

Sygn. akt *III AUa 766/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jolanta Cierpiał

Sędziowie: SSA Marek Borkiewicz

SSA Marta Sawińska (spr.)

Protokolant: insp.ds.biurowości Agnieszka Perkowicz

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2016 r. w Poznaniu

sprawy **D. D. (1)**

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

przy udziale zainteresowanej D. O.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji D. D. (1) i D. O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 9 lutego 2015 r. sygn. akt III U 868/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, iż D. O. jako pracownik u płatnika składek D. D. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 17 lutego 2014 r.;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i zasądza od pozwanego na rzecz odwołującego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zasądza od pozwanego na rzecz odwołującego i zainteresowanej po 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Marta Sawińska	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Marek Borkiewicz
--------------------	----------------------	----------------------

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 24 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że **D. O.**, jako pracownik u płatnika składek **D. D. (1)** nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 17 lutego 2014 roku. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że D.

O. w krótkim okresie od daty zatrudnienia (po 37 dniach) stała się niezdolna do pracy, co nasuwało podejrzenie, że umowa o pracę została zawarta w celu uzyskania wysokiego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Prowadzone przez organ rentowy postępowanie wykazało, iż w rzeczywistości zamiarem stron nie było świadczenie pracy a zawarcie umowy było czynnością pozorną, mającą na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa.

Odwołanie od decyzji złożył płatnik składek D. D. (1), który wnosił o ustalenie, że D. O., jako pracownik podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 9 lutego 2015 r. wydanym w sprawie III U 868/14 Sąd Okręgowy w Koninie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (pkt 1) i zasądził od odwołującego na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

D. D. (1) prowadzi od 2001 r. działalność gospodarczą działając pod nazwą (...) D. D. (1) w miejscowości R., gm. K.. Przedmiotem działalności jest produkcja dekoracji świątecznych (bukiety, stroiki, wiązanki). Miejsce prowadzenia działalności znajduje się przy jego miejscu zamieszkania. Prowadzona w firmie produkcja ma charakter okresowy, z największym nasileniem w okresie jesienno-wiosennym (od sierpnia/września do kwietnia), sezon wiosenno - letni jest tzw. sezonem martwym.

Sąd Okręgowy ustalił, że w ramach prowadzonej działalności D. D. (1) zatrudnia w charakterze pracowników około 14 osób, a w czasie realizacji większych zamówień dodatkowo przyjmuje do pracy inne osoby na podstawie zawieranych umów o dzieło. Większość osób pracujących w firmie (...) zajmuje stanowiska plecionkarzy, a ok. 2-3 osoby zajmują stanowisko kierowców, w tym między innymi syn D. D. (1). Osoby zatrudniane, jako pracownicy posiadają w większości umowy o pracę zawierane na czas określony i odwołujący wypłaca im wynagrodzenie odpowiadające wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W okresie prowadzenia działalności D. D. (1) samodzielnie zajmował się prowadzeniem spraw biurowych. Jedynie w 2011 r. zatrudnił na stanowisku pracownika biurowego starszą córkę, która jednak po przepracowaniu miesiąca korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, a następnie przebywała na urlopie macierzyńskim, później urlopie wychowawczym i nie wróciła do pracy, a stosunek pracy został z nią rozwiązany w lutym 2014 r.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, od początku działalności D. D. (1) współpracuje z biurem rachunkowym a także z agencją celną oraz S. R., która prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe (...). Przedmiotem tej ostatniej działalności jest świadczenie usług w zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej przywozu i wywozu towarów między krajami należącymi do Unii Europejskiej.

W związku z planowanym 3-tygodniowym wyjazdem zagranicznym do Tajlandii, D. D. (1) postanowił, że na czas jego nieobecności firmą zarządzać będzie jego córka D. O. (panieńskie nazwisko D.) – urodzona w dniu (...) D. O. w 2011 r. ukończyła Technikum (...) w Zespole Szkół (...) w Ż. oraz zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika (...). Do stycznia 2014 r. mieszkała razem z rodzicami i niekiedy pojawiała się w biurze firmy. D. O. wiedziała, na czym polegała działalność prowadzona przez ojca, nie była jednak wcześniej zatrudniana przez D. D. (1).

