

Sygn.akt III AUa 493/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Teresa Suchcicka (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SA Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Barbara Chilimoniuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lutego 2019 r. w B.

sprawy z odwołania M. K. oraz J. B. (1) i S. B. – (...) spółki jawnej (...) w J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik

na skutek apelacji M. K. oraz J. B. (1) i S. B. – (...) spółki jawnej (...) w J.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 marca 2018 r. sygn. akt IV U 728/17

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 30 marca 2017 r. w ten sposób, że stwierdza, iż M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) spółka jawna podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lutego 2015 r.;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz M. K. 30 (trzydzieści) złotych oraz na rzecz (...) spółki jawnej 450 (czteryście pięćdziesiąt) złotych - tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Teresa Suchcicka SSA Alicja Sołowińska

Sygn. akt III AUa 493/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 30.03.2017 r., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a ustawy z dnia 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2016, poz. 963 ze zm.), art. 83 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p., stwierdził, że M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. j. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 1.02.2015 roku.

Odwołania od powyższej decyzji złożyła M. K. oraz płatnik składek, wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że ubezpieczona podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w spornym okresie.

W odpowiedziach na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie.

Zarządzeniem z dnia 24.10.2017 roku Sąd Okręgowy w trybie art. 219 k.p.c. połączył do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt: IV U 728/17 i IV U 729/17, które postanowił prowadzić w dalszym ciągu pod sygn. akt: IV U 728/17.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 26 marca 2018 r. odwołania oddalił.

Sąd ten ustalił, że płatnik składek (...) spółka jawna w J. prowadzi działalność gospodarczą w postaci wypieku pieczywa. W jej ramach posiada piekarnię i sieć małych sklepów piekarniczych (w liczbie 6). Jej właścicielami są małżonkowie J. B. (1) i S. B.. Do prowadzenia działalności płatnik składek zatrudnia około 40-50 pracowników z wynagrodzeniem brutto np: P. B. – 2.024,56 zł; A. B. – 1.714 zł; M. B. (1) - 3.014,48 zł; M. B. (2) – 1.750 zł; K. B. – 1.315,72 zł. J. B. (1) zajmuje się stroną księgową przedsiębiorstwa, choć księgowość spółki prowadzi zewnętrzne biuro rachunkowe. S. B. ma w zakresie sprawy techniczne. Oboje zajmują się jednak stroną organizacyjną przedsiębiorstwa. Właściciele spółki (...) są rodzicami odwołującej.

Z dalszych ustaleń Sądu wynikało, że odwołująca ukończyła Wyższą Szkołę (...) w B. uzyskując tytuł zawodowy licencjata na kierunku: ekonomia w specjalności: rachunkowość i system fiskalny. W okresie od dnia 1.03.2011 roku do dnia 16.10.2011 roku skarżąca była zatrudniona u płatnika składek na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem miesięcznym brutto: 1.386 zł. W dniu 1.02.2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony ustalając następujące warunki zatrudnienia: rodzaj umówionej pracy – dyrektor generalny; miejsce wykonywania pracy – piekarnia (...); wymiar czasu pracy – pełny etat; wynagrodzenie miesięczne brutto: 8.000 zł oraz do 3.700 zł premii, termin rozpoczęcia pracy – 1.02.2015 r. Na podstawie wskazanej umowy skarżąca została zgłoszona po terminie tj. 24.02.2015 r., do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek od dnia 1.02.2015 r. za wynagrodzeniem w wysokości: 8.000,00 zł miesięcznie (do 3.700 zł premii). Płatnik składek przekazał za ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za m-ce 03/2015 roku – 14.100,00 zł, 04/2015 roku – 1.333,33 zł. Z przedłożonych przez płatnika składek miesięcznych raportów wynikało, że w okresie od dnia 7.03.2015 roku do dnia 8.04.2015 roku pracodawca wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas choroby; od dnia 9.04.2015 roku do 27.09.2015 roku - zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego, a od dnia 28.09.2015 roku do dnia 28.09.2016 roku zasiłek macierzyński. Od dnia 29.09.2016 roku ubezpieczona przebywała na urlopie wychowawczym.

Nadto Sąd I instancji ustalił, że zakres obowiązków ubezpieczonej w ramach zawartej umowy o pracę został przekazany jej ustnie. Według deklaracji stron należał do nich nadzór nad siecią sklepów, w tym: kontrola dokumentacji prowadzonej w sklepach, kontrola zaopatrzenia sklepów, uczestniczenie w okresowych spisach natury w sklepach, kompletowanie dokumentów finansowych i przekazywanie do księgowości, sprawdzanie i rozliczanie dziennych utargów ze sklepów i piekarni oraz przekazywanie gotówki do banku (np. za pomocą wrzutni), rozliczanie faktur sprzedaży pieczywa, nadzór nad odpowiednią dystrybucją pieczywa polegający na odpowiednim regulowaniu wielkości dostaw do odbiorców, wprowadzanie nowego produktu i przeprowadzanie szkoleń dla personelu związanych z wypiekiem produktów z surowego ciasta w sklepach własnych i obcych (w sieci sklepów (...)) czy pozyskiwanie nowych rynków zbytu na produkty piekarni. Skarżąca miała przeprowadzać szkolenia w sklepach, w których na miejscu w przeznaczonych do tego piecach wypieka się bułki, uprzednio dostarczone przez piekarnię (...) w postaci surowej (w tym w sklepach (...)). W zakres tych szkoleń wchodziło udzielanie informacji na temat pieczywa oraz obsługi samego pieca. W szkoleniach tych uczestniczyli pracownicy sklepów współpracujących z płatnikiem składek. Wnioskodawczyni często gdzieś wyjeżdżała. Jak przyjeżdżała, sprawdzała dokumentację i zaraz gdzieś jechała. Gdy E. P. zaczęła pracę u płatnika składek w czerwcu 2014 roku, to skarżąca już była i z nią współpracowała. Odwołująca miała

poszukiwać nowych rynków zbytu na produkty piekarni rodziców. Po miesiącu (w okresie, gdy skarżąca przebywała na zwolnieniu lekarskim) rodzice przejęli ponownie te obowiązki i nikogo nie zatrudnili na jej miejsce.

