

Sygn. akt III AUa 102/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Lucyna Ramlo
Sędziowie:	SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.) SSA Jerzy Andrzejewski
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2016 r. w Gdańsku

sprawy A. K. i M. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 listopada 2015 r., sygn. akt VI U 2685/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz ubezpieczonych A. K. i M. Z. kwoty po 120,00 (sto dwadzieścia 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń SSA Lucyna Ramlo SSA Jerzy Andrzejewski

**Sygn. akt III AUa 102/16**

## UZASADNIENIE

A. K. i M. Z. złożyli odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 3 września 2014 r. wnosząc o jej zmianę i uznanie, że ubezpieczony M. Z. od dnia 1 marca 2014 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszonego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u A. K..

W odpowiedzi na odwołania pozwany wniósł o ich oddalenie.

Sąd w niniejszej sprawie zarządził o łącznym rozpoznaniu spraw o sygn. akt VI U 2685/14, VI U 2690/14 i prowadzenia ich pod sygnaturą VI U 2685/14.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy - VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie VI U 2685/14 zmienił decyzję Zakładu (...) Oddział w B. z dnia 3 września 2014 r. w ten sposób, że M. Z. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u A. K. od dnia 1 marca 2014 r.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji.

Dnia 3 marca 2014 r. zawarto pomiędzy A. K. prowadzącą firmę doradztwa biznesowego a M. Z. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 października 2014 r. na stanowisku dyrektora ds. rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy. Ustalono wynagrodzenie miesięczne w kwocie 5.700,00 zł brutto. Strony umowy ustaliły, iż praca będzie wykonywana przy ul. (...) w W.. Dnia 10 października 2014 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Strony zmieniły dotychczasowe warunki w zakresie wymiaru etatu, wynagrodzenia i czasu trwania umowy na nowe warunki, tj. ¼ etatu za wynagrodzeniem 1.000,00 zł do dnia 24 października 2014 r. Do rozwiązania umowy o pracę doszło

z upływem czasu, na który była zawarta. Zgodnie z brzmieniem pracowniczej karty kompetencyjnej, do zadań pracowniczych M. Z. należało m.in. przygotowanie i zaplanowanie badania rynku na potrzeby firmy, stworzenie strategii nowoczesnych programów szkoleń, opracowywanie twórczych programów szkoleniowych, przygotowywanie pomocy szkoleniowych (materiały szkoleniowe, prezentacje, plansze konspekty, testy sprawdzające itp.) oraz określanie procedur szkoleniowych. W dniu 3 marca 2014 r. zawarto również pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczonym umowę o zachowaniu tajemnicy i zakazie konkurencji. W myśl jej postanowień M. Z. zobowiązał się, iż w trakcie wykonywania powierzonych mu obowiązków służbowych oraz po ustaniu umowy nie będzie ujawniać ani przekazywać jakiegokolwiek podmiotowi, ani też wykorzystywać dla własnych korzyści bądź korzyści jakiegokolwiek podmiotu poza pracodawcą jakichkolwiek poufnych informacji, które może uzyskać w trakcie świadczenia usług na podstawie zawartej umowy o pracę. W razie naruszenia obowiązków określonych w umowie ubezpieczony jest zobowiązany zapłacić pracodawcy karę umowną w wysokości 10 – krotności przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego pobieranego w ostatnim roku czasu trwania umowy o pracę. Tego samego dnia A. K. zawarła z M. Z. umowy użytkowania samochodu służbowego marki O. (...) o numerze rejestracyjnym (...) W dniu 3 marca 2014 r. ubezpieczony podpisał oświadczenie, iż w związku z podjęciem zatrudnienia u A. K., został zapoznany

z warunkami zatrudnienia. Dnia 5 marca 2014 r. odwołująca zawarła umowę z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w B. w przedmiocie objęcia zatrudnianych pracowników profilaktyczną opieką lekarską. Ubezpieczony w tym samym dniu przeszedł w Przychodni (...) w B. badania lekarskie w związku z podjęciem zatrudnienia u A. K. na stanowisku dyrektora ds. rozwoju. W wyniku przeprowadzonych badań, M. Z. wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych został uznany za zdolnego do pracy na ww. stanowisku. Nadto, odwołujący przeszedł szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W ramach zawartego stosunku pracy korzystał z samochodu służbowego o numerze rejestracyjnym (...). M. Z. za okres od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 5 maja 2014 r. wypłacono wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej kwocie wynagrodzenia określonej

