykonania. To że w niniejszej sprawie tak nie czyniono zdaniem Sądu Apelacyjnego wynikało z faktu, że strony nie zawarły pozornej umowy o pracę, i nie spodziewały się nawet żadnej kontroli ze strony organu rentowego. Sam fakt odwołującej się planowania zajęcia w ciężę metoda in vitro, nie może co do zasady stanowić przeszkody do zawarcia ważnej umowy o pracę, jeżeli ubezpieczona była zdolna do świadczenia pracy od dnia wskazanego w umowie o pracę, i faktycznie pracę tę świadczyła. Fakt pogorszenia stanu zdrowia po upływie 2 miesięcy nie ma już tu znaczenia.

Również niezasadnie okazały się zarzuty naruszenia art. 217 § 1 i 2 k.p.c. Sąd Okręgowy wyjaśnił bowiem sporne okoliczności w sprawie w sposób dostateczny do uznania, że strony umowy o pracę wykreowały pracowniczy tytuł do ubezpieczenia od dnia 1 marca 2017 r. Oparł się w tym zakresie na spójnych, logicznych i rzeczowych zeznaniach świadków, wnioskodawczynie i pracodawców oraz dokumentacji osobowej, medycznej i księgowej. Należy za Sądem

Najwyższym powtórzyć, że naruszeniem art. 217 § 2 k.p.c. może być jedynie nieprzeprowadzenie zawnioskowanego przez stronę dowodu na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i jeszcze niewyjaśnione (postanowienie SN z dnia 15 lutego 2012r., I PK 130/11, LEX nr 1215258). Sąd nie musi przeprowadzić dowodu zgłoszonego przez stronę, jeżeli uzna, że okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 2 k.p.c.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wątpliwym jest, aby zgłoszony dowód z dokumentacji leczenia bezpłodności i przeprowadzonymi zabiegami in vitro miał istotne znaczenie rozstrzygnięcia (art. 227 k.p.c.). W istocie bowiem badanie odwołującej się przez biegłego nawet w powiązaniu z wcześniejszą dokumentacją medyczną, mogłoby świadczyć bardziej o jej aktualnym stanie zdrowia, a nie stanie zdrowia z momentu podjęcia pracy sprzed ponad 2 lat (na dzień 1 marca 2017r.). Co więcej nawet stwierdzenie takiej niezdolności samo przez się nie podważałoby jeszcze definitywnie faktycznego wykonywania takiej pracy. Nierzadko bowiem praca podejmowana jest nawet przez osoby niezdolne do pracy, albo dla których pracę jest przeciwwskazana, podjęcie pracy jest bowiem przede wszystkim podyktowane potrzebą pozyskania źródła utrzymania. Ewentualna nawet niezdolność odwołującej do pracy mogłaby być zatem jedynie elementem oceny wykonywania przez odwołującą pracy, a nie dowodem przesądzającym jej niewykonywanie. Poza tym z doświadczenia życiowego wiadome jest sądowni, że procesy leczenia niepłodności trwają długo i nie ma reguł takich, że samo poddanie się temu leczeniu powoduje niezdolność i wyłączenie aktywności zawodowej kobiet. Potwierdzeniem zdolności do podjęcia pracy jest zaświadczenie lekarza medycyny pracy.

Dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma istotnego znaczenia, czy podpisy na liście obecności i liście płac są "autentyczne", skoro dowodami osobowymi wykazano okoliczność rzeczywistego, odpłatnego świadczenia przez odwołującą się pracy. Sąd pierwszej instancji zasadnie oddalił również wniosek dowodowy pozwanego o zobowiązanie pracodawcę do przedłożenia "dowodów na potwierdzenie, iż kondycja finansowa spółki pozwalała na zatrudnienie S. Z. z podstawą wymiaru składek: 4210,18 zł. Po pierwsze jest to tak ogólnikowo sformułowany wniosek dowodowy, że nie wiadomo jakie dokładnie dowody miałyby przedłożyć strona zatrudniająca. Po drugie materiał dowodowy obrazujący kondycję finansową spółki został przedłożony organowi rentowemu w toku kontroli i został poddany ocenie przez Sąd meriti. Po trzecie okoliczność, czy dochody firmy i wysokość płacy zatrudnianych pracowników można uznać wynagrodzenia ubezpieczonej za nieadekwatne, nie ma w sprawie istotnego znaczenia, bowiem przedmiotem zaskarżonej decyzji jest w ogóle podleganie ubezpieczeniem społecznym z tytułu stosunku pracy, nie zaś wysokość podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. Jak wiadomo w sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego, jej treść wyznacza przedmiot i zakres rozpoznania oraz orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych (por. w tym zakresie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1999 r. II UZ 52/99 OSNP 2000/15/601). Nie jest zatem możliwe rozstrzygnięcie w niniejszym postępowaniu o ewentualnie zawyżonej podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, co nie pozbawia organu rentowego w razie przesądzenia istnienia pracowniczego tytułu do ubezpieczenia – do ewentualnej kontroli wysokości podstawy wymiaru.