Na podstawie wyjaśnień J. B. (2) Sąd ustalił, że w firmie nie ma regulaminu premiowania, a pracownicy nie dostają nagród czy premii. Jedynie skarżąca otrzymała premię i nadgodziny. Wnioskodawczyni otrzymała wynagrodzenie w wysokości „10.000 zł do ręki”. Dziecko urodziła we wrześniu 2015 roku. Była na rocznym urlopie macierzyńskim, a następnie utrzymywała się z zasiłku wychowawczego w kwocie: 400 zł. Według jej deklaracji „poszukiwała nowych odbiorców, ale to był taki krótki okres, że nie dała rady pozyskać więcej”. Do pracy wróciła w grudniu 2017 roku.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynikało również, że w dniu 26.02.2015 r. skarżąca była w 16 tygodniu ciąży. Na podstawie zeznań świadka M. S. (1) i Z. W. ustalono, że współpraca spółki (...) z siecią sklepów (...) rozpoczęła się w maju 2015 r. od powołania projektu. Realna współpraca trwa od sierpnia 2015 r. Kierownik ds. artykułów świeżych tej sieci M. S. (1) kontaktował się z piekarnią odwołujących od maja 2015 r., i od tego czasu trwa kooperacja stron. W tym zakresie kontaktował się z M. B. (1) i S. B.. Chodziło o sposób przygotowania ciasta niemrożonego do wypieku w sklepie. S. B. potwierdził, że ma odpowiednią komorę i jest zainteresowany współpracą. Powołany kierownik odwiedził piekarnię na początku sierpnia 2015 r. S. B. przedstawił mu swoje produkty. Wcześniej M. współpracowała z piekarnią (...) przy innym pieczywie. K. jest potrzebna do fermentacji, jest tam odpowiednia temperatura. W sierpniu 2015 r. sieć sklepów (...) uruchomiła sklep w K., a w listopadzie - następny sklep w P.. S. B. zakupił odpowiednie piece i zainstalował je w sklepach (...). Pierwszy piec w K. został zainstalowany przed 22 sierpnia 2015 r., następny przed listopadem. (...) pieca wymagała przeszkolenia pracowników. Czasami szkolenie trwa kilka godzin, czasami do tygodnia. Jest to nowość na rynku, a pieczywo dłużej zachowuje świeżość. Przedstawiciel sklepów (...) z reguły kontaktował się ze S. B. albo M. B. (1). Nie kontaktował się z M. K.. W styczniu 2016 r. strony negocjowały ceny. Z ramienia płatnika składek negocjacje prowadzili właściciele spółki. W lutym 2015 r. strony nie współpracowały. Współpraca w zakresie pieczywa z odroczonym wypiekiem została nawiązana w sierpniu 2015 r., kiedy to pojawiły się pierwsze cenniki z zakupem i asortymentem. Wcześniej prowadzone były w tym zakresie rozmowy, które z ramienia płatnika składek przeprowadzał S. B..

Oceniając stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy wskazał, że sporne między stronami było ustalenie, czy między firmą (...) spółka jawna w J. jako pracodawcą, a skarżącą M. K. jako pracownikiem został nawiązany stosunek pracy i czy tym samym skarżąca podlegała z tego tytułu w spornym okresie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Sąd odwołał się do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wskazujących warunki objęcia ubezpieczeniami społecznymi osób będących pracownikami w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej ustawy. 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, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem

Sąd Okręgowy charakteryzując czynność prawną pozorną wskazał, że zgodnie z art. 83 § 1 k.c. oświadczenie woli złożone jest dla pozoru wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą. Sąd odwołał się do ugruntowanego w orzecznictwie poglądu, że za pozorną umowę o pracę nie można uznać takiej umowy, która w rzeczywistości była wykonywana, tj. taką, w ramach której pracownik faktycznie świadczył na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną.

W ocenie Sądu pierwszej instancji materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby odwołująca faktycznie wykonywała obowiązki w reżimie prawa pracy wynikające z umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek spółką (...) należącą do jej rodziców. Przede wszystkim płatnik nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej. Nieprzekonujące były zdaniem Sądu twierdzenia odwołujących, że płatnik składek od dnia 1.02.2015 roku potrzebował pracownika w charakterze dyrektora generalnego do kontroli dokumentacji i zaopatrzenia sklepów, uczestniczenia w okresowych spisach natury w sklepach, kompletowania dokumentów finansowych i przekazywania do księgowości, sprawdzania i rozliczania dziennych utargów ze sklepów i piekarni czy wreszcie przekazywania

