

Sygn. akt III AUa 104/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSA Romana Mrotek
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 czerwca 2019 r. w S.

sprawy E. T. i S. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o objęcie ubezpieczeniem społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie

z dnia 18 stycznia 2019 r., sygn. akt IV U 388/18

1. oddala apelację,
2. zasądza od E. T. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Romana Mrotek	SSA Urszula Iwanowska	SSA Barbara Białecka
-------------------	-----------------------	----------------------

Sygn. akt III AUa 104/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 marca 2018 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. stwierdził, że E. K. jako pracownik u płatnika składek S. K. (1) nie podlega od 1 sierpnia 2017 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu wskazując, że w wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego organ ustalił, iż umowa o pracę została zawarta przez strony dla pozor, a zgłoszenie E. K. do ubezpieczeń społecznych

miało na celu wyłącznie uzyskanie uprawnień z ubezpieczeń społecznych. Przy czym, w ocenie organu rentowego, E. K. nie przystąpiła do wykonywania pracy. W odwołaniach od powyższej decyzji (o identycznej treści) E. K. i S. K. (1) wnieśli o jej zmianę i uznanie, że E. K. jako pracownik u płatnika składek S. K. (1) podlegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2017 r. zarzucając jej:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że działanie ubezpieczonej oraz płatnika składek miało na celu zawarcie umowy o pracę dla pozorów celem otrzymania świadczeń w okresie ciąży;

- art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez odebranie ubezpieczonej prawa do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego czy też wypadkowego podczas, gdy w rzeczywistości świadczyła ona pracę na rzecz swojego pracodawcy, a zatrudnienie nie było pozorne;

- art. 78 k.p. w zw. z art. 13 k.p. jako odmowę kryterium godziwości (sprawiedliwości), a co za tym idzie odmowę ekwiwalentu wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu umiejętności wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędy w ustaleniach faktycznych przejawiających się w:

- błędnej interpretacji należnej wysokości wynagrodzenia za świadczoną pracę, a także uznanie, że zawarcie umowy o pracę, pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczoną było pozorne;

- nieustaleniu wszystkich okoliczności faktycznych mających istotny wpływ na wydanie decyzji, takich jak: zaniechanie przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków K. K. (1), A. M., tj. pracowników płatnika składek, których zeznania były niezbędne dla ustalenia wszystkich okoliczności sprawy.

Odwołujący się podkreślili, że ubezpieczona w ramach zawartej umowy świadczyła pracę na rzecz pracodawcy.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie od płatnika składek i ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych podtrzymując argumentację przytoczoną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd Okręgowy w Koszalinie połączył sprawy z obu odwołań celem łącznego ich rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z dnia 18 stycznia 2019 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołania (punkt I), zasądził od S. K. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II) oraz nie obciążył ubezpieczonej E. T. kosztami procesu (punkt III).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

S. K. (1) prowadzi działalność w zakresie sprzedaży hurtowej warzyw i owoców pod firmą (...), przy ulicy (...) w K.. Aktualnie od maja 2018 r. zatrudnia D. T. na stanowisku magazyniera-kierowcy za wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto oraz swoją młodszą córkę na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 2.200-2.300 zł. W okresie sezonu letniego, tj. od maja do września S. K. (1) posiada większą ilość zamówień. Wówczas pracuje w godzinach 21 do 16 następnego dnia. Przywozi do hurtowni towar z całej Polski.

Ubezpieczona E. T. (poprzednio: K.) jeszcze przed okresem objętym sporem pomagała ojcu – S. K. (1) w prowadzeniu działalności gospodarczej. W trakcie nauki w szkole wspomagała ojca od czerwca. W 2017 r. pomagała już w maju, czerwcu, lipcu, sierpniu. Pracowała w godzinach od 6 do 14 lub od 7 do 15. Czasami miała wolną niedzielę.

Do jej obowiązków należało wystawianie faktur, dowożenie towaru, segregacja dokumentów oraz przedstawianie potencjalnym klientom ofert. Rozliczała pracowników z gotówki oraz sprawdzała, które przelewy zostały wykonane.

W roku akademickim 2015/2016 rozpoczęła stacjonarne studia licencjackie w Wyższej Szkole (...) w P. Wydział (...) w S. na kierunku (...). Nauka na studiach I stopnia miała trwać trzy lata. W maju 2017 r. rozpoczęła pisanie pracy licencjackiej. Od 1 sierpnia 2017 r. do 3 grudnia 2017 r. była na piątym semestrze. Semestr ten rozpoczął się od 1 października 2017 r. W dniu 29 sierpnia 2017 r. złożyła wniosek o indywidualny tok nauczania. Decyzją z dnia 6 października 2017 r. wyrażono zgodę na (...) na semestr zimowy w roku akademickim 2017/2018. Zajęcia odbywały się w godzinach od 8 do 16, jednak uczelnia nie weryfikowała obecności na wykładach i ćwiczeniach. Ubezpieczona studia ukończyła 27 czerwca 2018 r.

W 2015 r. ukończyła warsztat „(...)” realizowany przez (...) w S. oraz (...). Natomiast w 2016 r. była uczestnikiem kursu „(...)” zorganizowany przez (...) w S..

W maju 2017 r. E. T. zaczęła pomagać ojcu w prowadzonej działalności. Do jej obowiązków należały prace w magazynie, rozwożenie z kierowcą towaru, kontakt z klientami, przedstawianie im ofert oraz przyjmowanie zamówień. Wystawiała faktury dla klientów. Pracę wykonywała od rana do godziny 15.

A. P., T. M., R. Z., E. B., R. B. i B. S. widzieli E. T. w trakcie wykonywania prac na terenie hurtowni ojca. Ubezpieczona rozkładała towar i pakowała go, jeździła z towarem, dodatkowo przywoziła towar i wystawiała faktury.

