

Sygn. akt III AUa 983/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Bożena Grubba
Sędziowie:	SSA Alicja Podlewska SSA Lucyna Ramlo (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017 r. w Gdańsku

sprawy A. O.

z udziałem B. Ż. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 kwietnia 2016 r., sygn. akt IV U 722/15

oddala apelację.

SSA Alicja Podlewska SSA Bożena Grubba SSA Lucyna Ramlo

Sygn. akt III AUa 983/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. decyzją z dnia 12.03.2015 roku stwierdził, że A. O. jako pracownik u płatnika składek (...) B. Ż. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 01.11.2014r.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł A. O., podnosząc, że od dnia 1.11.2014r. jest zatrudniony w firmie (...) na stanowisku specjalisty terapii uzależnień w ramach umowy o pracę na czas określony do 31.12.2015r. ZUS otrzymał liczne dokumenty potwierdzające jego kwalifikacje do wykonywania tej pracy, dokumenty potwierdzające jego zatrudnienie i świadczenie pracy na rzecz firmy (...) do czasu choroby, a także dokumenty potwierdzające, że

dzięki jego pracy dochody w firmie (...) wzrosły. Wnioskodawca wskazał, że pisał już w tej sprawie w pismach z dnia 20.03.2015r. i 26.03.2015r. i że wnosi odwołanie do Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu.

Jednocześnie A. O. wniósł o przywrócenie terminu odwołania od decyzji ZUS z dnia 12.03.2015r., którą odebrał 18.03.2015r. Ubezpieczony podniósł, iż pisał w tej sprawie w pismach z dnia 20.03.2015r. i 26.03.2015r. i był przekonany, że to jest właściwe odwołanie. A. O. wskazał, że dostał dwie decyzje z ZUS równocześnie i odpisał, ustosunkowując się w treści do obu. Nie ma żadnego prawnika, nie rozumie treści tych pism i odwołał się tak jak umiał. Jest osobą niepełnosprawną, od wielu miesięcy na lekach od psychiatry, jego stan zdrowia stale się pogarsza, w ciągu ostatniego miesiąca ponownie przebywał w szpitalu. Ubezpieczony wniósł o uwzględnienie tych faktów i przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, ponieważ jest bez środków do życia.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na odwołanie wniósł o odrzucenie odwołania na podstawie art. 477⁹ §3 k.p.c. oraz o oddalenie odwołania w przypadku nieuwzględnienia wniosku o odrzucenie odwołania.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że zaskarżona decyzja została wydana 12.03.2015r., doręczona została ubezpieczonemu w dniu 18.03.2015r., natomiast odwołanie wnioskodawca złożył 22.04.2015r., czym uchybił ustawowemu terminowi do złożenia odwołania. Z tej przyczyny ZUS wniósł o odrzucenie odwołania. W pozostałej części organ rentowy podtrzymał stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji.

W piśmie procesowym z dnia 30.06.2015r. A. O. podał, że w odwołaniu, które składał do ZUS w dniu 20.03.2014r. odnosił się do dwóch decyzji ZUS, które otrzymał jednocześnie. Argumentując odwołanie odnosił się wprost do treści decyzji ZUS z dnia 12.03.2015r. o niepodleganiu ubezpieczeniu. Ubezpieczony był przekonany, że jest to właściwie sporządzone odwołanie od obu tych decyzji jednocześnie.

B. Ż. (1) w piśmie procesowym z dnia 03.08.2015r. potwierdził, iż A. O. został zatrudniony od dnia 1.11.2014 roku na stanowisku specjalisty terapii uzależnień, ponieważ jest znanym i cenionym terapeutą uzależnień w T. i posiada odpowiednie kwalifikacje. A. O. faktycznie wykonywał pracę, dzięki czemu jego obroty w listopadzie i grudniu 2014 roku uległy zwiększeniu. Wynagrodzenie ubezpieczonego nie było wygórowane. Po przejściu A. O. na zwolnienie lekarskie B. Ż. (1) zatrudnił 4 osoby na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę, ponieważ osoby te są zatrudnione na umowę o pracę w różnych instytucjach państwowych lub prowadzą prywatne gabinety terapeutyczne i nie były zainteresowane współpracą.

Wyrokiem z dnia 18.04.2016 roku Sąd Okręgowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż A. O. jako pracownik u płatnika składek (...) B. Ż. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01.11.2014 roku.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

B. Ż. (1) ma 35 lat, z zawodu jest psychoterapeutą, prowadzi działalność gospodarczą – (...) od 2010 roku w przedmiocie psychoterapii, terapii uzależnień, przeprowadzania szkoleń. Prowadzi dwa gabinety w T. przy ul. (...). A. O. poznał 8 lat temu na gruncie zawodowym, wiedział, iż jest on bardzo dobrym terapeutą od uzależnień. Jest dla A. O. obcą osobą.