gotówki do banku (np. za pomocą wrzutni). Z wyjaśnień i zeznań małżonków B. i odwołującej wynikało bowiem, że w ramach zawartej przez strony umowy o pracę skarżąca w istocie pomagała w prowadzeniu firmy (...). Wnioskodawczyni podkreślała przy tym, że ukończyła studia ekonomiczne, a w 2011 roku była zatrudniona w firmie rodziców na stanowisku sprzedawcy. Miała zatem doświadczenie i co ważne, jako członek rodziny, była osobą zaufaną i mogła uczestniczyć we wszelkich działaniach firmy. Dlatego też w ramach zawartej umowy prowadziła negocjacje i pozyskała współpracownika w postaci sieci sklepów (...), do których płatnik dostarcza pieczywo. Tymczasem w toku postępowania ustalono, że wszelkie działania organizacyjne zmierzające do (...) spółki (...), zarówno przed zawarciem umowy o pracę z dnia 1.02.2015 roku, w czasie trwania tej umowy, jak i po odejściu skarżącej na zwolnienie lekarskie, były prowadzone przez (...) spółki – (...) i S. B.. J. B. (1) zajmowała się stroną księgową spółki, a S. B. – stroną techniczną. Z materiału dowodowego nie wynikało, by kiedykolwiek do prowadzenia firmy zatrudniali dyrektora generalnego, czy choćby menagera nadzorującego prace innych. Nie potrzebowali zatem żadnego pracownika, by w tych czynnościach uczestniczył. Natomiast od lat w ramach prowadzonej działalności zatrudniają w różnym charakterze swoje dzieci - dwóch synów: M. i M. oraz córkę M.. Powyższe oznacza, że państwo B. prowadzą rodzinne przedsiębiorstwo, w którym od lat pomagają im wszystkie dzieci, w tym odwołująca.

Wprawdzie na okoliczność świadczenia w spornym okresie pracy na rzecz płatnika składek odwołujący przedstawili liczną dokumentację (przedłożoną także w postępowaniu wyjaśniającym przed organem rentowym), w tym np. arkusze spisu z natury, programy szkolenia pracowników zajmujący się odpięciem „świeżego pieczywa”, czy protokoły z przeprowadzonych w tym zakresie szkoleń, jednakże są to dokumenty prywatne, a ich moc dowodowa jest ograniczona (art. 245 k.p.c.). Nie są one jednakże wystarczające dla ustalenia, że ubezpieczona rzeczywiście wykonywała zatrudnienie w ramach zawartej umowy o pracę w deklarowanym wymiarze czasu pracy. Tym bardziej, że uzasadnione wątpliwości budzi konieczność przeprowadzenia takich szkoleń w takim czasie, skoro nowa technologia wypieku pieczywa pojawiła się dopiero w drugiej połowie 2015 r., a nadto by powołane czynności wykonywała w ramach reżimu prawa praca. Ponadto odwołująca spółka nie wskazała, z jakich powodów konieczne było dokonanie spisu z natury w lutym 2015 r., w sklepie należącym do spółki, skoro spis taki został dokonany na koniec grudnia 2015 r. W ocenie Sądu I instancji, podejmowanie takich czynności świadczyło o pozorowaniu wykonywania umowy o pracę.

Odwołujący reprezentujący płatnika składek wskazywali, że wnioskodawczyni miała dostęp do wszelkiej dokumentacji firmy, nadzorowała jej pracowników, w tym odbierała utarg ze sklepów firmowych i przekazywała go do banku za pomocą wpłaty lub tzw. wrzutni, oraz przygotowywała i prowadziła szkolenia z „odpięku pieczywa”, jednocześnie podkreślając, że prowadzona piekarnia to firma rodzinna, biznes rodzinny. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, jak wyżej wskazano, że w jego prowadzeniu pomagają także zatrudnieni tam synowie państwa B.. Zatem wszyscy najbliżsi członkowie rodziny J. i S. B. są związani z działalnością prowadzonej przez nich piekarni w J.. Fakt, że ubezpieczona uczestniczy w prowadzonej przez płatnika składek działalności potwierdzili powołani w sprawie świadkowie w osobach pracowników odwołującej spółki oraz innych współpracujących z płatnikiem sklepów. Zeznający w sprawie świadkowie w toku procesu podkreślali, że odwołująca była widywana w piekarni i w sklepach firmowych oraz współpracujących, i to nie tylko w spornym okresie (od 1.02.2015 r.), ale już od lat, w różnych porach i przy najróżniejszych czynnościach. Bywała w firmie, ale często gdzieś wyjeżdżała. Jak przyjeżdżała, sprawdzała dokumentację czy pobierała pieniądze, i zaraz gdzieś jechała. Kontrolowała także dokumentację, weryfikowała faktury, sprawdzała czy są dobrze regulowane zwroty ze sklepów, przyjmowała pieniądze od fakturzystek czy uczestniczyła w szkoleniach z obsługi pieców do wypieku pieczywa. Przy tych czynnościach była widywana już w czerwcu 2014 r., 3-4 lata temu. Nadto skarżąca podobnie jak J. B. (1) dostarczała pieniądze do banku.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom wskazanych pracowników w osobach: S. D., A. K., E. P. i M. S. (2) w zakresie w jakim wskazywały, że widywały skarżącą i współpracowały z nią na przestrzeni lat, choć S. D. zeznała, że coś na szkoleniu z obsługi pieca podpisywała, ale nie pamięta kto wystawiał certyfikat z tego szkolenia; A. K. – nie pamiętała jak wyglądały konkretne rozmowy z M. K.; E. P. – nie wiedziała gdzie skarżąca miała stanowisko pracy, gdzie była jak wyjeżdżała i czy cały czas pracowała; a M. S. (2) nie była w stanie powiedzieć, kiedy skarżąca pracowała dokładnie, oprócz tego, że zdarzało się, że przyjeżdżała. Natomiast czynności odwołującej w spornym okresie w zakresie nawiązania współpracy z siecią sklepów (...) mieli potwierdzić: zatrudniony tam kierownik M. S. (1) oraz