Płatnik składek w 2017 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w K. zgłosił dwie oferty o pracę. Pierwsza z dnia 22 maja 2017 r. dotyczyła zatrudnienia na stanowisku kierowca/magazynier na podstawie umowy zlecenie za wynagrodzeniem 2.184 zł brutto. Druga z dnia 29 sierpnia 2017 r. na stanowisku kierowcy za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto na podstawie umowy o pracę.

W dniu 1 sierpnia 2017 r. E. T. podpisała z S. K. (1) dokument nazwany przez nich umową o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 5.000 zł (słownie wpisano „trzy tysiące złotych”). Jako rodzaj umówionej pracy wskazano „pomoc w zarządzaniu firmą”. Termin rozpoczęcia pracy wskazany został na 1 sierpnia 2018 r. Ubezpieczona złożyła podpis pod ewidencją listy płac za miesiące sierpień-październik 2016 r. W dokumentach rozliczeniowych płatnik wykazał, że wypłacił E. T. wynagrodzenie za okres od 1 listopada 2017 r. do 3 grudnia 2017 r.

E. T. zgłosiła się do lekarza ginekologa w dniu 18 lipca 2017 r. i w czasie tej wizyty stwierdzono stan ciąży. Kolejna wizyta potwierdzająca ten stan odbyła się 25 lipca 2017 r. W dniu 31 października 2017 r. zgłosiła się na badania lekarskie, albowiem odczuwała bóle w podbrzuszu.

Na miejsce ubezpieczonej S. K. (1) nie zatrudnił innej osoby, jej obowiązki wykonuje samodzielnie.

Do organu rentowego wpłynął wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego dla E. T. za okres od 1 listopada 2017 r. do 2 lutego 2018 r., w związku z niezdolnością do pracy w związku z ciążą.

Organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające w sprawie podlegania przez ubezpieczoną obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od 1 sierpnia 2017 r. W jego wyniku wydał zaskarżoną decyzję, w której stwierdził, że E. K. (T.) jako pracownik u płatnika składek S. K. (1) nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 sierpnia 2017 r.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał, że odwołania ubezpieczonej i płatnika składek nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena zasadności zgłoszenia E. T. do ubezpieczeń jako pracownika. Tytułem bowiem do obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

(t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; powoływana dalej jako: ustawa systemowa), chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jak i wypadkowego na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy, jest zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej pozostawanie w stosunku pracy, przy czym, na podstawie art. 13 pkt 1 tej ustawy, ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Wymagane było więc ustalenie czy między E. T. a zgłaszającym ją do pracowniczego ubezpieczenia płatnikiem składek S. K. (1) został nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Jednocześnie sąd meriti wskazał, że płatnik składek – S. K. (1), jest ojcem ubezpieczonej E. T. (poprzednio: K.).

Następnie Sąd Okręgowy podniósł, że w orzecznictwie nie budzi kontrowersji, iż pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). Zgodnie z art. 22 k.p. 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. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę.

I dalej sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że o tym, czy strony łączy stosunek pracy rozstrzygają warunki w jakich praca jest wykonywana - na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu przez pracodawcę wskazanym (Maria Teresa Romer, komentarz do art. 22 k.p., (w:) Prawo pracy. Komentarz, 4. wydanie, LexisNexis, 2009). Praca musi być świadczona przez pracownika w sposób stały i systematyczny. Jedną z cech stosunku pracy jest jednak wykonywanie pracy rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową (Tadeusz Zieliński, komentarz do art. 22 k.p., (w:) Ryszard Celeda, Ewa Chmielek - Łubińska, Ludwik Florek (red.), Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Elżbieta Szemplińska, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński Kodeks pracy. Komentarz, 4. wydanie, Dom Wydawniczy ABC, 2005). O zaistnieniu stosunku pracy decyduje więc nie tylko zawarcie umowy o pracę, ale także spełnienie przesłanek wymienionych w powyższym przepisie Kodeksu pracy, tj. odpłatność pracy, konieczność osobistego wykonywania pracy przez pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pozostawanie pod zwierzchnictwem pracodawcy. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAP 1998/20/595). Przy czym, w doktrynie i orzecznictwie szczególną wagę zwraca się na zasadę podporządkowania organizacyjnego pracownika. Powyższe podporządkowanie rozumiane jest jako obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika w miejscu oraz czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod ścisłym kierownictwem pracodawcy. Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy. Dodatkowymi cechami stosunku pracy odróżniającymi go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (vide: m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007/1/35). Ponadto istotnym, w ramach umowy o pracę, jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę.

W orzecznictwie podkreśla się również, że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (por. wyrok Sądu

Apelacyjny w: Szczecinie z dnia 27 września 2016 r., III AUa 7/16; Łodzi z dnia 6 marca 2014 r., III AUa 997/13; Gdańsku z dnia 27 marca 2014 r., III AUa 923/13; Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13).

Ponadto Sąd Okręgowy wyjaśnił, że odnosząc się konkretnie do umowy o pracę uznaje się ją za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, iż osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c. Nie można jednak przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa ta była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190 i wyrok tego Sądu z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462). Istotnym jest jedynie czy w związku z zawarciem umowy o pracę, zobowiązania z niej wynikające były wykonywane, a konkretnie czy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 oraz z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249).