W dniu 17 lutego 2014 r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy D. O. a D. D. (1). Na jej podstawie D. O. została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 3.000 zł brutto. Jako miejsce pracy wskazano siedzibę firmy w R.. Ubezpieczona posiadała pisemny zakres obowiązków składający się z części ogólnej (będący w istocie powtórzeniem obowiązków pracownika wynikających z kodeksu pracy) oraz części szczególnej. Zgodnie z określonym zakresem D. O. była zobowiązana do świadczenia pracy

na stanowisku pracownika biurowego, a w szczególności do utrzymywania czystości w obrębie biura, przestrzegania przepisów o ochronie tajemnicy służbowej. Przystępując do pracy posiadała zaświadczenie lekarskie, że jest zdolna z uwagi na stan zdrowia do pracy na stanowisku pracownika administracyjno - biurowego. D. O. podpisując umowę o pracę wiedziała, że jest w ciąży, lecz nie informowała ojca o tej okoliczności. D. O. przeszła szkolenie w zakresie znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących na tym stanowisku, a nadto posiadała upoważnienie do składania podpisów w imieniu pracodawcy. Zawarcie przedmiotowej umowy wiązało się dla niej z podjęciem pierwszego zatrudnienia.

D. D. (1) od dnia 25.02.2014 r. przebywał na trzytygodniowej wycieczce zagranicznej w Tajlandii. Sąd Okręgowy wskazał, że w tym czasie D. O. pojawiała się w biurze, lecz nie wykonywała pracy określonej w umowie o pracę, gdyż pełniła obowiązki właściwe dla pracodawcy, tj. zastępowała D. D. (1), wydawała pracownikom polecenia dotyczące ich pracy, sygnowała swoim podpisem w imieniu D. D. (1) dokumenty wychodzące z firmy (faktury, listy przewozowe itp.), nadzorowała wysyłki towaru. W związku z nieobecnością ojca, nikt nie sprawował wówczas nad nią bieżącego nadzoru i nie wydawał jej wiążących poleceń dotyczących pracy.

Od dnia 25 marca 2014 r. D. O. przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem prawidłowego przebiegu ciąży. W dniu (...) urodziła syna. Po przejściu na zwolnienie lekarskie odwołujący nie zatrudnił w jej miejsce innego pracownika i samodzielnie ponownie prowadzi sprawy biurowe firmy.

Sąd Okręgowy wskazał na podstawie, jakich dowodów ustalił powyższy stan faktyczny i ocenił wiarygodność zgromadzonego materiału dowodowego. Przedłożone dokumenty w postaci faktur, dokumentów przewozowych, w ocenie Sądu Okręgowego, mimo iż były wiarygodne, nie mogły stanowić jednoznacznego dowodu, że D. O. wystawiała je w ramach zawartej umowy o pracę. Całokształt przeprowadzonych dowodów przemawia bowiem w ocenie za tym, że nie były one sporządzane dla realizacji zawartej umowy o pracę i określonego stanowiska oraz powierzonych obowiązków, lecz były one rezultatem działań D. O., jako osoby zastępującej przedsiębiorcę. Również zeznania przesłuchanych w sprawie świadków pracowników D. D. (1): E. K., M. K., M. Ł. oraz W. P. nie mogły w ocenie Sądu Okręgowego stanowić przesądzającego dowodu, że D. O. pracowała jak pracownik zgodnie z zawartą umową o pracę, zwłaszcza, że świadkowie nie utożsamiali działań ubezpieczonej z czynnościami wykonywanymi przez nią, jako pracownika, lecz jako osoby zastępującej pracodawcę. Sąd Okręgowy wskazał także, że ze szczególną rozważą i ostrożnością podszedł do oceny zeznań odwołującego oraz ubezpieczonej. Z ich zeznań wynika, że D. O. wykonywała pracę nie będąc w żaden sposób kontrolowana przez ojca. Z powodu zagranicznego wyjazdu D. D. (1) nie miał możliwości sprawowania bieżącej kontroli wykonywanych przez nią czynności, jak również z jego zeznań nie wynika, aby miał w tym czasie wydawać jej wiążące polecenia odnośnie pracy. Sąd Okręgowy wskazał także, że jego zdaniem nie zasługują na uwzględnienie zeznania D. D. (1), aby istniała konieczność zatrudnienia córki na stanowisku pracownika biurowego. Sąd Okręgowy zauważył bowiem, że po stronie pracodawcy występował brak realnej potrzeby tworzenia dodatkowego, stałego stanowiska pracy pracownika biurowego, (mimo iż sytuacja finansowa firmy na to pozwalała), skoro odwołujący potrzebował osoby jedynie kogoś na „zastępstwo” i zarówno wcześniej jak i później samodzielnie zajmował się prowadzeniem firmy, korzystając z obsługi rachunkowej i administracyjnej innych podmiotów i nie zatrudniał nikogo na tym stanowisku (nie licząc miesięcznego zatrudnienia drugiej córki).