B. Ż. (1) od grudnia 2010 roku miał coraz więcej klientów obszaru uzależnień, pod koniec 2014 roku był bardzo obciążony pracą. Organizował też szkolenia dla terapeutów, psychologów, pedagogów, szkolenia dla kuratorów zawodowych, w listopadzie od godz. 8.00 do godz. 15.00 prowadził też zajęcia profilaktyczne z terapii uzależnień dla (...), zajmował się prowadzeniem szkół języka angielskiego dla dzieci i młodzieży. Zainteresowany chciał zająć się głównie organizowaniem szkoleń, a mieć mniej klientów indywidualnych, w związku z czym poszukiwał dobrego terapeuty, aby przekazać mu klientów indywidualnych. B. Ż. (1) nigdy nie zatrudnił osoby przypadkowej, zawsze musiał znać, jak pracuje terapeuta i jakie ma kwalifikacje. Przed listopadem 2014 roku B. Ż. (1) nie zatrudnił żadnej osoby na stanowisku terapeuty.

A. O. ma lat 40, z zawodu jest specjalistą terapii uzależnień, ma małe dziecko w wieku przedszkolnym, od 1 czerwca 2010 roku prowadzi działalność gospodarczą – Akademia (...), świadcząc usługi psychoterapeutyczne w szkołach w postaci szkoleń dla nauczycieli i uczniów, wykonując testy na (...). W okresie wcześniejszym - od 1 lutego 2006r. do 31 sierpnia 2010 roku był zatrudniony w Wojewódzkim Ośrodku (...) w T. jako specjalista terapii uzależnień. Ubezpieczony ma prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

A. O. był zainteresowany zawarciem umowy o pracę, jako najbardziej pewną formą zatrudnienia. B. Ż. (1) zadzwonił do niego i zaproponował zatrudnienie – pracę z osobami uzależnionymi. Powiedział, że szuka kogoś, kto ma doświadczenie z tematyce (...), a A. O. takie doświadczenie posiadał. Strony spotkały się, aby omówić warunki zatrudnienia. A. O. chciał zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, na co B. Ż. (1) wyraził zgodę, uzgadniając warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W dniu 31.10.2014r. A. O. i B. Ż. (1) zawarli umowę o pracę na czas określony od dnia 01.11.2014r. do dnia 31.12.2015r. A. O. został zatrudniony jako specjalista terapii uzależnień, trener prowadzący grupy warsztatowe w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 5 000 zł. brutto. A. O. przedłożył zaświadczenie o zdolności do pracy, został przeszkolony w zakresie bhp. Zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych ubezpieczonego zajmowała się księgowa – J. L.. Zgłoszenie nastąpiło z opóźnieniem – w dniu 14.12.2014r.

Stały przychód A. O. w ramach jego działalności gospodarczej wynosi 6.000 zł. miesięcznie plus dochód z dodatkowych szkoleń. Ustalone wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę w kwocie 5.000,00 zł. brutto nie było wygórowane, adekwatne do przyjmowania około 30 klientów przez A. O..

A. O. w dniu 3 listopada 2014 roku faktycznie podjął pracę u B. Ż. (1) w gabinecie terapeutycznym w godzinach popołudniowych, pracując co do zasady po 8 godzin, czasami mniej – w zależności od ilości klientów. Podpisywał listę obecności. Pracował w różne dni tygodnia i soboty. Przeprowadzał sesje z klientami, w międzyczasie musiał się do nich przygotować, opisać, pomyśleć o kliencie, przypomnieć, co się działo w ich sprawie. Musiał wykonywać swoje obowiązki osobiście, nikt go nie mógł zastąpić., B. Ż. (1) nadzorował jego pracę, bowiem również przyjmował klientów w gabinecie na tej samej ulicy. A. O. rozmawiał z nim o klientach. B. Ż. przekazał mu większość swoich klientów. Byli to klienci starzy i nowi, indywidualni i małżonkowie. Umawiali się z A. O. telefonicznie lub przez Internet. A. O. wykonywał konsultacje indywidualne, terapię uzależnień, współuzależnień, konsultacje dla par.

A. O. był pacjentem (...) w T. od marca 2014 roku, jest zakażony (...). Renta z tytułu niezdolności do pracy jest związana z tym zakażeniem. W listopadzie był zdolny do pracy, podejmując pracę czuł się dobrze.

W dokumentacji lekarskiej z PZP znajdują się wpisy:

- wpis z dnia 19.11.2014r - „obecnie chodzi do pracy, choć ma spadek energii”

- wpis z dnia 1.12.2014r. - „w pracy nie czuje się dobrze”.

B. Ż. (1) w chwili zatrudniania A. O. nie wiedział, że jest on rencistą, że jest zarażony wirusem (...) i że leczy się psychiatrycznie.

Pod koniec listopada 2014r. nawał obowiązków zaczął przytłaczać A. O., zauważył to B. Ż., choć nie miał zastrzeżeń do jego pracy. Pracodawca uważał, że tak duża ilość klientów to duże obciążenie psychiczne dla terapeuty i nie łączył objawów zmęczenia A. O. ze stanem depresyjnym. Zwolnienie lekarskie A. O. było dla niego ogromnym zaskoczeniem.