Zgodnie zaś z utrwalonym stanowiskiem judykatury, dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być a priori uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Objęcie ubezpieczeniem społecznym następuje jednak w momencie faktycznego wykonywania zatrudnienia, nie zaś zatrudnienia w celu uzyskania świadczeń gwarantowanych przez państwo. Jeżeli jednak wyłącznym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że przeprowadził postępowanie dowodowe ukierunkowując je na wyjaśnienie, czy E. T. wykonywała pracę na rzecz płatnika składek w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. W szczególności, czy istniało podporządkowanie wobec pracodawcy, wykonywanie pracy w określonych godzinach i miejscu, ale również, czy praca ta była niezbędna pracodawcy i przekładała się na realne korzyści ekonomiczne, pozwalające w konsekwencji pokryć koszt wynagrodzenia pracownika. Jedynie bowiem wykazanie świadczenia pracy w umówionym przez strony umowy zakresie, mogło doprowadzić do uznania jej za zawartą bez naruszenia art. 83 k.c. i uwolnić ubezpieczoną oraz płatnika składek od zarzutu jaki przedstawił w zaskarżonej decyzji organ rentowy.

W ocenie sądu pierwszej instancji zawarcie umowy o pracę przez strony dnia 1 sierpnia 2017 r. miało wyłącznie na celu uzyskanie przez E. T. świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Nie było to wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a wyłącznie kontynuacja współpracy na zasadzie pomocy rodzinnej.

Najpierw sąd meriti wskazał, że z zeznań świadków D. T., S. K. (2) oraz ubezpieczonej i płatnika składek wynika, że ubezpieczona od wielu lat wspomaga ojca w trakcie sezonu letniego w prowadzeniu przez niego działalności gospodarczej. Zaczęła mu pomagać już kilka lat wcześniej. Do jej obowiązków należało wystawianie faktur, segregacja dokumentów oraz przedstawianie ofert potencjalnym klientom. Ubezpieczona jeździła po towar z kierowcą, ponaglała klientów o uregulowanie płatności, rozliczała pracowników z gotówki oraz sprawdzała, jakie przelewy zostały wykonane. Ubezpieczona nie wykazała, aby łączyło ją z ojcem podporządkowanie pracownicze. Wprost przeciwnie S. K. (1) zeznał, że praca odbywała się na zasadzie współpracy. Nie były to zatem relacje pracodawca – pracownik.

Z kolei z zeznań matki ubezpieczonej S. K. (2) wynika, że jak co roku przy okazji rozpoczynającego się sezonu letniego, a w związku z tym wzmożonego ruchu w branży spożywczej, ubezpieczona zaczęła pomagać ojcu od maja 2017 r. w prowadzonej przez niego działalności.

Nadto słuchani przez Sąd świadkowie, tj. A. P., T. M., R. Z., E. B., R. B. i B. S. zgodnie zeznali, że w 2017 r. widzieli E. T. w trakcie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Jednakże świadkowie ci nie posiadali żadnej wiedzy na temat rodzaju umowy, która łączyła S. K. (1) z ubezpieczoną. W ocenie sądu meriti zeznania tych świadków, są o tyle istotne, o ile potwierdzają, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę dla płatnika składek. Stąd też należy

przyjąć, że w maju 2017 r., jak co roku, ubezpieczona rozpoczęła sezonową pomoc dla swojego ojca w prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Od wielu lat była ona przyuczana do pracy, miała zatem doskonałą wiedzę odnośnie czynności potrzebnych w prowadzeniu tej działalności. Jednak mimo pracy ubezpieczona nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy, a pracowała wyłącznie na zasadzie rodzinnej pomocy świadczonej ojcu.

Dalej Sąd Okręgowy miał na uwadze, że z dokumentacji lekarskiej przedłożonej przez ubezpieczoną oraz z zeznań świadka D. T. wynika, iż ubezpieczona wiedzę o ciąży powzięła w lipcu 2017 r. W dniu 18 lipca 2017 r. ciąża została stwierdzona, a w dniu 25 lipca 2017 r. ostatecznie potwierdzona przez lekarza ginekologa i zdaniem tego Sądu zawarcie umowy o pracę w krótki czas po tym fakcie nie było zbieżnością przypadkową. W ocenie Sądu ubezpieczona oraz płatnik składek w chwili podpisania umowy o pracę, tj. 1 sierpnia 2017 r., mieli pełną świadomość, że ubezpieczona jest w ciąży i liczyli na to, że wskutek podpisania umowy o pracę E. T. będzie objęta ubezpieczeniem społecznym z wysoką podstawą wymiaru składek (5.000 zł). Zdaniem Sądu, gdyby nie fakt zajścia przez ubezpieczoną w ciążę, S. K. (1) nie podpisałby z ubezpieczoną umowy o pracę, tylko w dalszym ciągu współpracowałby z nią na dotychczasowych zasadach.