Wszystkie powyższe okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego wskazują, że jakiegokolwiek czynności, które wykonywała zainteresowana na rzecz ojca były wykonywane nie w charakterze pracownika, albowiem rzeczywisty ich charakter nie spełniał podstawowych cech stosunku pracy takich jak praca pod kierownictwem pracodawcy w określonym miejscu i czasie i zgodnie z umówioną pracą. Sąd Okręgowy wskazał, że powierzone zainteresowanej czynności w żadnej mierze nie pokrywały się z określonym stanowiskiem pracy, jako pracownika biurowego oraz z pisemnym zakresem obowiązków, zgodnie, z którym do D. O. należało utrzymanie czystości w obrębie biura oraz przestrzeganie przepisów o tajemnicy służbowej, tymczasem ubezpieczona w spornym okresie pełniła zastępstwo kierownika zakładu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków D. O. została zatrudniona, jako pracownik biurowy, zaś do zakresu jej obowiązków należało świadczenie pracy w tym charakterze oraz utrzymanie czystości w obrębie biura i przestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy służbowej. Powyższe pozostaje w sprzeczności

z faktycznymi czynnościami, którymi się ubezpieczona zajmowała. W kontekście faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków, które ogólnie sprowadzały się do zarządzania firmą pod nieobecność przedsiębiorcy.

Sąd Okręgowy wskazał, że strony i świadkowie akcentowali, że D. O. przebywała w biurze, wydawała polecenia pracownikom i była uprawniona do podpisywania dokumentów, przy czym z zeznań D. D. (1) wynika, że każdy z pracowników wiedział, czym ma się zajmować, co już budzi zastrzeżenia, co do tego czy zainteresowana faktycznie miała wydawać wiążące pracownikom polecenia odnośnie pracy, zwłaszcza, że świadkowie nie potrafili dokładnie określić, jakiego typu były to polecenia oraz w jaki sposób były one przez D. O. egzekwowane. Ubezpieczona miała wprawdzie uprawnienie do składania podpisów w imieniu pracodawcy, co znalazło odzwierciedlenie w przedłożonym pełnomocnictwie, a jej podpisy widnieją na fakturach, to jednak nie mogło to automatycznie przesądzać o tym, że zainteresowana wykonywała prace w reżimie właściwym dla cech stosunku pracy, zgodnie z uzgodnieniami umowy o pracę.

Najistotniejsze w sprawie w ocenie Sądu Okręgowego było to, że pomiędzy stronami umowy o pracę brakowało podporządkowania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, co jest typowym elementem charakteryzującym stosunek pracy. Z powodu nieobecności pracodawcy ubezpieczona nie była kontrolowana zarówno pod względem ilości i jakości wykonanej pracy, dyscypliny pracy czy przestrzegania norm czasu pracy. Sąd Okręgowy wskazał zatem, że D. O. miała wykonywać czynności związane z zarządzaniem firmą i przy faktycznie wykonywanych czynnościach nie była przez nikogo kontrolowana i sprawdzana, czy faktycznie wykonuje powierzone obowiązki i nie była też rozliczana z efektów pracy. Powyższe wskazuje, że w istocie nie była ona traktowana, jako „pracownik”, lecz jako osoba zastępująca pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego płatnik składek, wbrew ogólnej regule dowodowej, nie wykazał by rzeczywiście D. O. świadczyła pracę na jego rzecz w charakterze pracownika na stanowisku pracownika biurowego. Przyjęcie, że ubezpieczona pojawiała się w biurze, miała wydawać polecenia pracownikom oraz podpisywać dokumenty w imieniu pracodawcy nie świadczy by wykonywała pracę spełniającą wymogi określone w kodeksie pracy i zgodną z zawartą umową. Nie stanowią takiego dowodu również dokumenty w postaci listy płac, czy pisemnej umowy o pracę jak również inne dokumenty zgromadzone w aktach osobowych odwołującej, które są jedynie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi D. D. (1), jako pracodawcy, natomiast nie przesądzają o tym, że D. O. faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę. Nadto Sąd Okręgowy wskazał także, że wprawdzie godziny pracy ubezpieczonej wynikały z listy obecności jednak, zdaniem Sądu, nie był to dowód wystarczający do uznania realizacji stosunku pracy, dowód ten został bowiem wykreowany przez strony umowy o pracę, która jest kwestionowana.