A. O. był niezdolny do pracy od dnia 10.12.2014 roku, przedłożył zwolnienie lekarskie, do pracy u B. Ż. już nie wrócił, B. Ż. (1) nie był zainteresowany dalszą współpracą. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 11.06. 2015 roku na mocy porozumienia stron, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

Większość klientów A. O. przejął B. Ż. (1), pozostali klienci musieli być przygotowani na kolejną zmianę terapeuty, co było dla nich niekorzystne. Od dnia 1 stycznia 2015 roku B. Ż. (1) zatrudnił 5 osób – terapeutów na podstawie

umowy zlecenia. Osoby te były już zatrudnione na podstawie umowy o pracę z innymi pracodawcami. B. Ż. (1) nie szukał osoby w celu zatrudnienia na umowę o pracę, bo był zaskoczony tą sytuacją i zniechęcony. Zawód terapeuty jest bardzo obciążający psychicznie. Jeśli B. Ż. wiedziałby, że kwestia depresji u A. O. jest wyrównana, to zatrudniłby go, ponieważ ma wielu znajomych terapeutów, którzy sami leczą się u lekarza psychiatry.

W listopadzie i grudniu dochody B. Ż. (1) znacznie wzrosły dzięki przekazaniu klientów indywidualnych A. O. i dzięki temu, że B. Ż. mógł pracować w (...), organizując szkolenia dla kuratorów, psychologów i pedagogów. Jego dochody umożliwiały zatrudnienie A. O. z wynagrodzeniem 5.000,00 zł. brutto. B. Ż. (1) zakładał, że jego dochody w kolejnych miesiącach jeszcze wzrosną i A. O. zarobi na sobie.

W dniu 12.03.2015r. ZUS wydał decyzję o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym.

Organ rentowy wydał też decyzję odmawiającą A. O. prawa do zasiłku chorobowego za okres od 12.01.2015r. do 11.03.2015r.

A. O. otrzymał równocześnie powyższe dwie decyzje, od których wniósł jedno odwołanie z dnia 20.03.2014. Uważał, że kwestie wynikające z tych decyzji łączą się, stąd używał argumentów do dwóch decyzji.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach ubezpieczeniowych, aktach sądowych oraz na podstawie przesłuchania A. O. i B. Ż. (1) w charakterze strony.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, jako że były jasne, pełne, zrozumiałe i rzetelne, a żadna ze stron ich nie kwestionowała i nie podważała mocy wiarygodności. Nie budziły one również wątpliwości Sądu.

Sąd I instancji dał również wiarę zeznaniom A. O. i B. Ż. (1), gdyż były logiczne, rzeczowe, szczegółowe, spójne wewnętrznie i wzajemnie ze sobą, korespondowały ze zgromadzoną dokumentacją, znajdującą się w aktach osobowych, aktach ZUS i dokumentacją lekarską z (...).

Sąd uznał za zrozumiałe stanowisko stron, które nie wniosły o powołanie świadków, bowiem świadkami pracy A. O. mogli być w zasadzie wyłącznie jego klienci, dotknięci uzależnieniem, stąd też z uwagi na ochronę danych tych osób i konieczność zachowania tajemnicy zawodowej nie było możliwe ich przesłuchanie.

Sąd Okręgowy pominął dowód z zeznań świadka J. L. na okoliczność przyczyn zgłoszenia ubezpieczonego do ubezpieczeń społecznych z opóźnieniem, bowiem kwestia ta, wobec faktycznego świadczenia pracy przez A. O., ma wyłącznie znaczenie formalne i nie niweczy dokonanych ustaleń Sądu.

Zdaniem Sądu I instancji, z zeznań stron wynika, że ubezpieczony świadczył pracę osobiście u B. Ż. (1), pod jego nadzorem, za co otrzymał wynagrodzenie. Jest oczywiste, że nawet prowadząc działalność gospodarczą, A. O. był zainteresowany zawarciem umowy o pracę, gdyż dawała pewność i stabilność zatrudnienia i wynagrodzenia. Z kolei B. Ż. (1) poszukiwał doświadczonego terapeuty dla swoich klientów indywidualnych, a taką osobą był ubezpieczony. Płatnik, wbrew twierdzeniom organu rentowego, wykazał potrzebę zatrudnienia osoby, z uwagi na nawał swoich obowiązków, natomiast to A. O. żądał zawarcia umowy o pracę, na co płatnik wyraził zgodę, co w jego sytuacji było zrozumiałe. Z jednej strony chciał poświęcić się organizowaniu szkoleń i przekazać klientów indywidualnych wykwalifikowanemu terapeutce, jakim był ubezpieczony, z drugiej więc strony musiał przystać na warunki zatrudnienia proponowane przez pracownika. To przedsiębiorca ostatecznie wybiera formę zatrudnienia dla zatrudnianych osób, a w przypadku faktycznego realizowania umowy, ZUS nie może skutecznie tego kwestionować.