Sąd pierwszej instancji miał także na uwadze, że od października 2015 r. ubezpieczona rozpoczęła stacjonarne studia licencjackie w Wyższej Szkole (...) w P. Wydział (...) w S. na kierunku (...). W okresie od 1 sierpnia 2017 r. była na piątym semestrze studiów. Semestr ten rozpoczął się od 1 października 2017 r. W dniu 29 sierpnia 2017 r. złożyła wniosek o indywidualny tok nauczania. Decyzją z dnia 6 października 2017 r. wyrażono zgodę na (...) na semestr zimowy w roku akademickim 2017/2018. Zajęcia odbywały się w godzinach od 8 do 16, jednak uczelnia nie weryfikowała obecności na wykładach i ćwiczeniach. Ubezpieczona studia ukończyła 27 czerwca 2018 r. Nadto z dokumentu nadesłanego przez Powiatowy Urząd Pracy w K. (w aktach ZUS) wynika, że płatnik składek zgłosił do urzędów dwie oferty pracy, ale żadna z nich nie dotyczyła oferty zatrudnienia osoby na stanowisku pomocy w zarządzaniu firmą. Natomiast z umów zleceń zawartych w aktach ZUS wynika, że płatnik składek innych pracowników - K. K. (1), A. M. oraz J. K. zatrudniał na podstawie umowy zlecenia, za wynagrodzeniem w okolicy 1.500-1.600. Aktualnie w firmie (...) nie ma stanowiska dla osoby, która pomaga mu w zarządzaniu firmą. Płatnik składek od maja 2018 r. zatrudnia D. T. na stanowisku magazyniera-kierowcy. Zatrudnienia też swoją młodszą córkę, na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 2.200-2.300 zł. Po przejściu przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie płatnik składek sam wykonywał czynności uprzednio przez nią wykonywane.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności pozwalają na stwierdzenie, że w przedmiotowej sprawie nieracjonalnym działaniem było ze strony płatnika zatrudnienie ubezpieczonej w sytuacji, gdy brak było rzeczywistych i obiektywnych potrzeb jej zatrudnienia. Racjonalny pracodawca zatrudnienie pracownika dlatego, że potrzebuje w zakładzie pracy „siły roboczej”. U źródła każdej pracy leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczność pozyskania pracownika do wykonywania zadań określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są istotnymi przesłankami dla ważności umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAP 2002/13/447 i z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAP 2001/13/449). Gdyby u podstaw zatrudnienia ubezpieczonej leżała rzeczywista i obiektywna potrzeba zatrudnienia pracownika, to płatnik składek z chwilą odejścia ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie zatrudniłby na jej miejsce inną osobę.

W ocenie sądu pierwszej instancji wszystkie powyższe okoliczności przemawiają za tym, że stanowisko pracy, na którym zatrudniona była ubezpieczona, zostało przez płatnika składek utworzone wyłącznie po to, aby zapewnić wysokie świadczenie E. T. w czasie ciąży. Pomoc rodzinna świadczona osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą jest czym innym niż wykonywanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, bowiem nie cechuje jej wzajemność wykonywanych czynności za otrzymywane wynagrodzenie.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy uznał, że charakter zatrudnienia E. T. nie wypełnia znamion zatrudnienia pracowniczego, a wykonywane przez nią czynności nie mogły wywołać skutku w postaci objęcia jej od dnia 1 sierpnia 2017 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Z tych względów Sąd działając na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c., oddalił odwołania ubezpieczonej E. T. (poprzednio K.) i płatnika składek S. K. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. z dnia 22 marca 2018 r. (nr (...)).

Ponadto sąd pierwszej instancji orzekł o kosztach postępowania zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności strony za wynik procesu (art. 98 k.p.c.). Stosownie do przepisu § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), zasądzono od płatnika składek na rzecz organu rentowego opłatę minimalną wynoszącą w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast w stosunku do ubezpieczonej E. T., sąd na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył jej kosztami procesu, mając na względzie aktualną sytuację finansową.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodziła się E. T., która w wywiedzionej apelacji zarzuciła mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

1. art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i nieprawidłowe uznanie, iż stron nie łączył stosunek pracy, a zawarcie umowy o pracę przez strony dnia 1 sierpnia 2017 r. miało wyłącznie na celu uzyskanie przez E. T. świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a tym samym nie było to wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a wyłącznie kontynuacja współpracy na zasadzie pomocy rodzinnej, a nadto przyjęcie, iż ubezpieczona nie wykazała, aby łączyło ją z ojcem podporządkowanie pracownicze podczas, gdy w stosunku łączącym ubezpieczoną oraz płatnika składek wystąpiły wszystkie przesłanki pozwalające uznać łączącą strony umowę za stosunek pracy;

2. art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, iż ubezpieczona E. T. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom, z uwagi na brak pozostawiania przez ubezpieczoną w stosunku pracy, podczas gdy ubezpieczoną i pracodawcę łączyła rzeczywista umowa o pracę pozwalająca na uznanie łączącego strony stosunku za stosunek pracy, co znalazło potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym;

3. art. 83 § 1 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż zawarta między ubezpieczoną E. T. a pracodawcą S. K. (1) umowa o pracę miała charakter pozorny i jest nieważna, podczas gdy strony zawarły w dniu 1 sierpnia 2017 r. rzeczywistą umowę o pracę, co skutkowało objęciem E. T. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym;

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że:

- strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, podczas gdy zawarta między stronami umowa miała charakter rzeczywisty, a ubezpieczona świadczyła pracę w ramach stosunku pracy nie zaś na zasadzie okazjonalnej czy sezonowej, rodzinnej pomocy świadczonej ojcu S. K. (1);

- gdyby nie fakt zajścia przez ubezpieczoną w ciążę, S. K. (1) nie podpisałyby z E. T. umowy o pracę oraz, że nieracjonalnym działaniem ze strony płatnika było zatrudnienie ubezpieczonej w sytuacji, gdy brak było rzeczywistych i obiektywnych potrzeb jej zatrudnienia podczas, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania przesłuchanych w sprawie świadków jednoznacznie wskazywały, iż zatrudnienie E. T. było uzasadnione przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi firmy prowadzonej przez płatnika, a nadto, że ubezpieczona posiadała odpowiednie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe wymagane na objętym przez nią stanowisku;

- stanowisko pracy, na którym zatrudniona była ubezpieczona, zostało przez płatnika składek utworzone wyłącznie po to, aby zapewnić wysokie świadczenie E. T. w czasie ciąży podczas, gdy ubezpieczona faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki.