Sąd Okręgowy wskazał dodatkowo na inne okoliczności wskazujące na pozorność zawartej umowy o pracę. Po pierwsze wykazane przez odwołującego czynności podjęte przez ubezpieczoną nie odpowiadały czynnościom właściwym na umówionym przez strony stanowisku pracy. Nadto Sąd Okręgowy wskazał, iż było brak zasadności utworzenia przez odwołującego stanowiska pracy, na którym została zatrudniona jego córka. Nadto nie uszło uwadze Sądu, że sporna umowa o pracę została zwarta na czas nieokreślony, choć większość pracowników odwołującego zatrudnionych jest na czas określony. Wątpliwości Sądu Okręgowego budził także fakt zatrudnienia córki w czasie, kiedy okres największego natężenia pracy zmierza ku końcowi. W świetle zasad doświadczenia życiowego zatrudnianie pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony w branży, w której okresowo występuje konieczność zwiększonej pracy nie jest usprawiedliwione z punktu widzenia zasad racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej. Sąd Okręgowy zaakcentował również, że przed zatrudnieniem córki wszystkie powierzone jej czynności wykonywał samodzielnie D. D. (1), podobnie później już podczas jej nieobecności w pracy nie potrzebował nikogo do zajmowania się sprawami biurowymi.

Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że w sprawie brak jest jednoznacznych i przekonujących dowodów świadczenia przez odwołującą pracy w charakterze pracownika, "krótkotrwałość" zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy z uwagi na ciężę, zatrudnienie na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy przy braku racjonalnych przesłanek do zawarcia umowy o pracę i to na czas nieokreślony oraz wykonywanie przez nią pracy niezgodnie z zawartą umową, która nie była pracą podporządkowaną (immanentną cechą stosunku pracy),

spowodowało, że wszystkie te okoliczności oraz doświadczenie życiowe świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę. Brak jest w przedmiotowej sprawie konkretnych okoliczności mogących świadczyć o tym, że D. O. faktycznie miała świadczyć pracę pod kierownictwem pracodawcy oraz tego by po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika administracyjno-biurowego i przyjmowania od niego świadczonej pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na mając na względzie treść art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2013.1442.t.j.) art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy tejże ustawy w zw. z art. 22 k.p. oraz na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie D. D. (1) i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 i 108 k.p.c. w związku z § 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. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Apelację w imieniu odwołującego D. D. (1) i zainteresowanej D. O. wniósł ustanowiony przez nich profesjonalny pełnomocnik. Nadto osobiście, apelację wniósł D. D. (1).

Z treści obydwu apelacji wynika, iż apelujący skarżą wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucają naruszenie następujących przepisów prawa materialnego i postępowania cywilnego:

- art. 6 ust 1 pkt 1 i 8 ust 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że uczestniczka postępowania D. O. nie była pracownikiem i nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 17.02.2014 r.

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie oraz braku wszechstronnego ich rozważenia.

W uzasadnieniach apelacji podkreślano, że z zgromadzonego materiału dowodowego wbrew ustaleniom Sądu I instancji wynika, iż D. O. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika składek D. D. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwa (...) w R..

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie, że D. O. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 17.02.2014 r. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz odwołujących kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany organ rentowy wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej od obu apelujących.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Sąd Apelacyjny stwierdza, że obie wniesione apelacje zasługiwały na uwzględnienie, w konsekwencji, czego zaskarżony wyrok należało zmienić.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2013 poz. 1442 – dalej ustawa systemowa) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym, zaś obowiązek ten powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownika do ubezpieczeń społecznych zgłasza pracodawca, który jest płatnikiem składek.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Z kolei art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi, że 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.