W ocenie Sądu Okręgowego, wysokość ustalonego wynagrodzenia w kwocie 5.000,00 zł nie była wygórowana, lecz była adekwatna do obciążenia fizycznego i psychicznego A. O., który przejął około 30 klientów pracodawcy, który w związku z tym mógł skupić się na organizowaniu szkoleń, co zwiększyło jego dochody. Działalność pracodawcy była dochodowa i rozwijała się, stąd stać go było na takie wynagrodzenie.

Również brak zatrudnienia osoby na podstawie umowy o pracę po przejściu ubezpieczonego na zwolnienie lekarskie został wyjaśniony. Po pierwsze większość klientów przejął B. Ż. (1), bowiem powierzenie ich kolejnemu nowemu terapeutycie było nieetyczne, po drugie osoby zatrudnione na umowę zlecenia nie były zainteresowane zawarciem umowy o pracę, gdyż posiadały już taką formę zatrudnienia z innymi pracodawcami. Poza tym, zdaniem Sądu, wiarygodne jest twierdzenie pracodawcy, iż był zniechęcony formą zatrudnienia w postaci umowy o pracę, co przemawia za przyjęciem stanowiska, że umowa nie została zawarta dla pozorów, gdyż B. Ż. (1) był zaskoczony zwolnieniem lekarskim ubezpieczonego i postawiony w bardzo trudnej sytuacji, będąc pozbawiony dobrego terapeuty dla swoich klientów.

Sąd Okręgowy dał wiarę B. Ż., iż nie wiedział o rencie, chorobie i leczeniu psychiatrycznym A. O.. Jest to wiarygodne, bowiem w interesie żadnego pracodawcy nie leży zatrudnianie pracownika z założeniem, że wkrótce pójdzie na zwolnienie lekarskie. Organ rentowy nie wykazał przeciwnych okoliczności.

Oprócz zeznań stron, o faktycznym świadczeniu pracy przez A. O., świadczą też obiektywne wpisy lekarza psychiatry w dokumentacji z PZP świadczące o faktycznym przychodzeniu i świadczeniu przez ubezpieczonego pracy.

Organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie wskazał innych argumentów, a wskazane są niewystarczające. Organ rentowy powinien wykazać, iż ubezpieczony faktycznie pracy nie świadczył, a pracodawca nie korzystał z jego pracy i nie wypłacił wynagrodzenia. Powyższych okoliczności jednak organ rentowy nie udowodnił.

Zdaniem Sądu I instancji, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż ubezpieczony faktycznie wykonywał pracę na podstawie spornej umowy o pracę, osobiście, w warunkach podporządkowania, realizował powierzone obowiązki, za co otrzymał wynagrodzenie za pracę.

Sąd oparł ustalenia faktyczne na powyższych dowodach, albowiem nie znalazł żadnych sprzeczności pomiędzy osobowymi środkami dowodowymi, jak i dowodami z dokumentów. Były one dla Sądu jasne, klarowne, zrozumiałe i wzajemnie ze sobą korespondowały, dlatego w ocenie Sądu nie było podstaw do ich kwestionowania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, brak było podstaw do odrzucenia odwołania, o co wnosił organ rentowy. Zgodnie z treścią art. 83 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007r. Nr 11, poz. 74 ze zm.) od decyzji ZUS ubezpieczonemu przysługuje odwołanie do właściwego sądu w terminie i według zasad określonych w przepisach kodeksu postępowania cywilnego. Zasady te zostały określone w art. 477⁹ § 1 i 2 k.p.c.

Oceniając okoliczności niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie wniesione przez A. O. winno być rozpoznane tak, jakby było wniesione w terminie. Sąd miał na uwadze, iż opóźnienie we wniesieniu odwołania nie jest nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od ubezpieczonego. Zaskarżoną decyzję A. O. otrzymał w dniu 18.03.2015r., natomiast odwołanie do Sądu Okręgowego wniósł w dniu 22.04.2015r. (okoliczności wskazane w odpowiedzi na odwołanie). Nie ulega wątpliwości, że nie jest to nadmierne opóźnienie, poza tym należy wziąć pod uwagę okoliczność podnoszoną przez ubezpieczonego, tj. taką, że w jednym piśmie procesowym ubezpieczony wnosił zarzuty co do dwóch doręczonych mu decyzji, w tym do decyzji ZUS z dnia 12.03.2015r. Czyli w przekonaniu A. O. odwołania od obu decyzji zostały zawarte w jego piśmie z dnia 20.03.2015r. Nie bez znaczenia jest też to, że ubezpieczony pozostawał nadal w leczeniu psychiatrycznym, co wpłynęło z pewnością na jego ocenę i działanie w niniejszej sprawie (dokumentacja z PZP – k. 62v akt).