wiceprezes zarządu spółki (...). Świadkowie ci zeznali jednak wyraźnie, że współpraca spółki (...) z siecią sklepów (...) rozpoczęła się w dopiero w maju 2015 r. od powołania projektu. Realna współpraca trwa od sierpnia 2015 r. Kierownik ds. artykułów świeżych tej sieci M. S. (1) kontaktował się z piekarnią odwołujących od maja 2015 roku, i od tego czasu trwa kooperacja stron. W tym zakresie kontaktował się z M. B. (1) i S. B.. Chodziło o sposób przygotowania ciasta niemrożonego do wypieku w sklepie. S. B. potwierdził, że ma odpowiednią komorę i jest zainteresowany współpracą. Powołany kierownik odwiedził piekarnię na początku sierpnia 2015 r., a S. B. przedstawił mu wówczas swoje produkty. W sierpniu 2015 r. sieć sklepów (...) uruchomiła sklep w K., a w listopadzie - następny sklep w P.. S. B. zakupił odpowiednie piece i zainstalował je w sklepach (...). Pierwszy piec w K. został zainstalowany przed 22 sierpnia 2015 r., następny przed listopadem. Przedstawiciel sklepów (...) z reguły kontaktował się ze S. B. albo M. B. (1). Powołani świadkowie zeznali nadto, że w lutym 2015 roku strony nie współpracowały. Współpraca w zakresie pieczywa z odroczonym wypiekiem została nawiązana dopiero w sierpniu 2015 r., kiedy to pojawiły się pierwsze cenniki z zakupem i asortymentem. Wcześniej prowadzone były w tym zakresie rozmowy, które z ramienia płatnika składek przeprowadzał S. B., a towarzyszyła mu wówczas żona, nie córka. Dodatkowo M. S. (1) wskazał, że nie wie kto prowadził szkolenia z wypieku pieczywa z ramienia firmy (...), podobnie jak Z. W., który wskazał, że nie ma informacji, czy to skarżąca prowadziła te szkolenia. Sąd pierwszej instancji uznał zeznania powołanych świadków za w pełni wiarygodne, bowiem zostały potwierdzone w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Świadkowie ci zeznali wyraźnie, że wnioskodawczyni była wielokrotnie widywana w firmie płatnika na przełomie lat, często od 2014 r., o różnych porach, często przyjeżdżała i wyjeżdżała wykonując różne czynności z ramienia płatnika składek. Jednakże wbrew twierdzeniom odwołujących nie należało do nich nawiązanie współpracy z siecią sklepów (...).

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy stwierdził, że tak skonstruowane czynności skarżącej wykonywane przez nią na rzecz firmy rodziców w prowadzonej przez nich piekarni i sklepach nie można zakwalifikować jako pracę wykonywaną w reżimie prawa pracy, tj. pracę podporządkowaną, wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zdaniem Sądu współpraca ubezpieczonej z jej rodzicami w ramach prowadzonej przez nich działalności miała wyłącznie charakter stałej pomocy rodzinnej, a deklarowane przez skarżącą czynności w ramach stosunku pracy od dnia 1.02.2015 roku były jedynie pozorowane.

W tym miejscu należy podnieść, że sama skarżąca deklarowała, iż od zawsze interesuje się działalnością spółki, a J. B. (1) wskazywała, że to skarżąca była jedyną osobą, której mogli powierzyć firmę. Dlatego też Sąd nie dał wiary wyjaśnieniom i zeznaniom odwołujących w zakresie, w którym wskazywali, że wskazane wyżej czynności skarżąca wykonywała dopiero od dnia 1.02.2015 r. Zeznający w sprawie świadkowie zeznali bowiem, że widzieli skarżącą w firmie o różnych porach, taka sytuacja miała miejsce od lat (co najmniej od 2014 r.) i podnosili szeroki zakres uprawnień skarżącej w firmie płatnika składek, na pełną jej dowolność w przebywaniu na terenie firmy. Wątpliwości Sądu Okręgowego budziła również konieczność wykonywania nadzoru nad pracą ubezpieczonej. Z materiału dowodowego sprawy wynika, że skarżąca czuła się swobodnie w firmie rodziców, którzy to według ich deklaracji nadzorowali jej pracę.