w umowie o pracę. W okresie od dnia 6 maja 2014 r. do dnia 7 czerwca 2014 r. pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a od dnia 8 czerwca 2014 r. do dnia 31 lipca 2014 r. - zasiłek chorobowy. Ubezpieczony stał się niezdolny do pracy wskutek zaburzeń depresyjnych. Dnia 9 października 2014 r. psychiatra A. F. uznał, iż brak jest przeciwwskazań do powrotu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko z dniem 10 października 2014 r. Za pracę w październiku 2014 r. M. Z. otrzymał wynagrodzenie odpowiadające postanowieniom umowy o pracę po dokonaniu zmiany warunków pracy i płacy. Odwołujący w 2005 r. był poddany leczeniu ambulatoryjnemu

w związku z objawami depresyjnymi. W 2013 r. nastąpiło wzmożenie objawów choroby depresyjnej, a jednym z czynników wpływających na pogorszenie samopoczucia ubezpieczonego była utrata pracy. W lutym 2014 r. nastąpiła wyraźna poprawa stanu zdrowia psychicznego odwołującego, podczas gdy na początku maja 2014 r. zaobserwowano nawrót choroby depresyjnej. M. Z. na Akademii (...) w P. ukończył studia na kierunku ekonomia w zakresie polityki gospodarczej i strategii przedsiębiorstw z wynikiem dobrym, uzyskując tytuł licencjata oraz ukończył

studia na kierunku towaroznawstwa w zakresie zarządzania jakością, menedżera produktu z wynikiem dobrym, uzyskując tytuł magistra. Ponadto, ubezpieczony ukończył na tej samej uczelni studia podyplomowe w zakresie Integracji Europejskiej – Zasad Funkcjonowania Przedsiębiorstw na Wspólnym Rynku. W 2013 r. na (...) ukończył czterosemestralne studia podyplomowe (...) Przywódca Strategiczny. Nadto uczestniczył w następujących projektach, szkoleniach: umiejętności interpersonalne (G., 18 września 2011 r.), finanse w podejmowaniu decyzji strategicznych (G., 15 kwietnia 2012 r.), zarządzanie przez kompetencje (G., 8 października 2011 r.), strategic management (G., 13-15 stycznia 2012 r.), leading positive change (G., 18-20 maja 2012 r.), operations management (G., 21-23 września 2012 r.), strategiczna symulacja rynkowa (G., 16-18 marca 2012 r.), a 3 day workshop: project management (9-11 grudnia 2011 r.). Ubezpieczony w ramach obowiązków służbowych przygotował szkolenia na następujące tematy: teorie przywództwa, komunikacja – strategiczna zdolność przywódcy, kompetencje przywódcy, analiza stylu przywódczego – ocena, analiza stylu przywódczego – samoocena, mój styl kierowania zmianami, marketing relacji, coaching na co dzień, (...) A. K. od 1 stycznia 1998 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą Doradztwo (...). Adresy miejsc wykonywania działalności to ul. (...) w B. oraz ul. (...) w W.. Odwołująca w 2013 r. z tytułu stosunku pracy uzyskała dochód w wysokości 344.248,82 zł.

Sąd Okręgowy odwołując się w rozważaniach prawnych do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) uznał, że doszło do rzeczywistego zawarcia stosunku pracy pomiędzy A. K. oraz M. Z., który w ramach stosunku pracy sporządził w sposób staranny i profesjonalny materiały szkoleniowe. Przygotowanie omawianych materiałów wymagało odpowiednich kwalifikacji, które posiadał. Zdaniem Sądu I instancji nietrafiony jest zarzut organu rentowego dotyczący niezatrudnienia przez A. K. na miejsce ubezpieczonego innej osoby, ponieważ na dany moment przygotowane przez niego materiały szkoleniowe są wystarczające do prowadzenia przez nią szkoleń. W ocenie Sądu I instancji wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5.700,00 zł jest wynagrodzeniem godziwym, adekwatnym do jego wykształcenia i do świadczonej przez niego pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, mając na uwadze poczynione ustalenie faktyczne, zatrudnienie M. Z. przez A. K. było w pełni uzasadnione. Z jednej strony ubezpieczony był osobą godną zaufania, posiadającą wysokie kwalifikacje. Odwołująca natomiast potrzebowała osoby, która byłaby w stanie przygotować dla niej materiały szkoleniowe, gdyż sama nie miała na to odpowiedniej ilości wolnego czasu z uwagi na to, iż pracuje jako wykładowca na dwóch uczelniach – Politechnice G. oraz Uniwersytecie (...). Wysokość zaproponowanego wynagrodzenia odwołującemu była adekwatna do posiadanych przez niego kwalifikacji oraz zakresu powierzonych mu zadań do wykonania. Nadto, z analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż odwołująca posiadała odpowiednie środki finansowe, by móc zaproponować M. Z. wynagrodzenie miesięczne w wymiarze 5.700,00 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