W postępowaniu apelacyjnym oddalone przez Sąd pierwszej instancji wnioski dowodowe zostały ponowione, jednakże podlegały one oddaleniu przez Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., bowiem nie zmierzały do ustalenia spornej czy istotnej okoliczności dla rozstrzygnięcia sprawy.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy sięgnąć do rozważań Sądu Najwyższego zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, LEX nr 1771586. Wyrok ten ma znaczenie, gdyż w klarowny sposób wizualizuje i synchronizuje dorobek orzecznicy dotyczący granic kwestionowania umowy o pracę jako tytułu ubezpieczenia. Sąd Najwyższy w tym judykacie wskazał, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Pozorność umowy o pracę występuje wtedy, gdy strony tej umowy, składając oświadczenia woli - zawierające formalnie niezbędne elementy umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p. - faktycznie nie zamierzają realizować obowiązków wynikających z tej umowy, mając świadomość tworzenia fikcji w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla

stosunku pracy (*essentialia negotii*), wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 Nr 15, poz. 275; z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 Nr 9, poz. 368; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 Nr 20, poz. 496; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122; z 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584). Z orzeczeń tych wynika, że pozorna czynność prawna (np. umowa), wyrażająca pozorne oświadczenia woli, nie wywołuje między stronami tej czynności skutków prawnych, ponieważ jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, że oświadczenie to nie będzie wywołało skutków prawnych. Oświadczenie woli stron nie może wywoływać skutków prawnych odpowiadających jego treści, jeżeli same strony tego nie chcą (nie zamierzają). Pozorna umowa o pracę, na podstawie której jej strony nie miały zamiaru i od początku nie realizowały konstrukcyjnych obowiązków dotyczących pracy podporządkowanej (art. 22 § 1 k.p.), nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym pracowników (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 171216864). Jeżeli jednak ubezpieczony faktycznie nie wykonywał pracy podporządkowanej na rzecz płatnika składek i od początku celem zawarcia umowy o pracę nie było wykonywanie tej pracy, a jedynie uzyskanie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w celu otrzymywania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego (obciążających Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, a nie pracodawcę), to wówczas można przyjąć, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Gdy umowa o pracę jest przez strony rzeczywiście wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), które rodzi jej nieważność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825).

Sąd Najwyższy w przywołanym judykacie w dalszej części rozważań podkreślił, że chęć uzyskania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym jest zgodnym z prawem i zasadami współzycia społecznego celem zawarcia umowy o pracę. Dlatego nie można przyjąć, że jeżeli stronom umowy o pracę przyświeca taki właśnie cel, to umowa o pracę jest nieważna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235; z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366). Umowie o pracę, która nie narusza art. 22 § 1 k.p., nie można stawiać zarzutu zawarcia jej w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W apelacji pozwany skonstruował zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W ocenie Sądu Odwoławczego chociaż skarżący podnosi zarzut niewłaściwego zastosowania wskazanego przepisu prawa materialnego, to w istocie zmierza do podważenia ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji i opiera się na własnych twierdzeniach faktycznych. Skarżący wskazuje bowiem, że stan faktyczny został wadliwie ustalony, gdyż jego prawidłowa ocena winna prowadzić do stwierdzenia pozorności zatrudnienia S. Z. jako pracownika u płatnika składek (...) S.C. (...) od dnia 1 marca 2017 i nie podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom:

emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od tego dnia. Ustalenia Sądu Okręgowego, przyjęte za własne przez Sąd Apelacyjny, były jednak odmienne.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że strony zadbały o formalną stronę zatrudnienia – sporządzona została w formie pisemnej umowa o pracę, przeprowadzono szkolenie z bhp i instruktaż stanowiskowy. Ponadto ubezpieczona uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy.