W ocenie Sądu strona odwołująca nie zdołała wykazać, że M. K. rzeczywiście świadczyła pracę od dnia 1.02.2015 r. w reżimie prawa pracy, a zlecone czynności uzasadniały stworzenie dla niej nowego stanowiska pracy. Na postawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ustalił, że wnioskodawczyni w dniu podpisywania umowy o pracę była w ciąży, a strony o tym fakcie wiedziały. Przepisy prawa pracy nie zakazują zatrudniania kobiet w ciąży. Nie była to też przyczyna, dla której Sąd odmówił uznania, iż pomiędzy wnioskodawczynią, a jej rodzicami powstał od dnia 1.02.2015 r. stosunek pracy. Sąd w tej mierze zbadał rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, jak osobiste wykonywanie pracy przez ubezpieczoną czy jej podporządkowanie pracownicze, ale również sytuację rodziną skarżącej i schemat jej podlegania ubezpieczeniom społecznym przed dniem 1.02.2015 r. O pozorności zatrudniania wnioskodawczyni przemawiał również wysokość umówionego wynagrodzenia. Według umowy o pracę z dnia 1.02.2015 r. skarżąca miała otrzymywać 8.000 zł + premię w wysokości 3.700 zł, i takie też wynagrodzenie, a nawet wyższe, wykazano za skarżącą na liście płac za luty 2015 r. Tymczasem prawie wszyscy pozostali pracownicy płatnika składek, otrzymywali za swoją pracę minimalne wynagrodzenie.

W ocenie Sądu I instancji celem działań płatnika była pomoc córce w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w sytuacji gdy ta dotychczas nie pracowała (z wyłączeniem krótkiego okresu w 2011 r.), a obecnie spodziewała się dziecka. Sąd Okręgowy podzielił wyrażane w orzecznictwie stanowisko, że do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Gdyby stanowisko pracy stworzone dla wnioskodawczyni było niezbędne, płatnik poszukiwałby innej osoby do świadczenia pracy na jego rzecz na wskazanym stanowisku. Zdaniem Sądu potrzeby takiej nie było. Płatnik nie zatrudnił pracownika w celu jej zastępstwa, wykonując jak dotychczas jej (deklarowane) obowiązki.

Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołujących, że skarżąca rzeczywiście była zainteresowana wykonywaniem pracy w ramach umowy o pracę ze spółką (...), i że pracę tę faktycznie wykonywała. Wnioskodawczyni nie wykazała, zdaniem Sądu, faktu świadczenia pracy na rzecz płatnika składek, której podstawą byłaby zawarta umowa o pracę.

W konsekwencji Sąd uznał, że sporna umowa o pracę z dnia 1.02.2015 r. zawarta została nie w celu faktycznej realizacji zatrudnienia wynikającego z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z macierzyństwem. W konsekwencji sporną umowę o pracę zgodnie z art. 83 § 1 k.c., Sąd uznał za pozorną. Nie doprowadziła ona bowiem do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Nie zostały zatem spełnione ustawowe przesłanki objęcia odwołującej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy Sąd na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelacje o analogicznej treści od powyższego wyroku złożyli ubezpieczona M. K. oraz płatnik składek J. B. (1) i S. B. - wspólnicy (...) Spółka Jawna w J.. Zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości w zakresie oddalenia odwołania, zarzucili wyrokowi

1. naruszenie prawa materialnego:

- art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - polegające na uznaniu, iż ubezpieczona M. K. nie podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, podczas gdy, płatnik składek dokonał prawidłowego zgłoszenia pracownika do ZUS, a składki odprowadzane za pracownika były regulowane w terminie i w odpowiedniej wysokości, nadto sam fakt świadczenia przez ubezpieczoną pracy wyraźnie wskazuje, że do potwierdzenia wykonywania tych obowiązków bezsprzecznie doszło, wbrew twierdzeniom Sądu I instancji;
- art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych polegające na tym, że zgodnie z obowiązującymi przepisami za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. W niniejszej sprawie ubezpieczona po zawarciu umowy o pracę przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków, co potwierdzają zeznania świadków i dokumenty zgromadzone w niniejszej sprawie, zaś pracodawca przyjmował pracę pracownika i wypłacał mu umówione wynagrodzenie. Wobec powyższego nie można mówić o pozorności zatrudnienia, bowiem strony nie miały zamiaru niewykonywania zawartej umowy.
- art. 10 oraz art. 11 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy przepis wprost reguluje sposób nawiązania stosunku pracy jako prawo każdego do swobodnie wybranej pracy oraz nawiązania stosunku pracy i ustalenia jej warunków, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, co wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, co w przedstawionym stanie faktycznym nastąpiło, a czego Sąd nie wziął w ogóle pod uwagę, jako sytuacji kształtującej sytuację prawną pracownika, podczas, gdy rzeczywistą wolą stron i celem zawarcia umowy była faktyczna realizacja treści stosunku pracy. Ubezpieczona bowiem do dnia dzisiejszego zatrudniona jest w ramach spornej umowy o pracę i po powrocie z urlopu wychowawczego nadal świadczy pracę za wynagrodzeniem;
- art. 22 § 1 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż współpraca stron miała jedynie charakter pomocy domowej, podczas, gdy takie okoliczności nie wynikają z akt sprawy. Sam fakt, iż pracę

świadczyła córka wspólników nie przesądza przecież o charakterze zawartej pomiędzy stronami umowy. Zarówno zeznania świadków- w tym osób niepowiązanych z płatnikiem składek, jak też dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, wskazują, że wszystkie przesłanki określone w art. 22 k.p. zostały spełnione. Sąd I instancji pominął również, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz spółki, a praca ta była przyjmowana, kontrolowana, świadczona w miejscu i czasie wyznaczonym. Już tylko te elementy wskazują, że doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy, a praca ta była faktycznie wykonywana;