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

- błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na rozstrzygnięcie sprawy polegający na przyjęciu, iż zachodzą podstawy do uznania, M. Z. zawarł z płatnikiem umowę o pracę z zamiarem faktycznej jej realizacji i tym samym stosunek pracy został nawiązany, podczas gdy okoliczności sprawy świadczą o tym, że umowa została zawarta jedynie w uzyskania świadczeń ubezpieczeń społecznych, konsekwencją czego jest naruszenie norm prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) oraz art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c., art. 22 § 1 k.p.,
- naruszenie przepisów prawa procesowego- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów.

W związku z powyższym wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołań, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Wniósł również o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy podniósł, że w sprawie chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jawi się jako główny motyw zawarcia umowy o pracę z tak wysoką podstawą wymiaru składek. Wskazał, że zarówno płatnik, jak i ubezpieczony nie przedłożyli wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez niego pracy. Materiały szkoleniowe nie stanowią dowodu potwierdzającego świadczenia pracy, ponieważ nie wynika z nich kto jest ich autorem oraz jakie są daty ich sporządzenia. Z przedłożonego zestawienia z Urzędu Skarbowego w B. wynika, iż działalność gospodarcza A. K. w 2013 r. nie przynosiła przychodu (0,00 zł). Płatnik zeznała, iż ostatnio przynosi ona straty. Podczas postępowania przed organem rentowym zeznała, iż zatrudniła M. Z. aby ratować firmę. Wobec powyższego nie można zgodzić się z poglądem Sądu, iż uzyskiwane przez A. K. z umowy o pracę wysokie dochody pozwalają na zatrudnienie pracownika przez płatnika będącego prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, która przynosi straty. Płatnik nie zatrudnił na miejsce ubezpieczonego innego pracownika, ani nie zawarł innej umowy cywilnoprawnej, gdyż jak twierdzi nie ma takiej potrzeby.

Odnosnie miejsca świadczenia pracy pozwany wskazał, że było to biuro znajdujące się w mieszkaniu płatnika A. K.. Ubezpieczony miał świadczyć pracę w godzinach 8-16. Zatem wydaje się ryzykownym i nieracjonalnym zatrudnienie pracownika, który będzie przebywać w gabinecie w mieszkaniu płatnika podczas nieobecności właściciela. Twierdzenia co do nadzoru nad pracą ubezpieczonego również budzą zastrzeżenia, gdyż wątpliwym jest, aby A. K., zatrudniona w instytucji finansowej w pełnym wymiarze czasu na odpowiedzialnym stanowisku w dużym mieście (W.), miała możliwość przychodzi do pracownika po swojej pracy i sprawdzać wykonaną przez niego pracę.

W odpowiedziach na apelację pozwanego A. K. i M. Z. wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

#### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie. Nie zawiera bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem sporu między stronami było, czy M. Z. od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 24 października 2014 r. podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszonego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u A. K..

