

Sygn. akt III AUa 463/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jerzy Andrzejewski
Sędziowie:	SSA Michał Bober SSA Bożena Grubba (spr.)
Protokolant:	sekretarz sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2017 r. w Gdańsku

sprawy M. G. (1)

z udziałem zainteresowanego E. J. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji M. G. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu – IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 grudnia 2016 r., sygn. akt IV U 519/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od M. G. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Bożena Grubba SSA Jerzy Andrzejewski SSA Michał Bober

Sygn. akt III AUa 463/17

UZASADNIENIE

Ubezpieczona M. G. (1) odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 23 lutego 2016 r., którą to decyzją organ stwierdził, że nie podlega ona obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnym, rentowym, wypadkowemu

i chorobowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek E. J. (1). Zdaniem skarżącej przedmiotowej umowy nie można oceniać jako pozornej. Przed zawarciem spornej umowy o pracę ubezpieczona pomagała w działalności gospodarczej

E. J. (1). W tym czasie nabywała doświadczenie, przyswajała sobie wiedzę, a od momentu kiedy wyprowadziła się z domu ojca prosiła go o nawiązanie stosunku pracy, albowiem chciała mieć jasno określone i pewne środki finansowe. W ocenie skarżącej jest ona ważnym elementem przedsiębiorstwa ojca, przyczynia się do jego dobrego funkcjonowania. Zdaniem skarżącej kwota 5.000 zł netto odpowiada rodzajowi powierzonych jej prac, ich istotności, a także uwzględnia fakt dotychczasowej pomocy świadczonej przez ubezpieczoną ojcu. Zawierając umowę, zarówno ona, jak i płatnik składek wiedzieli z czym wiąże się stosunek pracy i że różni się on od dotychczasowej formy ich współpracy.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r. w sprawie IV U 519/16 oddalił odwołanie (punkt pierwszy) oraz zasądził od ubezpieczonej M. G. (1) na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Płatnik składek E. J. (1) jest rolnikiem, prowadzi działalność gospodarczą.

W ramach tej działalności zajmuje się prowadzeniem sali biesiadnej, kiosku owocowo-warzywnego oraz ogrodnictwem /upraw i sprzedaż kwiatów ciętych/. W 2010 r. płatnik rozpoczął budowę sali biesiadnej, która została ukończona pod koniec 2012 r. W latach 2012-2015 liczba imprez organizowanych w sali biesiadnej miała tendencję wzrostową. Płatnik przy prowadzeniu działalności korzysta z pomocy członków rodziny. Ubezpieczona M. G. (1) jest córką płatnika składek. Do dnia 1 lipca 2015 r. pomagała ojcu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Ubezpieczona zaczęła pomagać rodzicom po ukończeniu szkoły zawodowej, jak również w trakcie nauki w liceum zaocznym wieczorowym. Pracowała w kiosku owocowo-warzywnym na zmianę ze swoją matką, 2-3 razy w tygodniu, przy czym, jak miała zajęcia szkolne w godzinach popołudniowych, to pracowała jedynie do godziny 12-stej. Po maturze ubezpieczona nadal pracowała w kiosku owocowo-warzywnym 7 dni w tygodniu, przy czym, jak musiała gdzieś wyjść lub nie chciała pójść do pracy danego dnia, to wówczas zastępowała ją matka. W ramach pracy w kiosku sporządzała rachunki

na koniec miesiąca do przedszkola, sporządzała listy zakupów, układała towar na półkach, robiła ceny, obliczała faktury, zajmowała się sprzedażą, a po otwarciu przez rodziców sali biesiadnej wykonywała tam prace typu sprzątanie, kelnerowanie, przeprowadzała rozmowy z klientem, prasowała, pomagała w kuchni, sporządzała listy zakupów na wesela, ustalała godziny wydawania posiłków, zawierała umowy. Organizacją imprez w sali biesiadnej zajmował się też płatnik składek i jego żona, przy pomocy córki, tj. skarżącej i innych członków rodziny. Ubezpieczona jest mężatką. Po zawarciu związku małżeńskiego mieszkała w domu rodziców razem z mężem. W styczniu 2015 r. przeprowadziła się z mężem do wybudowanego dla niej przez rodziców domu. Do dnia 1 lipca 2015 r. skarżąca podlegała ubezpieczeniu rolniczemu, jako domownik ojca. Mąż skarżącej także podlega ubezpieczeniu rolniczemu, jako domownik teścia. Sezonowo jeździ do pracy do Niemiec, a także pomaga teściowi przy pracach rozładunkowych. W dniu 1 lipca 2015 r. M. G. (1) zawarła

z E. J. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł brutto, na stanowisku pracownik biurowy- menadżer. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano „siedzibę firmy”. Ubezpieczona została przeszkolona w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym z karty szkolenia wstępnego wynika, iż takowe odbyła w maju 2014 r. Zakres obowiązków został ustalony w formie pisemnej. Do zakresu obowiązków należało przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 16:00, staranne przygotowanie dokumentacji biurowej, realizowanie zamówień oraz prowadzenie rozmów negocjacyjnych z potencjalnym klientem w sali biesiadnej, przestrzeganie przepisów BHP i ppoż. W dniu zawarcia umowy skarżąca M. G. (1) była w ciąży (5-6 tydz.- według skarżącej). M. G. (1) była jedynym pracownikiem w firmie (...). Od dnia 1 lipca 2015 r. została ona zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia przez płatnika składek E. J. (1). Od lipca 2015 r. przeprowadzała rozmowy z klientami, od poniedziałku do środy pracowała w kiosku owocowo-warzywnym, sporządzała listy zakupów na wesela,