Strony wykazały również, że po stronie pracodawcy zaistniała realna potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej. Płatnik składek miał zamiar rozwijać działalność poprzez otwarcie nowych sklepów. Również zatrudnienie ubezpieczonej odciążało z części obowiązków wspólnika P. Z., który miał ich nadmiar w związku z problemami zdrowotnymi drugiego ze wspólników, męża ubezpieczonej. Zeznania świadków jednoznacznie potwierdzają fakt, że S. Z. faktycznie wykonywała pracę. W chwili zatrudnienia ubezpieczona nie widziała, że jest w ciąży i nie widziała, że będzie w najbliższym czasie korzystać ze zwolnienia lekarskiego. W spółce był podział czynności dla każdego pracownika, nie musiało być wcześniej stworzone stanowisko pracy dla ubezpieczonej. Posiadała ona wystarczające kwalifikacje i doświadczenie zawodowe do objęcia zaoferowanego stanowiska.

Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art.

83 § 1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Sąd odwoławczy stwierdza, że między wnioskodawczynią a zainteresowanym pracodawcą nie doszło do pozornego nawiązania stosunku pracy. Z miarodajnego materiału dowodowego nie można również wyprowadzić tezy, że S. Z. wraz z wspólnikami spółki (...)S.C. (...) uzgodniła zawarcie stosunku pracy bez zamiaru jego realizacji. Ubezpieczona zawarła umowę o pracę w celu świadczenia pracy mającej na celu pomoc w prowadzeniu i rozwijaniu działalności spółki. Praca ubezpieczonej przyniosła płatnikowi polepszenie komunikacji między sklepami i magazynem, a także zajęła się prowadzeniem nowo otwartego sklepu oraz pracą biurową odciążając wspólników. W chwili zawierania umowy nie była w ciąży, starała się o dziecko od ponad 10 lat. Stwierdzenie ciąży było również dla ubezpieczonej zaskoczeniem. Ze zwolnienia lekarskiego zaczęła korzystać na polecenie lekarza w związku z krwotokiem, który wystąpił podczas ciąży wysokiego ryzyka.

Brak również podstaw do uznania, że wykonywane przez ubezpieczoną czynności miały marginalny charakter. Ubezpieczona zajęła się prowadzeniem nowo otwartego sklepu z pomocą dwóch pracowników chwilowo przekierowanych z innych sklepów pracodawcy. Wykonywanie pracy odbywało się pod kierownictwem pracodawcy, osobiście, odpłatnie i ciągle. Nie budzi wątpliwości Sądu Odwoławczego również służbowe podporządkowanie ubezpieczonej pracodawcy. S. Z. była podporządkowana organizacyjnie pracodawcy, który wydawał jej polecenia. Nie ulega przy tym wątpliwości, że podporządkowanie w stosunku pracy nie musi polegać na stałym "fizycznym" nadzorze pracownika.

Podporządkowanie pracownika jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych. Brak tej cechy jest wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (tak: wyrok SN z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456).

Wskazane rozważania mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że wolą ubezpieczonej i płatnika składek było budowanie relacji pracodawca – pracownik. Świadczenie pracy przez

ubezpieczoną i nadzór współwłaścicieli spółki świadczy o tym, że występowała cecha kierownictwa pracodawcy. Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że ubezpieczona podlegała podporządkowaniu organizacyjnemu. Wykonywała pracę w miejscu i czasie wynikającym z zadań wyznaczonych przez pracodawcę. Spostrzeżenia te w świetle art. 22 § 1 k.p. pozwalają na uznanie, że wykonywana praca spełniała cechy charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego.

Wykonywanie pracy była zgodna z modelem zatrudnienia, odbywała się pod kierownictwem pracodawcy, osobiście, odpłatnie, ciągle i z ryzykiem dla pracodawcy.