- art. 300 k.p. w zw. z art. 83 § 1 k.c. - polegający na przyjęciu, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną M. K., a płatnikiem była zawarta dla pozoru oraz niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że pomimo wykonywania przez ubezpieczoną obowiązków pracowniczych w umowie o pracę, była zawarta dla pozoru, podczas, gdy takie wnioski nie wynikają ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a ponadto zgodnie z orzecznictwem nie można mówić o pozorności umowy o pracę, w sytuacji w której pracownik miał zamiar i faktycznie świadczył pracę na rzecz pracodawcy.
- art. 83 k.c. poprzez niezasadne przyjęcie, że doszło do pozornego złożenia oświadczenia woli, podczas, gdy ubezpieczona faktycznie wykonywała swoje obowiązki pracownicze za wynagrodzeniem.
- art. 58 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, a przez to niewłaściwe zastosowanie, skutkujące przyjęciem, że przyznane w ramach umowy o pracę wynagrodzenie w kwocie 8000 zł brutto było pozorne, bowiem inni pracownicy otrzymywali wynagrodzenie najniższe. Otóż ustalenia Sądu nie są prawdziwe, bowiem np. syn wspólników zarabia 3000 zł. Dodatkowo Sąd I instancji zupełnie pominął w tym zakresie zakres obowiązków i odpowiedzialności pracowników, którzy zarabiają minimalne wynagrodzenie.

2. naruszenia przepisów prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c., tj. zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz uchybienie zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji przyjęcie, że ubezpieczona M. K. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym, jak też dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. pominięcie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, co miało istotny wpływ na treść orzeczenia, a polegających na tym, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz pracodawcy zgodnie z wymogami określonymi w art. 22 kp.

Skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie, że ubezpieczona M. K. podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01.02.2015 r. do dnia dzisiejszego, uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od organu rentowego na moją rzecz kosztów procesu za obie instancje w całości.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacje okazały się zasadne.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji, prawidłowa ocena całokształtu materiału dowodowego sprawy, w szczególności zeznań świadków, zeznań stron oraz dowodów z dokumentów, prowadzi do uznania, iż pomiędzy M. K., a (...) Spółką Jawną w J. doszło w dniu 1 lutego 2015 r. do powstania stosunku pracy w reżimie pracowniczym określonym w art. 22 k.p. (rzeczywistego i następnie faktycznie realizowanego przez strony). Sąd Okręgowy dokonał w tym zakresie błędnej oceny dowodów, naruszając zawartą w art. 233 § 1 k.p.c. zasadę swobodnej oceny dowodów. Powyższe błędne ustalenia skutkowały również niezastosowaniem w sprawie przepisów prawa materialnego: tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. i w konsekwencji odmową objęcia M. K. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółki Jawnej w J..

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 ww. ustawy) i ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1). Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 tej ustawy, są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666). 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 czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, 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 Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. akt II UK 204/09, LEX nr 590241).

Stosunek pracy w reżimie pracowniczym nie nawiązuje się natomiast w przypadku, gdy umowa o pracę jest jedynie pozorna. Sąd Najwyższy przyjmuje, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi 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, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12.07.2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864; z 4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190; z 19.10.2007 r. II UK 56/07 LEX nr 1216864). W takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a jedynie do stworzenia pozorów jego nawiązania. Nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Bezspornym w sprawie było, iż w dniu 1 lutego 2015 r. M. K. zawarła z (...) Spółką Jawną w J. reprezentowaną przez współnika J. B. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 2015 r. Zgodnie z postanowieniami tej umowy M. K. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora generalnego, z wynagrodzeniem 8.000 zł miesięcznie plus do 3.700 zł premii. Strony umowy przedstawiły w sprawie również formalne dokumenty związane z zawarciem tej umowy, takie jak: zaświadczenie lekarskie z 30 stycznia 2015 r. o braku przeciwwskazań do pracy przez M. K. na stanowisku dyrektora, zaświadczenie o odbyciu szkolenia stanowiskowego i szkolenia BHP, listy płac i listy obecności (akta ZUS).

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy na podstawie przedmiotowej umowy o pracę doszło w rzeczywistości do nawiązania stosunku prawnego w reżimie pracowniczym wynikającym z art. 22 § 1 k.p., czy też, jak stwierdził Sąd I instancji umowa ta została zawarta przez strony dla pozorów. Uznanie, że wnioskodawczyni realnie świadczyła pracę na podstawie tej umowy warunkowało jej podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd drugiej instancji, po uzupełnieniu postępowania dowodowego poprzez dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań odwołującej M. K. w charakterze strony, w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2015 r. między jej stronami faktycznie powstał stosunek pracy, w reżimie pracowniczym, określonym w art. 22 § 1 k.p. Tym samym, zasadny okazał się zarzut