Mając na uwadze treść przytoczonych przepisów stwierdzić należy, że spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy zainteresowana D. O. pozostawała z płatnikiem składek D. D. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. D. (1) w stosunku pracy w myśl cytowanych przepisów, a w konsekwencji czy mogła zostać z tego tytułu objęta obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, czy też zawarta w dniu 17 lutego 2014 r. umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozoru, bez zamiaru świadczenia pracy, jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy w celu rozstrzygnięcia powyższej spornej kwestii wprawdzie poczynił właściwe i zasadne rozważania prawne, a także w sposób prawidłowy ustalił w sprawie stan faktyczny, to jednakże dokonując sumsumbencji prawnej faktów w sprawie błędnie przyjął, iż zainteresowana D. O. nie świadczyła na rzecz D. D. (1) pracy i zawarta między nimi umowa o pracę z dnia 17 lutego 2014 r. stanowiła czynność pozorną. Sąd odwoławczy mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny doszedł do zgoła odmiennych wniosków niż Sąd I instancji, mianowicie stwierdził, że zgromadzony materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że umowa o pracę pomiędzy D. O., a D. D. (1) nie miała charakteru pozornego i zainteresowana w ramach tej umowy faktycznie świadczyła pracę na rzecz swojego pracodawcy.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że w orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli umowa o pracę została zawarta dla pozoru to nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Aby móc stwierdzić, że została zawarta pozorna umowa przy składaniu oświadczeń woli – przy podpisywaniu umowy – obie strony muszą mieć/mają świadomość, że osoba określona w umowie, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Oznacza to, że strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wynikających z umowy. Innymi słowy, strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak na prawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych, lub też wywołać inne, niż w pozornej czynności deklarują (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001/13/449, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584).

Sąd I instancji zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, że stosunek łączący D. O. z D. D. (1) (...) został zawarty dla pozoru, gdyż celem umowy było uzyskanie przez D. O. świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem (art. 58 § 1 k.c.). Zważyć przy tym należy, że Sąd Okręgowy stwierdził, że z zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż faktycznie D. O. podejmowała się w firmie (...), podczas nieobecności D. D. (1) określonych czynności, taki jak.: wydawała polecenia pracownikom, nadzorowała ich prace i przyjmowała faktury, jednak skoro wykonywane przez nią obowiązki miesiły się bardziej w pojęciu „zarządzenia firma pod nieobecność przedsiębiorcy” i nie znalazły odzwierciedlenia w zakresie czynności i skoro w układzie tym, zdaniem Sądu Okręgowego, brakowało istotnych elementów charakteryzujących stosunek pracy (brakowało podporządkowania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem), to ubezpieczona nie wykonywała pracy zgodnej z zawartą umową o pracę i tym samym przedmiotowa umowa miała charakter pozorny. W uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podkreślał, że ubezpieczona nie była kontrolowana przez płatnika i nikt nie sprawdzał czy faktycznie wykonuje powierzone jej obowiązki. Zainteresowana nie była rozliczana z efektów pracy i zdaniem Sądu I instancji fakt, iż przedstawiła pełnomocnictwo do podpisywania faktur i je rzeczywiście podpisywała nie oznacza, że wykonywała ona obowiązki wynikające z kwestionowanej umowy o pracę. Zważyć należy, że Sąd Okręgowy uznał również, iż w firmie płatnika w jego ocenie nie było ekonomicznego uzasadnienia zatrudniania zainteresowanej, zwłaszcza, że odwołujący prowadził dotychczas samodzielnie działalność gospodarczą, bez niczyjej pomocy i po przejściu D. O. na zwolnienie lekarskie nie zatrudnił nikogo nowego na jej stanowisko. Sąd Okręgowy podkreślał również, że wykonywane przez D. O. czynności nie odpowiadały czynnościom właściwym dla umówionego przez strony stanowiska pracy, nie były zatem świadczone w reżimie pracowniczym, lecz właściwie zbliżały się do stosunku faktycznego - pomocy córki ojcu prowadzącemu działalność gospodarczą w okresie jego nieobecności spowodowanej wyjazdem zagranicznym, zatem nie sposób było w przyjąć, że zawarta umowa o pracę była wykonywana.

