

Sygn. akt III AUa 167/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda (spr.)
Sędziowie:	SA Barbara Hejwowska SA Małgorzata Pasek
Protokolant: sekretarz sądowy Krzysztof Wiater	

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2017 r. w Lublinie

sprawy M. S. (1)

z udziałem zainteresowanego J. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji M. S. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu

z dnia 8 grudnia 2016 r. sygn. akt VI U 273/16

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od M. S. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Małgorzata Pasek Elżbieta Gawda Barbara Hejwowska

III AUa 167/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Radomiu oddalił odwołanie M. S. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R., stwierdzające, że wnioskodawczyni w okresie od 1 sierpnia 2015 r. do 31 lipca 2017 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników

z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. S.. Sąd zasądził nadto od wnioskodawczynie na rzecz pozwanego kwotę 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

J. S. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Stocznia (...) w R. poczynszy od 07.10.1998 r. Przedmiotem działalności jest budowa, naprawa oraz konserwacja statków i łodzi. Siedziba firmy mieści się w R..

M. S. (1) została zatrudniona przez J. S. na podstawie pisemnej umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01.08.2015 r. do dnia 31.07.2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży i marketingu. Strony ustaliły, że wnioskodawczynie będzie otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł. Płatnik składek przez zatrudnieniem M. S. (1), nigdy wcześniej nie zatrudniał pracownika na stanowisku dyrektorskim. Do tego czasu, zatrudniał tylko jednego pracownika, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku skutnika, za wynagrodzeniem minimalnym 1.800 zł. Osoba ta pracuje do chwili obecnej. Głównym powodem zatrudnienia skarżącej, zdaniem płatnika składek, było odnowienie kontaktów zagranicznych, utraconych po kryzysie finansowym w 2007 roku oraz doskonały kontakt z klientem, jaki nawiązywała wnioskodawczynie w okresie poprzedzającym zatrudnienie. Znajomość branży przez ubezpieczoną oraz znajomość języków obcych – języka angielskiego i języka niemieckiego była jednym z motywów ustalenia w/w wysokości wynagrodzenia.

M. S. (1) jest synową J. S..

Ubezpieczona miała wykonywać pracę w siedzibie firmy w R. (biuro) oraz w miejscu wykonywania działalności w M. – tu bowiem mieści się hala, w której wykonywane są jachty. Nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Jej praca polegała na przygotowywaniu ofert sprzedaży jachtów, obsłudze klientów, przygotowywaniu korespondencji e-mail, kontaktach z klientami zagranicznymi, wykonywaniu prac biurowych, przygotowywaniu dokumentów sprzedażowych, odnawianiu kontaktów z dealerami zagranicznymi i pozyskiwaniu nowych, przygotowywaniu specyfikacji rzeczowych i cenowych jachtów. Pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 07.00 do 15.00. W tym czasie pozyskała jednego klienta zagranicznego (z Włoch) oraz klienta krajowego oraz wystawiła 3 faktury sprzedażowe.

Płatnik składek na okoliczność wykonywania pracy przez wnioskodawczynie, przedłożył organowi rentowemu materialne dowodowy w postaci – deklaracji zgodności łodzi rekreacyjnej (2 sztuki) wystawione przez ubezpieczoną, ale brak jest na nich nazwy podmiotów, dla których zostały wystawione, faktury sprzedażowe (3 sztuki), korespondencję e-mail (1 sztuka), wysłaną przez wnioskodawczynie ze strony internetowej płatnika tj. (...) Wydruki korespondencji mailowej złożone zostały również do akt sprawy.

Świadek P. O. – w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przed organem rentowym zeznał, że M. S. (2) świadczyła pracę w biurze w M., ale nie potrafił wskazać dokładnie czym się zajmowała. Zeznał, że nie widział wnioskodawczynie przy pracy. Widział ją tylko jak przyjeżdżała do M.. Z kolei, w toku postępowania sądowego, świadek zeznał, że wnioskodawczynie w M. bywała codziennie, przez 2-3 godziny. Wówczas przyjmowała potencjalnych klientów, pokazywała jachty, zajmowała się transportem łódek, choć to J. S. głównie prowadził firmę, pozyskiwał i przyjmował klientów.