apelujących odnośnie naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji ustalenie, że ubezpieczona od 1 lutego 2015 r. nie świadczyła pracy na rzecz płatnika składek (...) Spółki jawnej, a zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego przedstawione przez odwołujących liczne dowody potwierdzają fakt świadczenia przez odwołującą pracy w wykonaniu wymienionej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy co do zasady nie kwestionował, iż odwołująca M. K. wykonywała na rzecz spółki pewne czynności, jednak w jego ocenie były one wykonywane jedynie w ramach pomocy rodzinnej (domowej). W ocenie Sądu Apelacyjnego ze zgodnych, logicznych i nawzajem się uzupełniających zeznań przesłuchanych w sprawie świadków A. K., E. P., M. S. (2), S. D. (123-124) oraz korespondujących z nimi zeznań ubezpieczonej i odwołujących J. B. (1) (k. 122) i S. B. (122v-123), jak i dowodów z dokumentów (arkusze spisu z natury, programy szkolenia pracowników, protokoły przeprowadzenia szkoleń, protokoły przekazania dokumentów księgowych) jednoznacznie wynika, że ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki pracownicze: przeprowadzała szkolenia pracowników sklepów należących do płatnika składek, a także pracowników sklepów zewnętrznych z obsługi pieców do wypieku chleba, rozliczała utargi ze sklepów firmowych, kontrolowała ilość zamówienia towarów jak też przekazywała dokumenty księgowe. W ocenie Sądu Apelacyjnego w żaden sposób nie zostało wykazane, aby dokumentacja przedłożona przez odwołujących została wytworzona dla potrzeb uwiarygodnienia okoliczności wykonywania obowiązków pracowniczych przez ubezpieczoną w spornym okresie. Również fakt, że z zeznań świadków wynikało, że ubezpieczona w przeszłości od 2014 r. była widywana w firmie płatnika i wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek nie mogła przesądzać o pozorności nawiązanego stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podważając wartość dowodową zgromadzonego w sprawie materiału poddał ocenie w szczególności zeznania świadków M. S. (1) (k.186) oraz Z. W. (k. 229) uznając, że nie pozwoliły one na ustalenie, że współpraca firmy płatnika z siecią sklepów (...) rozpoczęła się już w lutym 2015 r. Sam fakt, że świadkowie ci zeznali że w ramach nawiązania tej współpracy kontaktowali się jedynie ze S. B. nie mogły świadczyć o tym, że odwołująca nie wykonywała swoich obowiązków pracowniczych i nie miała swojego udziału w nawiązaniu tej współpracy.

Sąd Apelacyjny poszerzył postępowanie i dopuścił dowód z uzupełniających zeznań ubezpieczonej (k. 344v-345). Z zeznań wynikało, że została i nadal jest zatrudniona przez rodziców stanowisku dyrektora generalnego z tym samym wynagrodzeniem. Do pracy wróciła w grudniu 2017 r. i od tamtej pory stale pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy z takim samym zakresem obowiązków. Zeznał, że jej głównym zadaniem teraz jak i poprzednio było pozyskiwanie rynku zbytu, tzn. szukanie nowych odbiorców. W lutym 2015 r. spółka zaczęła współpracę z siecią M., w ze Stokrotką w P., a aktualnie negocjuje współpracę z siecią Netto. Odwołująca zeznała, że posiada miejsce pracy w siedzibie firmy gdzie posiada biurko, komputer stacjonarny, służbowy samochód i telefon. Zazwyczaj pracuje w godzinach od 7.00 do 15.00. Firma płatnika składek zatrudnia około 50 osób, firmą nadal zajmują się rodzice, oraz pomaga brat M. B. (1) i M. B. (2). Bracia mają mniejszy zakres obowiązków. Odwołująca zeznała, że polecenia wydaje jej właściciel, czyli ojciec, a mama jako właścicielka zajmuje się bardziej stroną księgową. Odwołująca wskazała, że stosuje się do zaleceń ojca, odróżnia więc ojciec - córka, a pracownik- pracodawca. Z zeznań ubezpieczonej wynikało również, że do jej obowiązków należy: sprawdzanie dokumentacji wewnętrznej sklepów, zajmuje się szkoleniami oraz określaniem zamówień ilości pieczywa, które należy dostarczyć do którego sklepu oraz prowadzi nadzór nad cukiernią.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, mając na uwadze zeznania świadków, zeznania odwołujących oraz przedstawione dokumenty w pełni uzasadnione jest przyjęcie, że ubezpieczona wykonywała pracę w reżimie zatrudnienia wynikającym z art. 22 k.p., czyli na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i nadzorem, za umówionym wynagrodzeniem oraz w wymiarze 8 godzin dziennie (pełnego etatu). Skoro wolą pracodawców (rodziców ubezpieczonej) było powierzenie jej szerokiego zakresu obowiązków za które otrzymywała wynagrodzenie to nie ma podstaw by stwierdzić, że M. K. nie wykonywała czynności, które mieściły się w jej ustalonym z pracodawcą zakresie obowiązków. Nie można też zgodzić się z tezą Sądem I instancji o braku osobistego i organizacyjnego podporządkowania pracodawcy przez skarżącą. Sama okoliczność, iż przełożonymi są rodzice odwołującej, a odwołująca była zaangażowana w funkcjonowanie spółki już w wcześniejszym okresie nie dowodzi tego, że nie była ona podporządkowana pracodawcom i rozliczana z efektów pracy. Sąd Apelacyjny za wiarygodne uznał zeznania

ubezpieczonej, iż świadcząc przedmiotową pracę rozdzielała łączące je z pracodawcą relacje rodzinne od konieczności systematycznego wykonywania powierzonych jej obowiązków i wykonywania poleceń pracodawcy.