Mając na uwadze treść powyższych zarzutów apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie złożonego w sprawie odwołania i uznanie, że ubezpieczona E. T. jako pracownik u płatnika składek S. K. (1) podlega od dnia 1 sierpnia 2017 r. obowiązkowym ubezpieczeniom - emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu,

- zasądzenie zwrotu kosztów postępowania sądowego za postępowanie w obu instancjach

ewentualnie, z ostrożności procesowej

- o uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelująca między innymi podniosła, że poza sporem w przedmiotowej sprawie pozostała okoliczność, iż od 14-15 roku życia pomagała płatnikowi składek S. K. (1) (ojcu) w prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej. Zakres obowiązków ubezpieczonej zmieniał się z upływem lat oraz zdobywaniem doświadczenia zawodowego. Z czasem E. T. podjęła studia na prywatnej uczelni - Wyższej Szkole (...) w P. Wydział (...) w S. i zaczęła prowadzić własne gospodarstwo domowe. Płatnik zaś bardzo rozwinął firmę, a jego częste absencje w pracy związane z wyjazdami po towar, a także ilość i różnorodność wykonywanych obowiązków, wymusiły konieczność pomocy osoby trzeciej. Apelująca podkreślił, że powyższe okoliczności stanowiły wyłączne przyczyny nawiązania przez strony stosunku pracy. Dnia 1 sierpnia 2017 r. E. T. (wówczas K.) została zatrudniona przez S. K. (1) na stanowisku - Pomoc w zarządzaniu firmą. Jednocześnie skarżąca przeszła na Indywidualny Tok Studiów, co skutkowało, iż uczelnia nie weryfikowała jej obecności na wykładach i ćwiczeniach. Ubezpieczona podniosła, że pracę świadczyła codziennie, na terenie miasta K. oraz w jego okolicach, w godzinach od 6.00 do 15.00 i zobowiązana była do wykonywania na rzecz płatnika określonego rodzaju pracy - wystawiania faktur VAT, dokonywania rozliczeń finansowych z klientami, pozyskiwania nowych kontrahentów. Nadto w zakresie jej obowiązków znajdowała się logistyka i dystrybucja towaru. Z uwagi na rodzaj sprzedawanych produktów (świeże warzywa i owoce) zdobyte wcześniej przez ubezpieczoną doświadczenie zawodowe, jak również znajomość branży, a w szczególności specyfiki działalności poszczególnych kontrahentów, pozwalały płatnikowi na osiągnięcie znacznych przychodów i minimalizowanie strat. Jednocześnie w ocenie skarżącej istotne jest, iż przesłuchani w toku przewodu sądowego świadkowie A. P., T. M., R. Z., B. B. (1), R. B. i B. S. zgodnie wskazali, iż w 2017 r. widzieli E. T. w trakcie wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, co również dostrzegł sąd pierwszej instancji. Przywołani wyżej świadkowie nie mogli mieć wiedzy w zakresie rodzaju umowy łączącej płatnika z ubezpieczoną czy też warunków zatrudnienia. Informacje te nie są wiedzą powszechną, a ubezpieczona nie miała obowiązku legitymować się przed klientami dokumentami poświadczającymi wykonywanie pracy na rzecz płatnika składek, w szczególności w zakresie odbierania płatności za towar.

Następnie skarżąca zarzuciła brak podstaw do przyjęcia, iż nie wykazała, aby łączyło ją z ojcem podporządkowanie pracownicze. Zdaniem apelującej przesłuchany w charakterze strony S. K. (1) wyraźnie wskazał, że ubezpieczona wypisywała faktury, które on akceptował. Co więcej, wszelkie decyzje dotyczące rozwoju firmy, kredytowania klientów poprzez odroczenie terminu płatności, nawiązania współpracy z nowymi kontrahentami należały wyłącznie do płatnika. Ubezpieczona była zobligowana do rozliczenia się z pracodawcą z pobranych od klientów płatności oraz musiała uzyskać akceptację S. K. (1) na wszystkie podejmowane przez nią działania. Wszak była jedynie pracownikiem, nie zaś partnerem bądź pełnomocnikiem wpisanym do systemu Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG). Apelująca wskazała, że potwierdzeniem tego stanowiska jest treść uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 maja 2019 r., III AUa 588/17 (LEX nr 2537578), w którym wskazano, że „(...) Istotą stosunku pracy jest między innymi to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej

wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz obiektywna możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być rzeczywista realizacja treści stosunku pracy w znaczeniu ustawowym w granicach zakreślonych zawartą umową”. Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy skarżąca wskazała, że w ramach łączącego strony stosunku pracy, E. T. była podporządkowana S. K. (1) co do czasu pracy (godziny 6.00 -15.00), miejsca pracy (miasto K. i jego okolice), sposobu jej wykonywania (ściśle określony zakres obowiązków), a fakt, iż między ubezpieczoną i płatnikiem składek istnieje stosunek pokrewieństwa nie oznacza, iż zaburzone były relacje pracodawca-pracownik. Płatnik darzył ubezpieczoną ogromnym zaufaniem i mógł powierzać jej znaczne sumy pieniędzy, co więcej z racji relacji ojciec-córka, nie zachodziła potrzeba zawierania z ubezpieczoną umowy o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. E. T. z całą stanowczością podkreśliła, że po jej stronie istniała chęć świadczenia pracy, którą pomimo cięży faktycznie wykonywała do momentu pogorszenia się stanu zdrowia zagrażającego bezpośrednio zdrowiu i życiu matki oraz nienarodzonego dziecka.