Świadek B. S. zeznał natomiast, że wnioskodawczynie, przede wszystkim pracę wykonywała w M., zaś z biurem w R. jedynie się kontaktowała. Wnioskodawczynie także 2-3 razy w miesiącu dostarczała dokumentację finansowo – księgową do biura księgowej.

M. S. (1) ma wykształcenie wyższe ekonomiczne. Studia ukończyła w lipcu 2013 roku, uzyskując tytuł zawodowy magistra ekonomii o specjalności rachunkowość. W zakresie doświadczenia zawodowego ubezpieczona legitymuje się odbytym w 2009 roku stażem w zakresie rachunkowości i księgowości w firmie (...). P.H.U. (...). prowadzonej przez G. K. oraz zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 05.12.2013 r. do 12.04.2014 r. w Banku (...) S.A.

z siedzibą w W. w charakterze aplikanta bankowego. Nadto, w okresie od 05.12.2013 r. do 12.04.2014 r. prowadziła własną pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Wypożyczalnia (...) M. S. (1), w zakresie wypożyczania i dzierżawy sprzętu rekreacyjnego i sportowego. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej deklarowała najniższe podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia.

Płatnik składek zgłosił M. S. (1) do systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy o pracę. Skarżąca w momencie rozpoczęcia zatrudnienia była w piątym miesiącu ciąży. Od dnia 15.10.2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą, a od dnia 23.11.2015 r. na urlopie macierzyńskim. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, korzysta z półrocznego urlopu wychowawczego. Za okres niezdolności do pracy tj. od 15.10.2015 r. do 16.11.2015 r. płatnik wypłacił wnioskodawczyni należne wynagrodzenie.

Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie, a następnie na urlop macierzyński, na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Jej obowiązki wykonuje J. S., a nadto w działalność gospodarczą płatnika, zaangażowany jest jego syn B. S. – mąż wnioskodawczyni, który pomaga ojcu w prowadzeniu firmy. Niezależnie od tego prowadzi własną działalność gospodarczą związaną ze sprzedażą i produkcją łodzi. Uprzednio, po ukończeniu studiów, był zatrudniony u płatnika składek na stanowisku kierownika produkcji za wynagrodzeniem ok. 2.000 zł.

M. S. (1) wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego. Organ rentowy, po powzięciu wątpliwości, co do wiarygodności zawarcia umowy o pracę i po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, w dniu 12.02.2015 r. wydał decyzję nr (...), mocą której na podstawie art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw z art. 83 § 1 k.c., stwierdził, że M. S. (1) nie podlega w okresie od 01.08.2015 r. do 31.07.2017 r. ubezpieczeniom społecznym pracowników z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Stocznia (...) w R..

W ,oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania, przywołując przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz przepisy kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i 9 w/w ustawy, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 8 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Z kolei, na podstawie art. 11 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, a zgodnie z art. 12 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Artykuł 13 cytowanej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Definicję stosunku pracy zawiera przepis art. 22 § 1 k.p. W świetle tego przepisu umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień.

W niniejszej sprawie doszło do podpisania umowy o pracę pomiędzy M. S. (1) jako pracownikiem a J. S. jako pracodawcą. Umowa o pracę zawarta została na czas określony od 01.08.2015 r. do 31.07.2017 r. Z tego też tytułu odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy zważył, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem

i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami, stanowi bowiem podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe

i wypadkowe. Sąd Okręgowy miał na uwadze pogląd Sądu Najwyższego, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem może stanowić tylko

i wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, LEX nr 148238). Samo zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, albowiem, jak wynika z brzmienia przytoczonych przepisów, jedynie rzeczywiste pozostawanie

w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których Sąd Najwyższy stwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.02.2013 r., I UK 472/12). Tym samym podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika, rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym

i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Tym samym bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.11.2011 r., II UK 69/11 LEX nr 1108830). Co więcej, Sąd Najwyższy w wyroku z 12.07.2012 r., II UK 14/12 LEX nr 1216864, podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a 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, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, czynność prawna pozorna, jest to czynność mająca na celu obejście ustawy, która polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (tj. pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I UK 101/12, LEX nr 1250560). Jeżeli zatem jedynym celem zawarcia umowy o pracę było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna, co skutkuje jej nieważnością (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 lutego 2013 r., III AUa 782/12).