Istota sporu w sprawie poddanej osądowi koncentrowała się na ustaleniu, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy A. O. a B. Ż. (1) była ważna, czy też sporządzono w tym zakresie pozorną umowę o pracę wyłącznie w celu uzyskania przez ubezpieczonego świadczeń z ubezpieczenia społecznego, względnie czy umowa o pracę zmierzała do obejścia prawa lub naruszała zasady współżycia społecznego.

Legalna (ustawowa) definicja stosunku pracy znajduje się w przepisie art. 22 § 1 k. p. Zgodnie z tym przepisem – 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. Jak więc wynika z analizy cytowanego wyżej przepisu, stosunek pracy jest dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między jego stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie – i uprawniona, i zobowiązana, przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobligowany do wykonywania w sposób podporządkowany (tj. pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez niego miejscu i czasie) określonej pracy na rzecz pracodawcy. Stosunek pracy jest zatem więzią o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę (por. SA w Lublinie w wyroku z dnia 26 czerwca 1996 r., sygn. akt: III APr 10/96, Apel.-Lub. z 1997 r., nr 2, poz. 10, LEX nr 29672). W nawiązaniu do przepisu kodeksu pracy w literaturze i judykaturze z zakresu prawa pracy przyjęto wykładnię pojęcia „praca” z art. 22 § 1 k.p. rozumianego jako działalność:

- 1) zarobkowa (tj. wykonywana za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywana przez pracownika osobiście (z możliwością wyręczenia się, za zgodą pracodawcy, inną osobą – w zakresie niektórych czynności);
- 3) mająca charakter powtarzalny, wykonywana na ogół codziennie, ewentualnie - w dłuższych odstępach czasu, nie będąca więc jednorazowym wytworem (w przeciwieństwie do dzieła występującego w ramach umowy o dzieło) lub też jednorazową czynnością (wyjątek stanowi umowa na czas wykonania określonej pracy, przypominająca umowę o dzieło);
- 4) wykonywana na ryzyko pracodawcy, który na ogół dostarcza pracownikowi narzędzi do wykonywania pracy, ale też ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), jak również ponosi ryzyko gospodarcze i ekonomiczne związane z prowadzoną działalnością (na ogół jest to działalność gospodarcza) – musi więc np. płacić pracownikom za niezawinione przez nich przestoje, wypłacać odprawy w przypadku likwidacji stanowisk pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników itp.;
- 5) wykonywana pod kierownictwem pracodawcy; w praktyce oznacza to, że pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń pracodawcy – o ile są one zgodne z prawem i dotyczą pracy świadczonej przez danego pracownika (przepis art. 100 § 1 k.p.); pracownik zobowiązany jest w czasie pracy pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przepis art. 128 k.p.). Podporządkowanie pracownika w stosunku do pracodawcy dotyczy wyłącznie podległości organizacyjnej, nie ma natomiast zastosowania do sytuacji prawnej pracobiorcy, która jest określona postanowieniami umowy o pracę oraz bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy (por. Tadeusz Zieliński, [w:] Kodeks pracy – komentarz pod redakcją Ludwika Florka, Dom Wydawniczy ABC, 2005, wydanie 4, s. 249 - 251).

Z kolei definicję pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych zawiera przepis art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w myśl którego za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Mając na względzie spójność systemu prawnego oraz zasadę racjonalnego prawodawcy uznać należy, że pojęcia „pracownika” używane przez ustawodawcę w przepisie art. 22 § 1 k.p. oraz w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych są ze sobą tożsame (por. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 lipca 2005 r., sygn. akt: I UK 296/04, OSNP z 2006 r., nr 9-10, poz. 157, LEX nr 171652).

Sąd orzekający w sprawie dokonał zatem oceny zawartej między stronami umowy o pracę pod kątem dokonania czynności pozornej skutkującej bezwzględną nieważnością czynności prawnej zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Taki zarzut został postawiony przez organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie. O czynności pozornej, zgodnie z treścią powołanego przepisu, możemy mówić wówczas, gdy oświadczenie woli jest złożone drugiej stronie za jej zgodą

dla pozor. Dla uznania, że czynność prawna ma charakter pozorny (w rozumieniu przepisu art. 83 § 1 k.c.) muszą kumulatywnie wystąpić trzy następujące elementy:

- 1) oświadczenie woli zostaje złożone dla pozor, co ma miejsce w sytuacji, gdy nie zmierza ono do osiągnięcia skutków prawnych określonych w jego treści (np. takich jak nawiązanie stosunku pracy i rzeczywiste wykonywanie przez strony tego stosunku – praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę);
- 2) oświadczenie woli jest składane drugiej stronie;
- 3) adresat oświadczenia ma świadomość pozorności i zgadza się na dokonanie czynności prawnej dla pozor.

Zawarcie umowy o pracę ma charakter czynności prawnej realnej, tzn. tylko wówczas wywołuje skutki prawne (również te w dziedzinie ubezpieczeń społecznych), gdy dana praca będzie faktyczna wykonywana przez pracownika. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest więc rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama tylko umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy tylko jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia (por. SN w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r., sygn. akt: I UK 74/10; LEX nr 653664).