Dalej przytaczając treść art. 8 ust. 11 ustawy systemowej skarżąca podniosła, że w myśl ugruntowanego orzecznictwa sądowego o statusie osoby współpracującej decydują trzy przesłanki, które muszą wystąpić łącznie. Po pierwsze: bycie w kręgu osób bliskich enumeratywnie wymienionych, po wtóre: pozostawanie członka rodziny we wspólnym gospodarstwie domowym, po trzecie: "współpraca" przy prowadzeniu działalności pozarolniczej (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 8 grudnia 2015 r., III AUa 755/15). Natomiast w ocenie apelującej nie mogła być ona uznana za osobę współpracującą w rozumieniu przepisów przywołanej wyżej ustawy, gdyż nie prowadziła z płatnikiem składek wspólnego gospodarstwa domowego, w przeciwnym razie płatnik składek miałaby ustawowy obowiązek zawrzeć z ubezpieczoną umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną. Istotne jest, iż E. T. nie świadczyła ojcu okazjonalnej pomocy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, albowiem praca wykonywana była za zapłatą wynagrodzenia, codziennie, w sposób ciągły, a zakres obowiązków pracowniczych oraz odpowiedzialności ubezpieczonej był ściśle określony. Charakter studiów ubezpieczonej pozwalał na podjęcie tego rodzaju zatrudnienia.

Ponadto w przekonaniu skarżącej, nie sposób zaakceptować stanowiska sądu pierwszej instancji, iż gdyby nie fakt zajścia przez ubezpieczoną w ciążę, S. K. (1) nie podpisałby z nią umowy o pracę, tylko w dalszym ciągu współpracowałby z nią na dotychczasowych zasadach, a także, że stanowisko pracy na którym zatrudniona była ubezpieczona zostało przez płatnika składek utworzone wyłącznie po to, aby zapewnić wysokie świadczenie E. T. w czasie ciąży. Skarżąca podkreśliła, że w myśl orzecznictwa sądów powszechnych sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak i inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak chociażby chęć uzyskania środków utrzymania.

Skarżąca podkreśliła, że płatnik składek potrzebował i potrzebuje pomocy w zarządzaniu firmą. Obecnie część obowiązków pracowniczych ubezpieczonej wykonuje jego druga, młodsza córka. Nie posiada ona jednak odpowiedniej wiedzy i doświadczenia, aby przejąć obowiązki E. T.. W założeniu płatnika stworzona przez niego firma ma być działalnością rodzinną, wielopokoleniową. Z uwagi na stan zdrowia S. K. (1) (grożąca amputacja ręki) córki mają w przyszłości całkowicie przejąć działalność gospodarczą i prowadzić ją w innej formie prawnej. Powyższe działania stanowią istotę swobody działalności gospodarczej zagwarantowanej w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w ustawach. W dacie zatrudnienia przez płatnika E. T. była osobą pozostającą w związku konkubenckim, planującą ukończenie studiów wyższych w trybie Indywidualnego Toku Studiów oraz założenie rodziny. Wszak nie istnieje ustawowy zakaz zatrudnienia kobiet w ciąży, co więcej ryzyko z tym związane w całości obciąża pracodawcę nie zaś organy państwa. Razi zatem niekonsekwencja sądu pierwszej instancji, który z jednej strony dostrzega, iż ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, co potwierdzili zarówno przesłuchani w sprawie świadkowie jak i zgromadzona na etapie postępowania przed organem rentowym dokumentacja w postaci oświadczeń kontrahentów, a z drugiej kwestionuje ważność zawartej umowy sprowadzając pracę wykonywaną przez E. T. wyłącznie do rodzinnej pomocy.

W odpowiedzi na apelację Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych wskazując, że apelacja ubezpieczonej jest bezzasadna, a ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz wykładnia przepisów prawa dokonana przez Sąd Okręgowy w Koszalinie jest prawidłowa. Zdaniem organu rentowego podniesione przez ubezpieczoną w apelacji argumenty nie uzasadniają zmiany zaskarżonego wyroku. Organ rentowy zaznaczył, że Sąd w należyty sposób - zgodny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego - rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz stan sprawy.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja nie mogła zostać uwzględniona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał, poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które tutejszy Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne. Kontrola instancyjna skarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do wniosku, że twierdzenia i zarzuty apelacji mają charakter wyraźnie polemiczny i abstrahują od obowiązujących w tej mierze przepisów prawa.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował fakt, iż strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez apelującą świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W orzecznictwie utrwalone jest już stanowisko, które podziela także sąd odwoławczy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, że podjęcie pracy we wskazanym celu jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Przykładem tego jest między innymi uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/2005 (LexPolonica nr 384617), w którym Sąd ten stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Zaś w orzeczeniu z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/2010 (LexPolonica nr 2551782) Sąd Najwyższy wskazał, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Natomiast w analizowanej sprawie okolicznością uniemożliwiającą objęcie E. T. ubezpieczeniem społecznym był fakt, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę były pozorne, a przez to nieważne. Umowa o pracę strony zawarły dla pozoru (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i dlatego umowa ta nie stanowiła tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi; jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy to należy uznać pozorność umowy.

W sprawie podstawę prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k.p. - 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. Zatem o tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy, podporządkowania pracownika poleceniom i wypłacania wynagrodzenia za pracę. W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie ważności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla

tej oceny. Przy czym należy stanowczo podkreślić, że dla stwierdzenia stosunku pracy jedną z kluczowych okoliczności jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego ocena dowodów nie dawała podstaw do tego, by uznać, że ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

Sąd odwoławczy miał na uwadze, że do akt sprawy złożone zostały dokumenty, które miały obrazować zatrudnienie E. T. u płatnika składek S. K. (1) będącego ojcem ubezpieczonej. Strony zawnioskowały także o przesłuchanie świadków, jak również same zeznawały na okoliczność charakteru pracy ubezpieczonej w spornym okresie.