Organ rentowy może zakwestionować tak zarówno fakt zawarcia umowy

o pracę, jak wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia społeczne ubezpieczenie, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy zawartej dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) bądź sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 k.p.). Uprawnienie takie nadaje mu wprost treść art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej.

Sąd Okręgowy dostrzegł powszechność problemu wyłaniającego się na gruncie postępowań dotyczących ubezpieczeń społecznych, polegającego na wyłudzeniu świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, które odbywa się poprzez anektowanie umów o pracę w zakresie podwyższania wynagrodzenia bądź na zawieraniu umów

o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. ciąża i urodzenie dziecka) i ustaleniu wygórowanego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną

naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skonstruowana w ten sposób umowa o pracę jest nieważna. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251, które Sąd Okręgowy w całości podzielił.

Sąd Okręgowy dokonał analizy przedstawionych w sprawie dowodów i uznał, że stosunku pracy między stronami nie było. Strony zawarły pozorną umowę o pracę, stosunek pracy w rzeczywistości nie zaistniał, a co za tym idzie nie powstał tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Sąd w całości podzielił argumentację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, jak również w odpowiedzi na odwołanie, że za powyższym przemawiają takie okoliczności jak – zatrudnienie odwołującej na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy, brak wiarygodnych dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie przez nią pracy, brak racjonalnego uzasadnienia dla zatrudnienia skarżącej, nie zatrudnienie na jej miejsce innej osoby, brak powrotu do pracy do dnia wyrokowania, brak odzwierciedlenia w dokumentach osobowych wnioskodawczynie, wskazywanych przez stronę wnioskującą – kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego niezbędnego, do pracy na utworzonym stanowisku oraz krótkotrwałość zatrudnienia – po upływie 2,5 miesiąca od zawarcie umowy o pracę, wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy. Nie bez wpływu na stanowisko Sądu, pozostaje fakt, że odwołująca, umowę o pracę podpisała w zaawansowanej ciąży.

W ocenie Sądu Okręgowego wnioskodawczynie nie podołała obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c., sytuującego zasadę ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym, albowiem przedstawione przez nią dowody na poparcie swojej argumentacji okazały się nieprzekonywujące.

Postępowanie dowodowe wykazało, że M. S. (1), tak naprawdę nie wykonywała czynności w ramach umowy o pracę, a jej zaangażowanie w sprawy firmy, uznać należy bardziej, jako pomoc rodzinną w prowadzeniu działalności gospodarczej, niż pracownicze podporządkowanie. Co więcej, strony stosunku pracy doskonale wiedziały, że sporna umowa o pracę nie będzie długo obowiązywać,

a ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne będą krótkotrwałe – co może tłumaczyć zawarcie tejże umowy na czas określony dwóch lat, akurat tyle, ile łącznie wynosił okres zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego

i półrocznego urlopu wychowawczego. Nadto, świadczy o tym fakt, że w dniu podpisania umowy o pracę wnioskodawczynie była w piątym miesiącu ciąży i nie ulegało wątpliwości, że za krótki okres będzie niezdolna do pracy. Skoro więc, będzie przebywała na zwolnieniu lekarskim, to będzie otrzymywała świadczenia