Odnosząc się do w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia prawa procesowego, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi

je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). W razie przekroczenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wadliwa jest przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 16 listopada 2005 r., I ACa 447/05 (LEX nr 177024), które Sąd odwoławczy podziela, zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił przy ocenie dowodów zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. W takim jedynie wypadku podważona skutecznie może być przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. Ustalenia Sądu Okręgowego co do pracowniczego charakteru zatrudnienia wnioskodawcy od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 24 października 2014 r. nie noszą cech dowolności i nie są sprzeczne z zebrany materiał dowodowy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne. Podkreślić należy, iż przedmiotem oceny Sądu Okręgowego były dowody zaoferowane przez strony, zostały one wnikliwie przeanalizowane, a następnie szeroko omówione w uzasadnieniu, co pozwala na ich instancyjną kontrolę i prowadzi do wniosku, że wszystkie one zostały ocenione w zgodzie z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

Przechodząc do rozważań merytorycznych, w pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.; dalej ustawa), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego – art. 12 ust. 1 ustawy, jest bowiem – zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy – pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy – ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie – pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy, zatem przyjąć, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

W rozpoznawanej sprawie rozważyć zatem należało, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy A. K. i M. Z. była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Takie podejście do istoty sporu znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym stanowisku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 368; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00; 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251; 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LexPolonica nr 1368960; 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422).

Jak już wyżej wskazano, warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach

z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją 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 czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego

wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o 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 możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Do ustalenia, że 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. 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, 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, Legalis, 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. Zatem kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, albowiem 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 wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX nr 515699 Sąd Najwyższy wskazał, iż istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Wadliwości czynności cywilnoprawnych mogą przybierać różną formę i powodować zróżnicowane skutki prawne. Nieważność jest jedną z form wadliwości czynności prawnych. Najczęściej przyjmowaną klasyfikacją jest podział wadliwych czynności prawnych na bezwzględnie nieważne i względnie nieważne. Według art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprowadzając nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo (zob. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2. Prawo cywilne - część ogólna, Warszawa 2002, s. 227-228). Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, LEX nr 497717 wyjaśnił, że o czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających

z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowana jako obejście prawa. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie zakazują zmiany formy świadczenia pracy i wynikającej z niej zmiany tytułu ubezpieczenia z osoby współpracującej, na ubezpieczenie z tytułu zawartej umowy o pracę. W wyroku z dnia 28 kwietnia 2005 r.,

I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28 Sąd Najwyższy stwierdził, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa. Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235. Przyjęto w nim, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy i stanowisko to można uznać za ugruntowane, gdyż zostało powtórzone w innych jeszcze orzeczeniach (por. np. wyroki z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05 oraz z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, dotąd niepublikowane). Na tle tych orzeczeń należy uznać, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło

do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. Ponadto wskazać należy, iż jak stwierdził Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 k.p.).

Od nieważności czynności prawnych należy odróżnić ich unieważnialność na skutek powołania się na określoną wadę. Przepis art. 83 k.c. wprowadza nieważność pozornej czynności prawnej stanowiąc, że „nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów”. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPIUS Nr 21/2002, poz. 527). Pozorność oświadczenia woli w świetle art.

83 § 1 k.c. jest to symulacja, która musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie (vide: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna., Lex, 2012, Kidyba A., Gawlik Z., Janiak A., Jedliński A., Kopaczyńska-Pieczniak K., Niezbecka E., Sokołowski T.).

Odnosząc się konkretnie do umowy o pracę Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż uznaje się ją za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. 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. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462).

Nie budzi wątpliwości fakt, że organ rentowy może kwestionować rodzaj łączącej strony umowy - albo jako zawartej dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), albo jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAP 1999/19/627.

Natomiast sformułowany przez organ rentowy zarzut naruszenia art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c. jest niedopuszczalny, ponieważ zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., II UK 374/13, niepubl.; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 15 kwietnia 2015 r., I ACa 1491/14, LEX nr 1730154; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 16 kwietnia 2008 r., I ACa 224/08, LEX nr 465084).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego z treści uzasadnienia apelacji wynika, że pozwany kładzie główny nacisk na pozorność umowy o pracę. Jednakże mając na uwadze powyższe rozważania prawne Sąd Odwoławczy uznał, że umowa o pracę z dnia 3 marca 2014 r. nie została zawarta dla pozorów, a M. Z. będąc zatrudniony na stanowisku „dyrektora do spraw rozwoju” faktycznie wykonywał obowiązki pracownicze z niej wynikające, które polegały na: przygotowaniu i zaplanowaniu badania rynku na potrzeby firmy, stworzeniu strategii nowoczesnych programów szkoleń, opracowywaniu twórczych programów szkoleniowych, przygotowywaniu pomocy szkoleniowych (materiały szkoleniowe, prezentacje, plansze konspekty, testy sprawdzające itp.) oraz określaniu procedur szkoleniowych.