Wobec powyższego o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z przepisu art. 22 § 1 k.p. 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 (SN w wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. akt: I UK 21/09, Monitor Prawa Pracy z 2010 r., nr 2, poz. 99; LEX nr 515699).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko, jakie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 roku (sygn. akt II UK 321/04, OSNP z 2006 r., nr 11 – 12, poz. 190), zgodnie z którym umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozor, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obydwie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik – nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystała z jej pracy. Z kolei jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (wykonywana), to nie można przyjąć, aby została ona zawarta dla pozor (czy też w celu obejścia prawa), choćby nawet strona podejmująca zatrudnienie jako pracownik – zawierając umowę o pracę - dążyła do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak też SN w wyroku z dnia 6 marca 2007 roku, sygn. akt I UK 302/06, OSNAPiUS z 2008 r., Nr 7-8, poz. 110, str. 323 i w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., sygn. akt: II UK 20/11; LEX nr 885004).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy stwierdził, że sporna umowa o pracę pomiędzy ubezpieczonym A. O. a pracodawcą B. Ż. (1) została rzeczywiście nawiązana i była faktycznie wykonywana. Ubezpieczony zakładał, że będzie zdolny do pracy, taką pracę zresztą ubezpieczony wykonywał w okresie od 1.11.2014 roku do 10.12.2014 roku. Dopiero złe samopoczucie uniemożliwiło ubezpieczonemu świadczenie pracy. Tym samym nie można uznać, że umowa o pracę została zawarta z ubezpieczonym dla pozor.

W dalszej kolejności Sąd dokonał oceny czy dana czynność prawna (zawarcie umowy o pracę) jest sprzeczna z prawem lub została dokonana w celu obejścia prawa w oparciu o treść art. 58 k.c. Judykatura stanęła na stanowisku, iż nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy. Nie można także stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p. nawet w sytuacji gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Doprowadzenie bowiem do objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskanie świadczeń z tego ubezpieczenia jest legalnym celem zawierania umów o

pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (patrz wyrok SN z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249).

Sąd I instancji wyjaśnił, iż nie znalazł podstaw, aby powoływać się na nieważność czynności prawnej w postaci zawarcia spornej umowy. Sąd nie widział działania mającego na celu obejście jakiegokolwiek przepisu prawa oraz sprzeczności umowy z jakimkolwiek przepisem prawa. Zawarcie umowy o pracę między stronami i ich faktyczne wykonywanie rodziło skutek w postaci uprawnień z ubezpieczeń społecznych. Sąd nie dostrzegł w zatrudnieniu A. O. jakiegoś wspólnego, zgodnego działania stron umowy o pracę zmierzającego do tego, aby stworzyć jedynie podstawy do ubiegania się o świadczenie z ubezpieczeń społecznych. Nie można przypisać takiego działania stronom spornej umowy o pracę w chwili jej zawarcia. Żadne okoliczności sprawy i dowody nie pozwalają na poczynienie takich ustaleń.

Zastosowanie art. 58 k.c. pozwala także na uznanie nieważności czynności prawnych (w tym i postanowień umowy o pracę) sprzecznych z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sprzeczność czynności prawnej ze wspomnianymi zasadami zachodzić będzie wówczas, gdy dana czynność prawna (np. umowa o pracę) będzie godzić w powszechnie przyjęte w społeczeństwie normy i wartości moralne (obyczajowe itp.).

W niniejszej sprawie na organie rentowym - w myśl art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. - ciążył obowiązek wykazania, jakie konkretnie zasady współzycia społecznego strony umowy o pracę naruszyły. Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie organ rentowy nie wskazał i nie wykazał w toku procesu jakie konkretnie zasady współzycia społecznego zostały naruszone przy zawieraniu kwestionowanej umowy o pracę. Sąd zatem nie dopatrywał się naruszenia zasad współzycia społecznego przy nawiązaniu stosunku pracy między stronami, jak również w trakcie trwania i rzeczywistego wykonywania tej umowy: świadczenia pracy przez ubezpieczonego i wypłaty wynagrodzenia przez płatnika składek. Sąd dostrzegł, że istnieje pewna dowolność na rynku pracy. Dotyczy to również zatrudniania pracowników i ustalania ich wynagrodzenia, rozwiązywania z nimi umów o pracę

Reasumując Sąd I instancji stwierdził, że ubezpieczony zawarł z pracodawcą ważną umowę o pracę w dniu 31.10.2014 r. Ważne były również wszystkie elementy umowy o pracę, tj. czynności prawnej pomiędzy stronami umowy. Umowa o pracę nie była sprzeczna z prawem, zasadami współzycia społecznego, ani też nie zmierzała do obejścia prawa, gdyż na podstawie tej umowy o pracę były faktycznie wykonywane prawa i obowiązki stron tej umowy. Nie można również takiej umowie przypisać cech pozorności (fikcyjności).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że brak było podstaw do zakwestionowania postanowień spornej umowy o pracę pomiędzy ubezpieczonym a płatnikiem składek. Z tego względu, Sąd I instancji działając na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., uwzględnił odwołanie w całości i tym samym zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż A. O. jako pracownik u płatnika składek (...) B. Ż. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 listopada 2014 roku. Podstawą ubezpieczenia społecznego są przepisy art. 6 ust.1 pkt.1, art.11 ust.1, art. 12 ust.1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U z 2013, poz.1442 ze zm.).