Sąd odwoławczy wskazuje, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie podkreślał, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, a także wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, albowiem podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z rzeczywistego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241 i z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Wypada również przypomnieć, z uwagi na ustalony w sprawie stan faktyczny, że przepisy prawa (kodeks pracy i ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych) nie zakazują zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy, jednakże zawarcie umowy o pracę między osobami bliskimi nie prowadzi do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego pracownika, jeżeli praca nie była rzeczywiście wykonywana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/2004, OSNP 2006/9-10/157). Stosunek pracy jest bowiem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/2009, LEX nr 560867). Cechą wyróżniającą stosunek pracy (art. 22 § 1 k.p.), jest zatem wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, a charakter i zakres tego podporządkowania w sytuacji, gdy stronami umowy o pracę są osoby sobie bliskie nie może być różny od koniecznego w relacjach między osobami obcymi, skoro ma świadczyć o nawiązaniu takiego rodzaju stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 210/2007, LEX nr 1615034).

Mając powyższe na względzie, w ocenie Sądu odwoławczego, na podstawie zgromadzonego przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego w szczególności w oparciu przedstawione przez odwołującego dowody w postaci pełnomocnictwa do podpisywania w imieniu pracodawcy faktur i z treści zeznań świadków i stron przedmiotowego postępowania, można stwierdzić, że D. O. wykonywała na rzecz płatnika składek D. D. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwa(...) D. D. (1) pracę, zgodnie z zawartą w dniu 17 lutego 2014 r. umową o pracę. Nie sposób nie zauważyć, że praca rzeczywiście wykonywana przez D. O. wykraczała poza umówiony stosunek pracy, apelująca bowiem została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego i do jej zakresu obowiązków miało należeć: utrzymywanie czystości w obrębie biura, przestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy służbowej, a tymczasem w okresie nieobecności odwołującego, który wyjechał w podróż zagraniczną, rzeczywiście wykonywała obowiązki charakteryzujące zastępcę, tj. wydawała polecenia pracownikom, nadzorowała wykonywaną przez nich pracę, przyjmowała w imieniu pracodawcy faktury. Powyższa okoliczność, wbrew temu, co przyjął Sąd Okręgowy nie świadczy jednak o tym, że apelująca D. O. zawarła pozorną umowę o pracę. Zupełnie niezrozumiałym są bowiem rozważania Sądu Okręgowego, który ustalił, że mimo tego, iż zainteresowana rzeczywiście świadczyła na rzecz płatnika pracę - wykonywała określone, polecane przez pracodawcę czynności – to z uwagi na to, iż wykraczały one poza zakres umówionego stosunku pracy nie można przyjąć, że wykonywała ona zawartą umowę o pracę. To, że zainteresowana D. O. wykonywała określone zadania ponad treść zawartej umowy o pracę nie może automatycznie oznaczać, że zawarta między stronami umowa jest nieważna. Pracodawca mógł bowiem zlecać zainteresowanej ustnie wykonanie dodatkowo określonych przez niego zadań, w tym podejmowanie czynności w jego imieniu i zastępowanie go podczas jego nieobecności. Ewentualnie z uwagi na zwiększony zakres obowiązków zainteresowana mogłaby mieć do płatnika roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie. W przedmiotowej sprawie nie można jednak nie zauważyć, że mamy do czynienia ze specyficzną sytuacją, bowiem pracodawcą zainteresowanej jest jej ojciec, który zatem - z uwagi na więzi rodzinne – mając większe zaufanie do swojego prawnika (własnej córki), to właśnie jej powierzył i polecił wykonywanie w jego zastępstwie nadzoru nad działalnością firmy. Zlecenie takie płatnik zainteresowanej mógł powierzyć ustnie i nie musiał w umowie w sposób pisemny zwiększać zakresu obowiązków zainteresowanej.