Całe postępowanie stron wskazuje na stworzenie pozoru, że strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. skutkujący objęciem E. T. ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu. Sąd odwoławczy uznał za wiarygodny dowód z dokumentacji medycznej, jak też zeznania stron oraz świadków. Dokumentacja medyczna nie była tworzona przez strony, a przez niezainteresowane sprawą osoby. Jednakże rację miał Sąd Okręgowy, że zeznania płatnika składek oraz matki ubezpieczonej, jak też pozostałych świadków potwierdziły jedynie, że ubezpieczona, jak co roku przy okazji sezonu letniego, tak i od maja 2017 r. pomagała ojcu w prowadzonej przez niego działalności. Sam płatnik zeznał, że praca odbywała się na zasadzie współpracy, S. K. (2) (matka ubezpieczonej) wskazała na pomoc świadczoną przez córkę na rzecz ojca w związku ze wzmożonym ruchem w sezonie już od czasu ukończenia przez nią pełnoletności. Pozostali świadkowie widzieli E. T. w trakcie wykonywania przez nią czynności na terenie hurtowni. Przy czym zeznania kontrahentów, czy też nawet pisemne potwierdzenia obecności ubezpieczonej przy dostarczaniu towaru przez kierowcę w żadnej mierze nie potwierdzają faktycznego wykonywania przez nią pracy w warunkach umowy o pracę, w tym przede wszystkim pracowniczego podporządkowania. Podobnie pracownicy pobliskich przedsiębiorstw potwierdzili obecność E. T. w firmie ojca, wykonywanie przez nią pewnych czynności, jednak powyższe nie przesądza o podstawach prawnych podejmowanych przez nią czynności. Dodatkowo niemal każdy ze świadków nie potwierdził jej codziennej obecności w firmie. Nadto należy zwrócić uwagę, że zeznania męża apelującej były sprzeczne z zeznaniami płatnika oraz samej ubezpieczonej. D. T. zeznał bowiem, że został zatrudniony na miejsce E. T. w firmie jej ojca, podczas gdy ubezpieczona podała, że na jej miejsce ojciec nikogo nie zatrudnił z uwagi na obrót zbyt dużymi kwotami. Podsumowując nikt nie potwierdził zakresu obowiązków ubezpieczonej, wykonywania przez nią pracy codziennie w ustalonym miejscu i w określonych godzinach pod nadzorem pracodawcy. Sam zaś płatnik wskazał, że w sezonie (od maja do września) raczej była jego „zmiennikiem”, osobą której powierzał znaczące sumy pieniędzy, gdyż miał do niej zaufanie.

Sąd odwoławczy zwraca uwagę, że płatnik składek i ubezpieczona – znając treść decyzji organu rentowego, decydując się na wniesienie do sądu odwołania od decyzji nie przedłożyli żadnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez E. T. czynności w ramach stosunku pracy. Ewidencja godzin wykonywania umowy o pracę jest dokumentem prywatnym, możliwym do sporządzenia w każdym czasie i przez każdego, dlatego pozbawiona jest wartości dowodowej.

Oceniając sprawę nie można pominąć i tej okoliczności, że ubezpieczona nie została skierowana na stosowane badania lekarskie. Przy czym – jak wyżej już zasygnalizowano – podkreślenia wymaga, że do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06 (LEX nr 957422), że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie w wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 (LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006

r., II UK 2/06 (LEX nr 1615997), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Kwestia ważności zawartej umowy o pracę stoi zatem w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym na drugim planie, bowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W niniejszej sprawie ani ubezpieczona, ani płatnik składek w żaden sposób nie wykazali, aby w okresie, w którym ubezpieczona miała być zatrudniona, w sposób znaczący doszło do rozwoju firmy, który uzasadniałby również gospodarczą potrzebę zatrudnienia nowego pracownika, w celu pomocy w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Na miejsce apelującej płatnik nie zatrudnił nikogo. Czynności, które wykonywała przejął on sam, a towar rozwozili kierowcy.

Sąd odwoławczy – podzielając stanowisko sądu pierwszej instancji także – ocenił, że zeznania świadków wskazują, iż E. T. niewątpliwie wykonywała określone czynności w ramach prowadzonej przez S. K. (1) działalności gospodarczej, jednakże w ramach współpracy przy prowadzeniu tej działalności, a nie jako pracownik w ramach umowy o pracę. Zeznania świadków, jak również samej ubezpieczonej i płatnika składek wskazują na to, że zakres czynności wykonywanych przez ubezpieczoną był bardzo szeroki: jeżdżenie po towar, odbieranie towaru, prace porządkowe w magazynie, wypisywanie faktur, pozyskiwanie wierzytelności od klientów, rozliczanie kierowców, segregowanie towaru, jeżdżenie do klientów z prezentacją ofert.

Sąd Apelacyjny zwrócił również uwagę, że zeznania S. K. (1), mimo iż zostały ukierunkowane na wykazywanie, że ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz płatnika, to jednak cechują się pewną spontanicznością. Bowiem płatnik wskazywał, że ubezpieczona pracę świadczyła jeszcze przed rozpoczęciem przez zatrudnienia, pomagała już w wieku 14-15 lat. Pracę córki sam określił jako odbywającą się na zasadach współpracy. Zdaniem sądu odwoławczego stanowi to okoliczność potwierdzającą, że ubezpieczona u płatnika składek wykonywała czynności jako osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej, a nie w ramach stosunku pracy. W okresie letnim pomagała ojcu od lat, w czasie gdy było to uzasadnione wzmoczoną pracą w firmie i rok zawarcia umowy o pracę nie odbiegał od dotychczasowej współpracy w sposób, który uzasadniałby zmianę jej formuły. Świadkowie zeznający w sprawie nie widzieli różnicy między czynnościami ubezpieczonej, jakie ta wykonywała przed podpisaniem umowy o pracę, a tymi, które miała rzekomo wykonywać w ramach zawartej z płatnikiem składek umowy.