Z punktu widzenia A. K. jako racjonalnego pracodawcy istniała zatem potrzeba zatrudnienia M. Z. jako pracownika.

U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 nr 5, poz. 18 oraz z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449).

A. K. od dnia 1 stycznia 1998 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą Doradztwo (...) (obecnie projekty pijarowe i szkoleniowe) i spornym okresie chciała rozszerzyć swoją ofertę szkoleniową. Ponadto jest zatrudniona w instytucji finansowej w W.. Dodatkowo pracowała jako wykładowca na dwóch uczelniach – Politechnice G. oraz Uniwersytecie (...), a zbliżał się okres nowego podziału funduszy unijnych na szkolenia na okres 2014-2020 i z tego względu potrzebowała wykwalifikowanego pracownika do przygotowania materiałów szkoleniowych, gdyż sama nie mogła tego fizycznie przygotować. W tym okresie działalność gospodarcza przynosiła straty i A. K. chciała ulepszyć i poszerzyć swoją ofertę szkoleniową również przy wykorzystaniu funduszy unijnych. W tym czasie spotkała M. Z. na uczelni i zaproponowała mu pracę. Z założenia pracownik miał początkowo przygotować materiały szkoleniowe, a później z uwagi na jego studia podyplomowe w zakresie integracji europejskiej miał zajmować się pozyskiwaniem środków z funduszy unijnych. Z uwagi na wysokie kwalifikacje M. Z. (szczegółowo opisane przez Sąd Okręgowy) i znajomość z nim uznała, że posiada

odpowiednią wiedzę i kompetencje, aby przygotować strategię firmy w kierunku firmy szkoleniowej (przesłuchanie w charakterze strony A. K. – k. 89 a.s., zapis na płycie CD 00:01:05-00:01:29, 00:18:47-00:43:44, płyta – k. 90 a.s.).

Nie budzi również wątpliwości Sądu drugiej instancji zatrudnienie ubezpieczonego na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju z wynagrodzenia zasadniczym na poziomie 5.700 zł brutto, a od dnia 10 października 2014 r. – 1.000 zł za ¼ etatu, przy uwzględnieniu takich kryteriów takich jak: wielkości firmy, jej kapitału, regionu zatrudnienia, wykształcenia pracownika i jego stażu pracy (nawet niepotwierdzonego świadectwami pracy) oraz dyspozycji art. 78 § 1 k.p. W tym miejscu wskazać należy, że wbrew twierdzeniom organu rentowego, pracodawca miał możliwość zaoferowania wynagrodzenia w kwocie 5.700 zł, gdyż dochód A. K. z tytułu zatrudnienia pracowniczego wyniósł za 2013 r. – 344.248,82 zł. Niezrozumiałe są zarzuty pozwanego, kwestionujące inwestowanie przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą środków finansowych pochodzących z innych źródeł niż działalność, w rozwój własnej firmy. A. K. wskazała, że było ją stać na określenie wynagrodzenia M. Z. na poziomie 5.700 zł, gdyż na dochodach uzyskiwanych z zatrudnienia poczyniła oszczędności, które postanowiła zainwestować w rozwój swojej działalności i traktowała to jako zabezpieczenie swojej przyszłości.

Odnośnie niezatrudnienia nowego pracownika wskazać należy, że stworzone przez M. Z. w ramach obowiązków służbowych szkolenia na następujące tematy: (...),(...), (...),(...), (...), (...),(...),(...), (...) (k. 72-7 a.s. t.I), stanowią kompendium do wykorzystania i modyfikowania i były to materiały wystarczające do przeprowadzania szkoleń przez A. K. również w późniejszym czasie. Są to przygotowane prezentacje do wykorzystania na szkoleniach w zależności od potrzeb pracodawcy i trudno wymagać, aby były podpisane przez M. Z. i opatrzone datą ich sporządzenia.



W ocenie Sądu Apelacyjnego wnioskodawca świadczył pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego. Spełnił wymagany przez art. 22 k.p. warunek stałej, codziennej i rzeczywistej dyspozycyjności pracownika względem pracodawcy.