z ubezpieczeń społecznych w wysokości obliczonej od podanej podstawy ustalonego wynagrodzenia. O ile zatem chęć zawarcia umowy o pracę, jako jednego z powodów gwarantujących świadczenia z ubezpieczenia społecznego, nie stanowi działania sprzecznego z prawem, o tyle już zachowania takiego, jakie wyłania się na gruncie niniejszej sprawy w przypadku wnioskodawczynie oraz pracodawcy nie można w żadnym razie akceptować. Jest ono bowiem naganne i szkodliwe społecznie. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z bardzo wysokim wynagrodzeniem (po okresie podlegania ubezpieczeniu z minimalną podstawą wymiaru składek), a następnie po upływie dość krótkiego okresu opłacania składek liczonych od tejże wysokiej podstawy wynagrodzenia, skorzystanie z długotrwałego zwolnienia lekarskiego spowodowanego ciążą a następnie z urlopu macierzyńskiego świadczy o tym, że celem zawarcia umowy o pracę, była ewidentnie wyłącznie chęć uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Idąc dalej, wskazać należy, że zaoferowane odwołującej stanowisko pracy w ramach zawartej umowy tj. dyrektor ds. sprzedaży i marketingu było etatem utworzonym specjalnie na potrzeby usankcjonowania podpisanej umowy o pracę. Skarżąca nie miała sporządzonego pisemnego zakresu obowiązków, który pozwalałby zweryfikować na czym miała polegać jej praca. Brak takiego dokumentu w tym przypadku budzi wątpliwości i uzasadnia twierdzenie o faktycznym nieistnieniu stosunku pracy. Celem deklarowanym przez pracodawcę było przejęcie przez nową pracownicę jego obowiązków w postaci kontaktów z klientami, odzyskania utraconych kontaktów i pozyskiwanie nowych. Rola wnioskodawczynie w firmie miała więc być znaczna. Logicznym jest więc oczekiwanie, że pracodawca szczegółowo i jasno,

a więc na piśmie, owe obowiązki nowemu pracownikowi przedstawi.

W ocenie Sądu Okręgowego, złożone do akt sprawy faktury, mające potwierdzić działalność skarżącej, jak również wydruki korespondencji mailowej, nie mogą stanowić dowodu świadczenia pracy. Owszem, świadczą o tym, że M. S. (1) wykonała te czynności, jednakże ani skarżąca jako pracownik, ani J. S. jako pracodawca, w żaden sposób, oprócz własnych twierdzeń, nie wykazali jakiegokolwiek rezultatu jej pracy w spornym okresie. Brak materialnych dowodów na fakt, że wnioskodawczyni odnowiła utracone kontakty handlowe bądź zyskała nowych potencjalnych kontrahentów. Okoliczności tej nie potwierdzają również przesłuchani w sprawie świadkowie. Zeznania świadka P. O., w tym zakresie się sprzeczne wewnętrznie, a nadto nie korelują z zeznaniami kolejnego świadka B. S.. Świadek P. O. w postępowaniu przed organem rentowym zeznał, że nie widział M. S. (1) przy pracy, choć pracę wykonywała w biurze w M.. Nie potrafił jednak wskazać, czym się zajmowała. Natomiast z zeznań tego świadka złożonych w postępowaniu sądowym, wynika, że wnioskodawczyni w M. pojawiała się jedynie na 2-3 godziny, czasem pokazywała klientom jachty, zajmowała się transportem łódek, ale te czynności wykonywał również J. S., który prowadził firmę i pozyskiwał klientów. Sprzeczności w zeznaniach świadka podważają jego wiarygodność. Z kolei, świadek B. S. wskazywał, że skarżąca pracowała głównie w M., a z biurem w R. jedynie się kontaktowała. Tym bardziej więc dziwi, że skoro była jedynym pracownikiem biurowym, który miał sprawować nadzór nad pracą biura, nie kontrolowała spraw biurowych w R.. Domniemywać więc należy, że sprawami tymi zajmował się sam płatnik składek, skoro fakt ten potwierdził świadek B. S., wskazując, że adres biura w R., jest także adresem zamieszkania J. S.. Kolejną kwestią, która podważa stanowisko strony wnioskującej, jest fakt, że M. S. (1) zatrudniona na kluczowym dla firmy stanowisku, nie miała przy tym na tyle odpowiedniego doświadczenia w tym zakresie i przygotowania zawodowego, które uzasadniałoby powierzenie jej tak istotnej z punktu widzenia pracodawcy funkcji. Sąd zwraca uwagę, że branża w jakiej działalność gospodarczą prowadzi płatnik, jest branżą niezwykle specyficzną, wąską, wymagającą wnikliwej znajomości rynku i oczekiwań potencjalnego klienta. Tym bardziej, niezrozumiałe dla Sądu, jest że płatnik składek, jako pracodawca z bogatym doświadczeniem zawodowym, zatrudnia nowego pracownika, który poza zainteresowaniami w zakresie żeglarsstwa i napisaniu pracy magisterskiej z zakresu działań marketingowych branży jachtowej w Polsce, nie posiada w ogóle doświadczenia w pracy na stanowisku kierowniczym, co więcej, w pracy w handlu z klientem specyficznym i wymagającym, w pracy, gdzie doświadczenie zawodowe zdobywa się latami, co zresztą sama skarżąca przyznała. Nie przekonały Sądu Okręgowego zarówno zeznania wnioskodawczyni, jak i zeznania J. S., że rozeznanie w branży, M. S. (1) zdobywała w trakcie wspólnych wizyt na targach branżowych, na które jeździła razem z płatnikiem składek. W ocenie Sądu to za mało. Czym innym jest hobby i pasja w danej dziedzinie, a czym innym doświadczenie zawodowe.