Sąd Apelacyjny wskazuje zatem, że zgromadzony materiał dowodowy, w tym między innymi zeznania świadków, pozwalają na ustalenie, że zainteresowana przychodziła do pracy przed przejściem na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Świadkowie potwierdzili, że widywali zainteresowaną w biurze, w godzinach pracy. Świadkowie nie

musieli znać dokładnie zakresu obowiązków zainteresowanej, skoro ustalenia te zostały zawarte wyłącznie pomiędzy D. O. a jej pracodawcą D. D. (1). Nadto podkreślić należy, że apelujący D. D. (1) przedłożył realne dowody potwierdzające, iż zainteresowana rzeczywiście wykonywała pracę – D. O. podpisywała bowiem, zgodnie z udzielonym jej pełnomocnictwem przychodzące do firmy faktury. Nie sposób nie zauważyć także, że D. O., na co wskazywał D. D. (1), podczas jego nieobecności pozostawała z nim w stałym kontakcie telefonicznym i w ten sposób D. D. (1) sprawował nadzór i kontrolę nad czynnościami podejmowanymi w jego imieniu przez ubezpieczoną. Płatnik telefonicznie wydawał zatem polecenia zainteresowanej i w ten sposób kierował jej pracą. Koronny argument Sądu Okręgowego, iż apelująca nie wykonywała pracy, ponieważ płatnik nie sprawował nad nią kontroli nie znalazł zatem w oczach Sądu odwoławczego żadnego uzasadnienia. Zważyć również należy, iż mimo tego, że w ocenie Sądu Okręgowego nie było uzasadnionego ekonomicznego powodu kreowania dla zainteresowanej stanowiska pracy, Sąd ten w swoich rozważaniach nie wziął pod uwagę, że zainteresowana jeszcze przed jej zatrudnieniem przychodziła do firmy ojca i ten ostatecznie zatrudnił ją, aby mogła poznać realia prowadzenia firmy, – aby w przyszłości przejąć części jego obowiązków. Pamiętać bowiem należy, że firma prowadzona przez odwołującego jest firmą rodzinną i naturalnym jest, że odwołujący chciałby, aby zainteresowana w przyszłości przejęła część jego obowiązków, dlatego zdecydował się ją zatrudnić w celu przyuczenia jej do tego. Tym samym zrozumieliśmy, że po przejściu córki na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, płatnik na jej stanowisko nie zatrudnił nikogo i dalej znowu sam wykonuje większość czynności w firmie oczekując na powrót zainteresowanej, zwłaszcza, że D. O. zeznała, że po odchowaniu dziecka planuje powrót do firmy ojca.

Mając powyższe na względzie, Sąd odwoławczy stwierdza, że odwołujący przedłożył wiarygodne dowody potwierdzające okoliczność wykonywania przez D. O. na jego rzecz pracy, zgodnie z zawartą w dniu 17 lutego 2014 r. umową o pracę.

W tym miejscu zważyć należy, że cel podjęcia zatrudnienia, nawet, jeśli jest umotywowany tym, aby w przyszłości uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego, nie jest i nie może być uznany za sprzeczny z ustawą. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro zatem z faktem podjęcia zatrudnienia ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązkowe podleganie ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu, to jej podjęcie w celu objęcia ubezpieczeniami i ewentualnej możliwości korzystania w przyszłości ze świadczeń z takich ubezpieczeń, nie jest w ocenie Sądu Apelacyjnego obejściem prawa.

Sąd odwoławczy stwierdza, że D. O. świadczyła pracę na rzecz płatnika i tym samym w sprawie zostały spełnione przesłanki określone w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że zostały spełnione warunki do objęcia jej ubezpieczeniem, jako osoby pracującej/zatrudnionej u płatnika składek. Wobec tego, że zainteresowana rzeczywiście wykonywała pracę, nie ma znaczenia to, że zakres jej czynności wykraczał poza wskazane w umowie o pracę czynności. Bezsprzecznie zainteresowana przystąpiła do wykonywania czynności pracowniczych – przychodziła do firmy w godzinach pracy, jej praca była nadzorowana przez odwołującego i tym samym realizowany był stosunek pracy. Sąd odwoławczy nie dopatrył się w sprawie ukrytych motywów pomiędzy odwołującym a zainteresowaną. Wskazać jednak należy, że nie motywy stron decydujących się na zawarcie umowy o pracę mają kluczowe znaczenie, a to czy strony rzeczywiście w sposób zgodny z treścią zawartej umowy o pracę wykonywały swoje obowiązki (zarówno pracownik, jak i pracodawca). Dopiero ocena tych okoliczności pozwoli ustalić, czy zawarta sporna umowa o pracę miała mieć jedynie charakter pozorny, czy też nie. Mimo zatem, iż zainteresowana wykonywała czynności ponad zakres czynności wskazanych w umowie o pracę, to w ocenie Sądu Apelacyjnego przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zawarta pomiędzy odwołującymi umowa o pracę nie miała charakteru pozornego. Pomiedzy stronami wystąpiły wszystkie elementy wyróżniające stosunek pracy. Zamiarem stron było, aby D. O. wykonywała na rzecz płatnika składek D. D. (1) pracę. Okoliczność, że pracodawca w sposób ustny poszerzył zakres obowiązków zainteresowanej w ramach zawartego stosunku pracy o czynności związane z zastępowaniem go podczas jego nieobecności nie zmieniają charakteru zatrudnienia zainteresowanej. Wciąż wykonywała ona polecenia swojego pracodawcy i była przez niego nadzorowana.