W ocenie Sądu II instancji zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c. Sąd I instancji bezpodstawnie bowiem uznał, że umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami miała charakter pozorny i w związku z tym jest nieważna. W przypadku pozornej umowy o pracę strony takiej umowy w momencie jej zawarcia są świadome, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie tak rozumianej pozorności przypisać stronom nie było można, skoro zawarta umowa była realizowana, a sam fakt, iż po stosunkowo krótkim czasie od zatrudnienia M. K. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą nie był wystarczający do przyjęcia pozorności. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że o pozorności zatrudnienia odwołującej przemawiała wysokość przyznanego odwołującej wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje faktu, iż wynagrodzenie odwołującej było wysokie w stosunku do wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w spółce. Jednakże nie można pomijać, że pozostali pracownicy byli zatrudnieni na stanowiskach pracowników fizycznych i zakres ich obowiązków i odpowiedzialności był nieporównywalny z zakresem obowiązków ubezpieczonej. Trafnie apelujący podnoszą, że stosownie do treści art. 13 k.p. i 11 k.p. strony same oceniają wartość świadczonej pracy, a wynagrodzenie pracownika powinno być oceniane przez pryzmat wynagrodzenia godziwego.

W ocenie Sądu II instancji, twierdzenia Sądu I instancji, że odwołujący zawarli umowę o pracę, kierując się wyłącznie chęcią przyznania wyższego wynagrodzenia skarżącej, która następnie w związku z ciążą otrzymałaby świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie może również prowadzić do stwierdzenia pozorności umowy w sytuacji, gdy przedmiotowa umowa o pracę była faktycznie realizowana. Zauważyć należy, że sam fakt zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży w celu uzyskania nawet w niedalekiej przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie świadczy ani o zamiarze obejścia prawa ani o naruszeniu zasad współzycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Nie zwalania to jednak sądu orzekającego od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych – wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Fakt pozostawania w ciąży w kontekście pozorności umowy może mieć zatem znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczała możliwość świadczenia pracy przez pracownicę. Taka sytuacja nie wystąpiła na gruncie niniejszej sprawy. Odwołująca w momencie nawiązania spornego stosunku pracy była zdolna do świadczenia powierzonych jej umową obowiązków, co potwierdza zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora. Zatem argument podnoszony przez Sąd pierwszej instancji, że odwołująca M. K. w momencie zawierania umowy o pracę miała wiedzy o ciąży, nie ma w przedmiotowych okolicznościach istotnego znaczenia, skoro z powodu ciąży odwołująca w momencie nawiązania stosunku pracy nie była ona niezdolna do świadczenia pracy na powierzonym jej stanowisku. W wyroku z 21 maja 2010 r. sygn. akt I UK 43/2010 Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych 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.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska Sądu I instancji o braku realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku jej powierzonym i tym samym stwierdzenia fikcyjności powyższego stosunku pracy. Mając na względzie zasady logicznego myślenia i zasady doświadczenia życiowego powszechnym zjawiskiem jest zatrudnianie osób bliskich i tworzenie tzw. firm rodzinnych opartych na wzajemnym zaufaniu. Sąd pominął w tym zakresie istotną kwestię, że M. K. w okresie od 1.03.2011 r. do 16.10.2011 r. była zatrudniona przez płatnika składek na stanowisku

sprzedawcy (k.25 akt ZUS). Zgodzić się należy z apelującymi, iż w tym czasie nabyła niezbędną wiedzę i doświadczenie zawodowe do wykonywania przyszłych obowiązków. Odwołująca zapoznała się wówczas z specyfiką pracy oraz odbyła szkolenia w zakresie technologii wypieku pieczywa, które następnie mogła wykorzystać podczas przeprowadzania szkoleń pracowników i nadzorowania pracy pracowników spółki. W świetle powyższego uznać należało, iż po stronie płatnika składek zaistniały uzasadnione przesłanki ekonomiczno-organizacyjne do zatrudnienia odwołującej na stanowisku dyrektora generalnego. Wprawdzie po przejściu przez nią na długotrwałe zwolnienie lekarskie, a następnie urlop macierzyński płatnik nie poszukiwał ani nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby. Wszystkie obowiązki zawarte w zakresie czynności ubezpieczonej przejęli wspólnicy spółki. Nie oznacza to jednak – jak stwierdził to Sąd instancji – że nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej po stronie pracodawcy. Istotny w tym zakresie jest fakt, iż analizowany w rozpoznawanej sprawie stosunek pracy, łączący M. K. z płatnikiem składek jest od grudnia 2017 r. (po zakończeniu urlopu wychowawczego) w dalszym ciągu kontynuowany na dotychczasowych warunkach. Powyższe oznacza, że zatrudnienie odwołującej w spółce nie służyło – jak przyjął to Sąd Okręgowy- tylko i wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

Reasumując, Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że kompleksowa ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a więc dokumentacji pracowniczej i osobowych źródeł dowodowych prowadzi do ustalenia, że w okresie od 1 lutego 2015 r. M. K. faktycznie świadczyła pracę na rzecz (...) Spółki Jawnej. Sąd I instancji naruszył więc art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, błędnie uznając, że nie doszło do faktycznego nawiązania i realizacji przedmiotowej umowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zawarta przez strony umowa o pracę nie była pozorna i wykreowała dla ubezpieczonej M. K. pracownicy tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a zatem wyłączenie jej z ubezpieczenia przez organ rentowy zaskarżoną decyzją i podtrzymanie jej przez Sąd Okręgowy było wadliwe.

Wobec powyższego, uznając apelację wnioskodawców za trafną, Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji, o czym, na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzekł, jak w punkcie I sentencji.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Sąd zasądził na rzecz M. K. oraz (...) spółki jawnej kwoty po 30 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych za pierwszą instancję (180 zł), Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zaś za drugą instancję według § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia (240 zł).

SSA Alicja Sołowińska SSA Teresa Suchcicka SSA Dorota Elżbieta Zarzecka