W ocenie Sądu Okręgowego J. S. nie miał żadnych ekonomicznych czy też organizacyjnych powodów, dla których miał zatrudnić odwołującą, która

w dodatku nie rokowała powrotu do pracy w najbliższej przyszłości. Z tych też względów, ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie dla odwołującej w kwocie 9.000 zł, uznać należy za rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Na ocenę tą, rzutuje poza brakiem dostatecznego doświadczenia wnioskodawczyni, po pierwsze, okoliczność, że płatnik składek zatrudnia jeszcze innego pracownika, który osiąga miesięczne wynagrodzenie na poziomie najniższego wynagrodzenia, przy czym nie uszło uwadze Sądu, że choć jest to pracownik fizyczny z doświadczeniem zawodowym (stanowisko szkutnik), to na mim koncentruje się w zasadzie największy ciężar pracy – mianowicie zbudowanie zamówionego jachtu. Po drugie, ustalenie wynagrodzenia za pracę w kwocie 9.000 złotych brutto jest uznawane w aktualnych realiach życia za wynagrodzenie wysokie. Rzecz jasna, wynagrodzenie w takiej kwocie, nie jest zabronione prawem, albowiem jak wskazano powyżej, pracodawca ma swobodę kształtowania umowy o pracę zawieranej z pracownikiem. Jednakże

z całą stanowczością podkreślić należy, że wysokość wynagrodzenia pracownika z reguły winna korelować z jego wiedzą, wykształceniem oraz zdobytym już doświadczeniem zawodowym. Pracownik, który posiada wyższe wykształcenie ma bowiem prawo oczekiwać, że jego wynagrodzenie za pracę będzie sprawiedliwe, godziwe i na tyle realne, że będzie odpowiadać świadczonej pracy.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, że na czas nieobecności M. S. (1), pracodawca nie zatrudnił żadnej osoby i sam wykonywał czynności należące do zakresu jej obowiązków, korzystając przy tym z pomocy syna B. S.. W ocenie Sądu Okręgowego, płatnik składek prowadzi firmę, w której każdy

z członków rodziny, w pewien sposób pomaga w jej funkcjonowaniu, choćby nawet pomoc ta polegała na przyjęciu potencjalnego klienta, pokazaniu mu jachtu, czy sporządzeniu korespondencji mailowej. W żadnym zaś razie, nie można przyjąć, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych w sprawie, że czynności jakie wykonywała wnioskodawczyni, były wykonywane w ramach stosunku pracy.

Sąd Okręgowy, w rezultacie, nie dał wiary zeznaniom zarówno M. S. (3), zeznaniom J. S. oraz zeznaniom świadków, w zakresie w jakim miały wykazać cel i charakter świadczonej przez odwołującą pracy.

Za wiarygodne Sąd uznał dokumenty złożone do akt sprawy. Autentyczność tych dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu. Zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji oraz w sposób rzetelny, stąd też stanowiły miarodajne źródło dowodu.