Na koniec Sąd Apelacyjny wskazuje, że w czasie, w którym zainteresowana podejmowała się zatrudnienia jej stan zdrowia pozwalał na podjęcie pracy w charakterze pomocy biurowej. Sam bowiem fakt bycia w ciąży nie dyskwalifikuje w żaden sposób kobiety, która chce i czuje się na siłach podjąć zatrudnienie. Nie można także zapomnieć, że ciąża przebiega w sposób indywidualny u każdej kobiety i tego, jak ona w tym czasie się czuje, czy też będzie się czuła w czasie trwania ciąży, aż do rozwiązania, nie sposób przewidzieć. Zatem możliwym i zgodnym z doświadczeniem życiowym jest, aby kobieta w ciąży w chwili zatrudniania (tak jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie) była zdolna do wykonywania pracy i następnie, aby w ciągu kilku dni, czy też tygodni, bądź miesięcy, tę zdolność utraciła z uwagi na stan zdrowia. W przypadku D. O., po około dwóch miesiącach od zatrudnienia z uwagi na stan zdrowia zainteresowana musiała przestać wykonywać pracę i przesłała na zwolnienie lekarskie. Okoliczność ta nie może jednak być również podstawą do przyjęcia, że D. O. od dnia podpisania umowy o pracę, tej pracy nie świadczyła i zawarła umowę o pracę z własnym ojcem wyłącznie dla pozorów i głównym celem umowy było objęcie jej ubezpieczeniem społecznym.

Za chybione należało uznać zatem stanowisko Sądu Okręgowego, który podzielił pogląd pozwanego organu rentowego odnośnie tego, iż zgłoszenie ubezpieczonej D. O. do ubezpieczeń społecznych zostało dokonane dla pozorów i nastąpiło w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odwołujący w przedmiotowej sprawie wykazał, że D. O. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika i tym samym nie sposób przyjąć, że czynności podejmowane przez apelujących były pozorne i zmierzały jedynie do tego, aby D. O. została objęta ubezpieczeniem społecznym ze względu na świadczenia związane z macierzyństwem (art. 58 § 1 k.c.). W oparciu o analizę zgromadzonego materiału dowodowego, stwierdzić zatem należy, że zawarta w dniu 17 lutego 2014 r. umowa o pracę między apelującymi nie była umową pozorną. D. O. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz odwołującego i tym samym w sprawie zostały spełnione przesłanki określone w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że zostały spełnione warunki do objęcia jej ubezpieczeniem, jako osoby pracującej/zatrudnionej u płatnika składek.

Z powyższych względów, uznając zarzuty apelujących za uzasadnione, Sąd Apelacyjny w punkcie I wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzję i stwierdził, że D. O., jako pracownik u płatnika składek D. D. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 17 lutego 2014 r.

Z uwagi na powyższe w punkcie 2 wyroku, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 i § 11 ust 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego udzielonego z urzędu. (Dz.U. 98.163.1349) zmienił wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz odwołującego kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, albowiem ostatecznie to on, a nie pozwany organ rentowy jest stroną wygrywającą postępowanie.

Z kolei odstawę prawną orzeczenia o kosztach procesu za przedmiotowe postępowanie na rzecz odwołującego i zainteresowanej (pkt 3 wyroku) jest art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 2 w zw. z § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego udzielonego z urzędu. (Dz.U. 98.163.1349).

SSA Marta Sawińska	SSA Jolanta Cierpień	SSA Marek Borkiewicz
--------------------	----------------------	----------------------