Apelację od wyroku wywiódł pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zarzucając:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz 83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że A. O. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę z B. Ż. (1) (...) w T. od dnia 01.11.2014 r.

2) naruszenie prawa procesowego, tj. przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego prowadzący do błędnych ustaleń istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Wskazując na powyższe organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że wnioskodawca w toku postępowania sądowego nie przedstawił wiarygodnych i niebudzących wątpliwości dowodów potwierdzających fakt wykonywania przez niego pracy na rzecz B. Ż. (1). W ocenie organu rentowego zeznania płatnika składek B. Ż. (1) są stroniczne, nie można przyznać im waloru wiarygodności. Ponadto na okoliczność świadczenia pracy przez wnioskodawcę nie zostali powołani inni świadkowie chociażby klienci płatnika składek, którzy korzystali z usług terapii prowadzonej przez A. O.. Płatnik składek uzasadniając fakt, iż nie jest możliwe powołanie takich świadków powołał się na ochronę danych osobowych. Natomiast nie wskazał czy podejmował on próby rozmów z klientami czy wyrazili by oni zgodę na złożenie zeznań przed Sądem.

Organ rentowy podkreślił, iż A. O. także jest osobą, która prowadzi działalność gospodarczą z zakresu usług psychoterapeutycznych, co korespondując z powyższym uzasadniałoby zawarcie w takiej sytuacji umowy zlecenia z wnioskodawcą. W związku z tym w toku postępowania nie została udowodniona okoliczność potrzeby zatrudnienia A. O. na podstawie umowy o pracę.

Nadto, zdaniem organu rentowego, osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą w ramach, której świadczy usługi psychoterapeutyczne w szkołach w postaci szkoleń dla nauczycieli i uczniów, wykonuje testy na obecność wirusa (...) oraz z tego tytułu uzyskuje przychody z działalności to 6 tysięcy, nie jest w stanie wykonywać także pracę w wymiarze 8 godzin dziennie. Ponadto wnioskodawca wskazał, iż do każdej sesji z klientem musiał się przygotować, każdą sprawę musiał przemyśleć, potem odbywał sesję terapeutyczną z klientem, których jak wynika z zeznań płatnika składek przejął 30. Zdaniem organu rentowego czynności podjęte przez strony umowy miały stworzyć możliwość włączenia A. O. do ubezpieczeń społecznych, tym samym uzyskania świadczeń pieniężnych z kolejnego tytułu.

Apelujący zwrócił również uwagę na fakt, iż wnioskodawca złożył wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego od 10.12.2014 r., natomiast płatnik składek zgłosił wnioskodawcę do ubezpieczeń społecznych w dniu 14.12.2014 r. od 01.11.2014 r. W toku postępowania płatnik składek wskazał, iż zgłoszenia dokonywała księgowa, J. L.. Organ rentowy wniósł o przesłuchanie w charakterze świadka J. L. - księgowej obsługującej płatnika składek na okoliczność spóźnionego zgłoszenia wnioskodawcy do ubezpieczeń społecznych. Świadek ten na dwa terminy rozprawy nie stawiał się, natomiast Sąd przed zamknięciem rozprawy powyższy wniosek pominął, uzasadniając tą czynność tym, iż kwestia wobec faktycznego świadczenia pracy przez A. O. miała wyłącznie znaczenie formalne i nie niweczy ustaleń dokonanych przez Sąd. W tym stanie rzeczy organ rentowy stoi na stanowisku, iż w dalszym ciągu nie została wyjaśniona okoliczność przyczyn tak późnego zgłoszenia wnioskodawcy do ubezpieczeń społecznych.

Skarżący podkreślił, iż wnioskodawca pomimo odzyskania zdolności do pracy nie wrócił już do pracy u płatnika składek, natomiast umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w dniu 11.06.2015 r.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego w świetle uzupełnionego postępowania dowodowego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia podlegania przez ubezpieczonego A. O. od dnia 1.11.2014 r. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. Ż. (1), a w szczególności ustalenie, czy umowa o pracę nawiązana pomiędzy stronami została zawarta - jak podnosił pozwany organ rentowy - dla pozor.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie, jak również nie popełnił uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Przystępując do rozważań merytorycznych, w pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiąże się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracownikemu

ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 221 j.t.), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego – art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 cytowanej 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 wnioskodawcą A. O. a zainteresowanym B. Ż. (1) była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku 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 (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 17.12.1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16.03.1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 368; 28.02.2001 r., II UKN 244/00; 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251; 10.02.2006 r., I UK 186/05, Lex Polonica nr 1368960; 18.05.2006 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 (co do zasady 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 18.05.2006 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 10.02.2006 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 26.09.2006 r. (II UK 2/06, publ. 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 niepozostawiania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Z powyższego wynika, że mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art.