Zgodnie z powołanym już art. 22 Kodeksu pracy, stosunek pracy charakteryzuje się określonymi cechami, do których można zaliczyć wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona nie świadczyła pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Stosunek, który powstał między S. K. (1) prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą, a pracującą przy tej działalności ubezpieczoną, nie spełniał cech wymaganych dla stosunku pracy. Stosunkowi, jaki powstał między ubezpieczoną a firmą płatnika, nie można bowiem przypisać podstawowej cechy stosunku pracy, jaką jest wspomniane podporządkowanie pracownicze. Pracy ubezpieczonej nie można zakwalifikować jako wykonywanej na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Ubezpieczona nie była podporządkowana pracodawcy, nie można mówić o tym, że miała określony czas pracy, czy zakres czynności. Nie była kontrolowana w czasie pracy. Jeszcze raz podkreślić należy, że aktywność w czasie zatrudnienia nosi bardziej cechy współpracy przy prowadzeniu działalności, niż stanowi realizację stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Ubezpieczona nie była nikomu podporządkowana, wykonywała pracę tak jak sama sobie ją zorganizowała, wyłącznie sezonowo od maja do września, a nie przez pracodawcę. Samodzielnie ustalała sobie cele i zadania do wykonania, nie będąc przez nikogo kontrolowana. W takiej sytuacji nie można dopatrzeć się podstawowych elementów stosunku pracy. Abstrahując zatem od pozostałych elementów stosunku pracy, należy zaznaczyć, że podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Podporządkowanie jest przy

tym jedną z istotnych cech stosunku pracy, a jego brak stanowi istotny wyznacznik do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

W sprawie nie można również pominąć faktu, że w umowie o pracę rodzaj czynności ubezpieczonej określono jako „pomoc w zarządzaniu firmą”. Tymczasem czynności wykonywane przez ubezpieczoną przekraczają i to znacznie to stanowisko. Należy ono do tzw. prac umysłowych, podczas gdy z przedstawianych przez strony czynności wynika, że ubezpieczona wykonywała przede wszystkim prace fizyczne.

Powyższe okoliczności, w ocenie sądu odwoławczego, wskazują na zawarcie umowy o pracę przez strony jedynie dla pozoru, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Prawidłowo organ rentowy ocenił, że ani płatnik, ani odwołująca się nie przedstawili żadnego przekonującego dowodu na okoliczność wykonywania pracy w ramach stosunku pracy; przy jednoznacznym wyniku postępowania kontrolnego Zakładu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego trudno przyjąć, że odwołująca – podpisując umowę o pracę 1 sierpnia 2017 r., będąc już wówczas w ciąży i mając tego świadomość – miała realny zamiar jej wykonywania. Ubezpieczona musiała zdawać sobie bowiem sprawę z tego, że wykonywanie pracy z czasem będzie znacznie utrudnione.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w sprawie nie można także pominąć faktu, że ustalone przez strony miesięcznie wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł nie było adekwatne do rodzaju wykonywanej przez ubezpieczoną pracy, a służyło jedynie rychłemu uzyskaniu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zwłaszcza mając na uwadze wysokość wynagrodzenia pozostałych pracowników, w tym w szczególności aktualnie pomagającej płatnikowi młodszej córki, zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 2.300 zł.

W niniejszej sprawie trzeba wyjaśnić, że umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym, ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zarzut przekroczenia przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów wg art. 233 § 1 k.p.c., nie mógł być uwzględniony. Przepis ten wyraża zasadę swobodnej oceny dowodów, zgodnie z którą sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zatem, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza więc stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, co w istocie czynili apelująca.

Natomiast uwagi apelującej odnośnie art. 8 ust. 11 ustawy systemowej w realiach niniejszego postępowania są nieprzydatne dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia. Przedmiotem sporu w tej sprawie jest bowiem fakt wykonywania bądź nie przez ubezpieczoną pracy w warunkach stosunku pracy opartego o art. 22 k.p. Nie zaś fakt podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą. Marginalnie, jedynie celem wyczerpania argumentacji odnośnie omawianego problemu, stwierdzić należy, że nie

zawsze nawet osoba, która współpracuje przy prowadzeniu działalności gospodarczej z członkiem rodziny oraz pozostająca z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, będzie nabywać status osoby współpracującej w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Na uzyskanie takiego statusu będą miały bowiem wpływ jeszcze inne czynniki, np. stałość wykonywanej pracy, ilość poświęcanego czasu, częstotliwość pomocy czy jej ekonomiczne znaczenie. Ważną kwestią i przy tej ocenie jest również ustalenie, czy osoba współpracująca nie została nią na skutek pozornej czynności prawnej lub w celu obejścia prawa (np. chęć skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez osoby faktycznie niepomagające w prowadzeniu działalności gospodarczej).

Raz jeszcze podkreślić jednak trzeba, że w tej konkretnej sprawie relacja prawna między ubezpieczoną a płatnikiem podlegała weryfikacji względem kryteriów wymienionych w art. 22 k.p., nie zaś art. 8 ust. 11 ustawy systemowej.

Uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności i rozważania Sąd Apelacyjny uznał, że praca ubezpieczonej miała charakter okazjonalny, a celem i zgodnym zamiarem stron umowy o pracę nie było realne powierzenie ubezpieczonej obowiązków pracowniczych, lecz stworzenie przed organem rentowym pozorów pracy, celem uzyskania wyższych wartości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowa o pracę pomiędzy E. T. a S. K. (1) była pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Mając na względzie przedstawioną ocenę prawną, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz w związku z art. 108 § 1 k.p.c., ustalając ich wysokość zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) i przyznając je organowi rentowemu jako stronie wygrywającej postępowanie za drugą instancję w kwocie 240 zł.

Romana Mrotek Urszula Iwanowska Barbara Białecka