Reasumując powyższe rozważania należało stwierdzić, że zawarta przez strony umowa o pracę nie była nieważna z powodu pozorności. Strony nawiązały i realizowały więź pracowniczą (zgodnie z reżimem określonym w art. 22 § 1 k.p.).

Prawo ubezpieczeń społecznych w bardzo luźny sposób powiązane jest z prawem cywilnym. Relacja ta wynika przede wszystkim stąd, że ubezpieczenia społeczne stanowią odwzorowanie publicznoprawnego modelu regulacji prawnej. Oznacza to, że korzystanie w tej sferze prawnej z instytucji prawa prywatnego jest w każdym wypadku dyskusyjne. Uwaga ta sprawia, że transponowanie na grunt relacji ubezpieczeniowej konstrukcji nadużycia prawa ma charakter zindywidualizowany, a przede wszystkim wyjątkowy. W orzecznictwie podkreśla się, że w indywidualnych sporach między ubezpieczonym i organem rentowym art. 5 k.c. (art. 8 k.p.) nie ma zastosowania. Wynika to z tego, że relacje zachodzące między ubezpieczonym i organem rentowym nie są regulowane przez przepisy prawa cywilnego (wyrok SA w Białymstoku z dnia 9 października 2013 r., III AUa 359/13, LEX nr 1386064). Stanowisko to uchodzi za oczywiste w judykaturze. Do złagodzenia rygorów prawa ubezpieczeń społecznych nie stosuje się ani art. 5 k.c., ani art. 8 k.p., bo przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter przepisów prawa publicznego. (np. wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r. III UK 214/10 LEX nr 1095955, wyrok SA w Łodzi z dnia 21 sierpnia 2013 r. III AUa 1772/12 LEX nr 1366109). Analogicznie jest w przypadku, gdy posługiwanie się zasadami współzycia społecznego (sprzeczną z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) wymierzone ma być przeciwko ubezpieczonemu.

Za Sądem Najwyższym (uzasadnienie wyroku z dnia 15.11.2006 I BP 12/06 OSNAPIUS 2008 nr 1-2, poz. 3) warto zwrócić uwagę, że treść zasad współzycia społecznego nie jest zdefiniowana. Przy uwzględnieniu, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), należy przyjąć, że odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719). Ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 308/00, Biuletyn SN 2001, nr 1, s. 9 i z 4 października 2001 r., I CKN 458/00, LexPolonica nr 381359). Przepis art. 5 k.c. i art. 8 k.p. pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 5 k.c. i art. 8 k.p. jako zwroty nieokreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Każde prawo podmiotowe istnieje w granicach wyznaczonych treścią art. 5 k.c. i art. 8 k.p. Przepis ten ma zastosowanie wówczas, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, ale jest sprzeczne z tymi normami. Domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa niezaskługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2001 r., II CKN 103/99, LexPolonica nr 376861).

Kierując się wskazanymi dyrektywami nie sposób uznać, że okoliczności faktyczne sprawy pozwalają na przyjęcie, że umowa o pracę zawarta przez S. Z. i współników spółki (...) S.C. (...) jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego

(społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) i nie powinna wywierać skutków w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczona, pomimo zajścia w ciążę, już podczas trwania umowy o pracę, miała pełne prawo do podlegania ubezpieczeniu społecznemu, a w rezultacie do korzystania ze świadczeń wynikających z systemu.

Reasumując zatem, ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego Sąd Apelacyjny akceptuje i przyjmuje również z podstawę faktyczną swego orzeczenia, a istotą tych ustaleń było zawarcie przez strony ważnej umowy o pracę, która była realizowana. Już to ustalenie czyni niezasadnym podniesiony w apelacji zarzut prawa materialnego. Skoro prawidłowo i zgodnie z prawem procesowym ustalono, że ubezpieczona była pracownikiem, to w konsekwencji tego zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej przewidującego podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym przez pracowników przez Sąd pierwszej instancji było prawidłowe.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji.

O kosztach procesu za II instancję (punkt 2 wyroku) Sąd Apelacyjny orzekł na zasadach wynikających z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. - odpowiedzialności za wynik procesu oraz zwrotu kosztów niezbędnych i celowych, przy uwzględnieniu stawek minimalnych w oparciu o § 10 ust. 1 pkt. 2 i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń SSA Alicja Podlewska