83 § 1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Mając na uwadze powyższe rozważania prawne, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu I instancji, iż w przedmiotowej sprawie doszło do powstania ważnego stosunku pracy, a umowa wnioskodawcy z zainteresowanym nie została zawarta dla pozorów.

W ocenie Sądu II instancji, fakt rzeczywistego świadczenia pracy przez A. O. potwierdzają nie tylko zgodne zeznania ubezpieczonego i zainteresowanego dotyczące sposobu wykonywania pracy i okoliczności zawarcia umowy, ale także dokumenty znajdujące się w aktach osobowych wnioskodawcy. Wynika z nich, że ubezpieczony przeszedł przeszkolenie BHP i przedłożył pracodawcy zaświadczenie od lekarza potwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku psychoterapeuty wydane w dniu 5 listopada 2014 r. Zaświadczenie to jednoznacznie zatem wskazuje, iż wnioskodawca podjął pracę u zainteresowanego B. Ż. (1) już w listopadzie 2014 r., a więc na ponad miesiąc przed wystąpieniem u ubezpieczonego niezdolności do pracy. Okoliczność ta, zdaniem Sądu II instancji, przeczy więc tezie organu rentowego, jakoby umowa o pracę zawarta została dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Na skutek zarzutu pozwanego dotyczącego nieprzesłuchania przed Sądem I instancji świadka J. L., księgowej obsługującej działalność zainteresowanego B. Ż. (1), Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe. Świadek J. L. przesłuchana przed Sądem II instancji w dniu 19 stycznia 2016 r. potwierdziła, iż do zatrudnienia ubezpieczonego doszło już w listopadzie 2014 r., gdyż już wówczas B. Ż. (1) poinformował ją o tym, że wkrótce prześle jej dokumenty nowego pracownika. Wprawdzie faktycznie zainteresowany przekazał jej te dokumenty z opóźnieniem, gdyż dopiero w grudniu 2014 r., jednak nie była to jakaś wyjątkowa sytuacja, bowiem zarówno jemu jak i innym jej klientom zdarzało się już zgłaszać pracowników do ubezpieczenia z przekroczeniem 7-dniowego terminu.

Sąd II instancji nie podziela także argumentacji pozwanego, iż strony nie udowodniły w toku postępowania potrzeby zatrudnienia wnioskodawcy. Podkreślić należy, iż ubezpieczony miał odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty terapii uzależnień, bowiem ukończył szkolenie w zakresie specjalisty terapii uzależnień (certyfikat z 5.12.2009 r. – akta OBP 1081/15), posiada kwalifikacje do prowadzenia poradnictwa w zakresie (...)/ (...) (certyfikat doradcy wystawiony przez Dyrektora Krajowego Centrum Ds. (...) z września 2011 r., certyfikat upoważniający do prowadzenia szkoleń w zakresie podstawowej wiedzy o (...) i (...) z listopada 2006 r.), ukończył warsztaty psychologiczno – doradcze (zaświadczenie z 27.01.2009 r.). Posiadał już również doświadczenie zawodowe w tym zakresie, gdyż w okresie od 01.02.2006 r. do 31.08.2010 r. pracował w Wojewódzkim Ośrodku (...) jako instruktor terapii uzależnień (k. 99). Potrzebę zatrudnienia wnioskodawcy potwierdza zdaniem Sądu II instancji również fakt, iż po przejściu ubezpieczonego na zwolnienie lekarskie, od dnia 1 stycznia 2015 r. zainteresowany zatrudnił 5 nowych terapeutów. Bez znaczenia pozostaje natomiast okoliczność, że osoby te były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Istotnym jest, że potrzebował on do pracy terapeutów. Po doświadczeniach z wnioskodawcą mógł zaś zmienić stanowisko i następnych osób nie zatrudniać na podstawie umowy o pracę, ale na umowę zlecenie.

Nie jest także zasadnym zarzut, iż wnioskodawca nie był w stanie wykonywać pracy po 8 godzin dziennie. Jak wynika z zeznań ubezpieczonego, pracował on czasami po 8 godzin, a czasami mniej, wszystko zależało od tego, ilu akurat miał klientów. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie jest niemożliwe łączenie takiej pracy z własną działalnością, polegającą na prowadzeniu szkoleń, których terminy wnioskodawca mógł przecież planować tak, aby nie kolidowały ze spotkaniami w ramach pracy na stanowisku terapeuty.

Reasumując, stwierdzić należy, iż Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, trafnie uznając, iż między wnioskodawcą a zainteresowanym doszło do skutecznego zawarcia stosunku pracy. Konsekwencją zawarcia umowy o pracę było zaś objęcie A. O. na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.

SSA Lucyna Ramlo SSA Bożena Grubba SSA Alicja Podlewska