W ocenie Sądu Okręgowego zatrudnienie wnioskodawczyni na podstawie umowy o pracę było fikcyjne i ukierunkowane na nabycie uprawnień do świadczeń

z ubezpieczenia społecznego, w związku z tym nie może ona być uznana za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, ponieważ nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy, przez co nie można jej przypisać cech pracownika.

Z tych względów i na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy o oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z wynikiem sporu, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 102 i art. 108 § 1 k.p.c. Zasądzona od wnioskodawczyni na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwota 2.400 zł obliczona została zgodnie z wartością przedmiotu sporu wskazaną przez organ rentowy (k. 245), która nie była kwestionowana przez odwołującą

i stanowi podstawę wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego, które zostało określone na podstawie § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia odwołania, zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1667). Sąd uznał, że wartość przedmiotu sporu bardzo nieznacznie przekracza kwotę 10.000zł, stanowiącą górną granicę wartości, do której kwota wynagrodzenia pełnomocnika wynosi 2.400zł, dlatego nie obciążył M. S. (1) kosztami wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego, ponad tę kwotę, stosując przepis art.102 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik M. S. (1) zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, art. 8, art. 11, art. 12 i art. 13 ust. 1 cyt. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. oraz art. 83 k.c. i art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieuprawnione i krzywdzące dla skarżącej przyjęcie, że jej zatrudnienie i umowa o pracę były nieprawdziwe i fikcyjne, ukierunkowane na nabycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w sytuacji gdy wnioskodawczyni wykazała niezbiecie, że umówiona prace wykonywała a pracodawca pracę przyjmował, akceptował, strony nie miały zamiaru obejścia prawa ale faktycznie realizowały swoje obowiązki, wynikające z umowy o pracę;

2) naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędne dokonanie ustaleń faktycznych i przyjęcie, że M. S. (1) nie wykonywała umówionej z pracodawcą pracy;

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku

i ustalenie podlegania przez M. S. (3) ubezpieczeniom społecznym od

1 sierpnia 2015 r. do 31 lipca 2017 r. ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W uzasadnieniu apelacji skarżący rozwinął stawiane zarzuty.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu, wskazując, że argumentacja apelującego jest błędna a zaskarżony wyrok jest słuszny i zgodny z prawem.

W odpowiedzi na apelację zainteresowany J. S. przedstawił własne zarzuty do wyroku i podtrzymał apelację skarżącej.

Opierając się na ustaleniach faktycznych jak i rozważaniach prawnych poczynionych przez Sąd I instancji **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny akceptuje w całości ustalenia faktyczne jak i wywody prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia prawa procesowego, wskazanego w apelacji, poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego i przyjęcie, że wnioskodawczyni nie wykonywała umówionej pracy. Sąd Okręgowy dokonał ustaleń na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, który należycie i w zgodzie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. ocenił. Sąd Okręgowy wyraźnie wskazał na rozbieżności w zeznaniach świadków co do miejsca rzekomego świadczenia pracy przez skarżącą w ramach stosunku pracy a apelujący nie zarzucił przekroczenia przez sąd zasady swobodnej oceny dowodów. Dokonując trafnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się też naruszenia prawa materialnego, wskazanego w apelacji.

W istocie zarówno zarzut naruszenia prawa procesowego jak i prawa materialnego sprowadza się do nieprawidłowego ustalenia przez Sąd Okręgowy, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy w reżimie pracowniczym. Zważyć należy, że Sąd Okręgowy prawidłowo badał czy czynności wykonywane przez skarżącą spełniały przesłanki wynikające z treści art. 22 k.p. a świadczące o istnieniu stosunku pracy. Zgodnie z jego treścią 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. Sąd Okręgowy prawidłowo zdefiniował stosunek pracy, wskazując na jego konstruktywne elementy i nie dopatrując się tych elementów w stosunku prawnym, jaki zaistniał pomiędzy stronami umowy zawartej w dniu 1 sierpnia 2015 r.