Po pierwsze jako pracownik podpisywał listę płacy, wypisywał wnioski urlopowe, prowadził listę wynagrodzeń, karty ewidencji czasu pracy i karty wynagrodzeń. Pracodawca zawarł z ubezpieczonym umowę o zachowaniu tajemnicy i zakazie konkurencji, a także umowy użytkowania samochodu służbowego oraz (...). Ubezpieczony otrzymał zaświadczenie lekarskie od lekarza medycyny pracy i przeszedł również szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracę świadczył w godzinach 8.00 -16.00 w mieszkaniu A. K., w którym jest wydzielone miejsce na biuro – przy ul. (...) w W.. A. K. sprawdzała efekt pracy pracownika, nanosiła zmiany na materiały szkoleniowe (przesłuchanie w charakterze strony A. K. – k. 89 a.s., zapis na płycie CD 00:01:05-00:01:29, 00:18:47-00:43:44, płyta – k. 90 a.s.; przesłuchanie w charakterze strony M. Z. –

k. 89 a.s., zapis na płycie CD 00:01:05-00:18:47, płyta CD-k. 90 a.s.). W miejscu świadczenia pracy M. Z. widziała I. M. (córka pracodawcy), a świadek M. R. przeglądał materiały szkoleniowe przygotowane przez ubezpieczonego i konsultował sporządzone przez niego materiały dotyczące przywództwa i coachingu (zeznania I. M.– k. 182 a.s. t. I, zeznania M. R. – k. 183 a.s. t. I). W czasie zatrudnienia M. Z. mieszkał w W. u znajomej – J. L. (1) (zeznania J. L. – k. 184 a.s. t. I). Nie zasadne zatem są zastrzeżenia organu rentowego co do sprawowanego przez A. K. nadzoru nad pracownikiem. Mając na uwadze powierzone M. Z. samodzielne stanowisko i zakres jego pracy, trudno sobie wyobrazić takiej organizacji pracy, aby pracownik musiał mieć zapewniony stały, codzienny nadzór pracodawcy. Sprawowany w realiach spornego stosunku łączącego strony nadzór polegał na możliwości władczego ingerowania przez pracodawcę w pracę wykonywaną przez pracownika pod względem jakości pracy i nakazywania poprawienia ewentualnych popełnionych uchybień, kontroli terminowego wykonywania zadań.

Podkreślić należy, że strony rozwiązały stosunek pracy, ponieważ M. Z. znalazł nową pracę w rodzinnym mieście B. – w (...) od dnia 1 listopada 2014 r. (przesłuchanie w charakterze strony M. Z. – k. 89 a.s., zapis na płycie CD 00:01:05-00:18:47, płyta CD-k. 90 a.s.).

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego uznać należało, że M. Z. wykonywał czynności dyrektora do spraw rozwoju wypełniając tym samym zapisy umowy o pracę z dnia 3 marca 2014 r. Praca wykonywana przez niego nie była pozorna, tylko rzeczywiście wykonywana. Ubezpieczony w czasie remisji choroby, czując się dobrze podjął zatrudnienie u A. K., otrzymał od lekarza medycyny pracy zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju i świadczył pracę od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 5 maja 2014 r. Następnie stał się niezdolny do pracy z powodu zaburzeń depresyjnych do dnia 9 października 2014 r. Dnia 10 października 2014 r. wrócił do pracy, aby dokończyć projekt, a następnie od dnia 11 października 2014 r. do dnia 24 października 2014 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Nie budzi wątpliwości Sądu Apelacyjnego postawa ubezpieczonego, który w okresie remisji choroby poszukiwał zatrudnienia, które dostarczy mu środków do życia oraz umożliwi funkcjonowanie w społeczeństwie.

W świetle powyższego uznać należało, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, albowiem bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego.

W świetle art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11, art. 12 i 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Skoro zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę łącząca strony od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 24 października 2014 r. nie była dotknięta nieważnością ze względu na jej pozorność, nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty apelacji naruszenia prawa materialnego cyt. art. 6 ust. 1 pkt 1, art.11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej oraz art. 22 k.p. Zawarta i realizowana przez strony umowa o pracę stanowiła tytułu do objęcia obowiązkowo pracowniczymi ubezpieczeniami społecznymi.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji.

O zwrocie kosztów procesu za II instancję Sąd orzekł stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

SSA Lucyna Ramlo SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń SSA Jerzy Andrzejewski