Przede wszystkim w stosunku prawnym łączącym wnioskodawczynię i J. S. nie można dopatrzeć się podporządkowania, bez której to cechy nie można w ogóle mówić o zaistnieniu stosunku pracy. Wnioskodawczyni nie udowodniła, aby wykonywała konkretne czynności na polecenie pracodawcy, aby jej praca była przez niego kontrolowana i rozliczana. Nie można też mówić o stałości i ciągłości pracy w sytuacji, gdy skarżąca była widywana w określonym w umowie miejscu wykonywania pracy przez 2-3 godziny (niespójne zeznania świadka P. O.), materialne dowody wykonywania pracy są śladowe (2 deklaracje zgodności łodzi rekreacyjnej, 3 faktury sprzedażowe, 1 e-mail, wysłany ze strony internetowej płatnika), 2-3 razy w miesiącu przynosiła dokumenty do biura, świadczącego usługi księgowe. W tej sytuacji zadanie przyjął Sąd Okręgowy, że skarżąca podejmowała pewne czynności na rzecz firmy ale nie w ramach stosunku pracy.

Co istotne z zeznań pracodawcy wynika, iż zatrudnienie wnioskodawczyni było warunkowane oczekiwaniami na przyszłość. Trudno uznać te twierdzenia za wiarygodne w sytuacji, gdy zatrudniona została kobieta w ciąży, która w przeciągu krótkiego okresu stała się niezdolna do pracy – od 15 października 2015 r. Niewiarygodne jest też twierdzenie pracodawcy, iż zamierzał skorzystać z doświadczenia wnioskodawczyni, która przecież nie miała za sobą pracy na stanowisku kierowniczym ani też doświadczenia w specyficznej działalności, którą prowadził J. S.. W tej sytuacji to raczej skarżąca mogła korzystać

z doświadczenia pracodawcy. Ponadto wnioskodawczyni została zatrudniona od sierpnia 2015 r. a zatem pod koniec lata i na okres jesienny, w sytuacji gdy, jak wynika z zeznań B. S. okres jesienno-zimowy jest martwym sezonem w działalności pracodawcy. Materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Okręgowy wskazuje nadto, że zarówno przed zatrudnieniem skarżącej jak i w czasie jej zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego zainteresowany nie zatrudnił nikogo na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży i marketingu. Jest to więc dodatkowy argument za tezą, iż strony nie pozostawały faktycznie w stosunku pracy, gdyż nie było potrzeby tworzenia tego stanowiska pracy.

Wszystkie powyższe okoliczności jak i okoliczności rozważone przez Sąd Okręgowy przemawiają za fikcyjnością zatrudnienia skarżącej.

Wbrew zrzutom apelacji zasadnie Sąd Okręgowy przyjął, iż wnioskodawczyni nie wykonywała pracy w charakterze pracownika i zgodnie z zawartą umową o pracę. Podpisanie umowy jak i potwierdzanie obecności w listach obecności, służyć miało jedynie wywołaniu na zewnątrz wrażenia faktycznego świadczenia pracy. W tym zakresie Sąd Apelacyjny akceptuje w pełni wywody Sądu Okręgowego jak

i przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poglądy Sądu Najwyższego. Samo zachowanie wymogów formalno-prawnych w postaci podpisania umowy o pracę czy zgłoszenia do ubezpieczeń nie może przesądzać o nawiązaniu stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Sąd Apelacyjny podziela w całości pogląd Sądu Najwyższego, w świetle którego zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego (wyrok z dnia 28 lutego 2001 r. II UKN 244/00 OSNP 2002/20/496).

Skoro skarżąca nie pozostawała w stosunku pracy to nie powstał tytuł ubezpieczeń społecznych, o którym mowa w treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 cyt. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wyrok wydany przez Sąd Okręgowy jest prawidłowy i zgodny z obowiązującymi przepisami, toteż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu w trybie art. 385 k.p.c.

Rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Apelacyjny miał na uwadze treść art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Żądanie takie zostało złożone przez pełnomocnika organu rentowego, będącego radcą prawnym (odpowiedź na apelację).

Przy wartości przedmiotu zaskarżenia powyżej 10.000 zł stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego wynosi 3.600 zł - § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Stawka minimalna w postępowaniu apelacyjnym wynosi 75% stawki minimalnej (§ 10 ust. 1 pkt 2 cyt. rozporządzenia), zatem stanowi kwotę 2.700 zł.