ustalała godziny wydawania posiłków, nadto pracowała w kuchni, sprzątała, wykonywała prace kelnerskie, ustawiała stoły, prasowała obrusy, myła okna, ustawiała zastawy przed weselem. Od dnia 14 października 2015 r. do dnia 27 października 2015 r. oraz od dnia 2 listopada 2015 r. do dnia 20 listopada 2015 r. skarżąca uzyskała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, natomiast za okres od dnia 21 listopada 2015 r. ubiega się o wypłatę zasiłku chorobowego. Niezdolność do pracy powstała w okresie ciąży. W dniu (...) skarżąca urodziła dziecko. Od momentu niezdolności do pracy czynności skarżącej wykonywane

są przez innych członków rodziny, tj. płatnika, matkę skarżącej, siostrę oraz I. W.. Ubezpieczona nie otrzymywała wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające celem ustalenia poprawności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych M. G. (1) i w dniu 23 lutego 2016 r. wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych odwołał się do regulacji prawnych zawartych w art. 6 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy z dnia

13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.; dalej ustawa systemowa), art. 22 § 1 k.p. oraz art. 58 k.c. i art. 83 k.c. Sąd Okręgowy wskazał,

że skarżąca jest córką płatnika składek. Ocena zatrudnienia córki przez E. J. (1) w tej sytuacji wymagała więc rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie, że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę skarżącą obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy wywołujących zobowiązanie pracownicze. Z umowy o pracę wynika, że skarżąca została przyjęta do pracy

na stanowisko pracownika biurowego-menagera. Zakres obowiązków został jej określony na piśmie i w zakresie tym zostały także ściśle określone godziny jej pracy tj. od 8.00 do 16.00. Natomiast materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że zarówno przed dniem 1 lipca 2015 r., jak i po tym dniu zakres wykonywanych czynności przez skarżącą był wprawdzie tożsamy, ale jednocześnie odbiegający od czynności opisywanych w pisemnym zakresie obowiązków. Skarżąca bowiem zarówno przed zawarciem umowy, jak i po jej zawarciu wykonywała poza czynnościami biurowymi także czynności jako sprzedawca w kiosku owocowo-warzywnym oraz przy obsłudze imprez na sali biesiadnej, tj. kelnerowanie, pomoc w kuchni, sprzątanie, prasowanie obrusów, mycie okien, ustawianie zastawy, stołów itp. Wykonywanie tego rodzaju prac przez skarżącą wynika jednoznacznie z jej zeznań, jak i zeznań świadków M. M. - siostry skarżącej, jak i pozostałych świadków, tj. E. C., P. C., Ł. H. i A. H., C. D., D. B. i I. S.. Sąd nie miał podstaw, aby odmówić wiarygodności zeznaniom świadków. Natomiast zaznaczenia wymaga, że w pisemnym zakresie obowiązków tego rodzaju prac fizycznych nie wyszczególniono. Z zeznań skarżącej, jak i świadków wynikało także, że te czynności skarżąca wykonywała poza godzinami pracy określonymi w pisemnym zakresie obowiązków. Skarżąca nie negowała, że nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z jej zeznań wynikało wprost, że nie żądała takiego wynagrodzenia z uwagi na fakt, że rodzice wybudowali jej dom. Powyższe w ocenie Sądu Okręgowego świadczyło, że zarówno

po stronie ubezpieczonej, jak i płatnika składek brak było woli wykonywania ww. opisanych czynności przez skarżącą w reżimie stosunku pracy. Zdaniem Sądu skarżąca wykonywała opisywane przez siebie i świadków czynności nie w ramach umowy o pracę, ale w ramach pomocy rodzinnej, jak to miało miejsce bezspornie przed dniem 1 lipca 2015 r. Przy prowadzeniu sklepu i sali biesiadnej płatnikowi pomaga druga córka, a nawet sporadycznie mąż skarżącej. Znamienne jest, że żadna z tych osób, a w szczególności siostra skarżącej, która wykonuje czynności z dużą częstotliwością i obecnie regularnie, nigdy nie miała zawartej umowy o pracę i nie dostawała z tego tytułu wynagrodzenia,

a jedynie niewielkie kwoty /600 zł/, korzystając przy tym z ubezpieczenia KRUS. Mąż skarżącej również wykonuje czynności związane z działalnością gospodarczą płatnika składek takie jak np. rozładowywanie towarów, czy inne prace w zależności od potrzeb, także korzystając przy tym

z ubezpieczenia w KRUS. Ani płatnik składek ani te osoby nie mają wątpliwości, że czynności wykonywane przez męża skarżącej i siostrę skarżącej nie są wykonywane w ramach stosunku pracy. Dlatego też należało ocenić, że czynności jakie wykonuje faktycznie ubezpieczona niewynikające

z umowy i z pisemnego zakresu obowiązków nie są realizowane w ramach reżimu art. 22 k.p., a nadto materiał dowodowy nie wykazał, aby skarżąca stricte obowiązki pracownika biurowego i menagera wykonywała w pełnym wymiarze czasu. Zdaniem Sądu płatnik składek nie wykazał, aby zachodziła potrzeba zatrudnienia osoby na takim

stanowisku, tym bardziej, że ani wcześniej, ani w czasie niezdolności skarżącej do pracy, a także po urodzeniu przez nią dziecka, nie zatrudnił nikogo

na stanowisku pracownika biurowego-menagera, co wskazuje dodatkowo, że de facto nie było potrzeby zatrudniania skarżącej, a samo zawarcie umowy o pracę było czynnością pozorną (art.

83 k.p. w związku z art. 300 k.p.) i nie doprowadziło do nawiązania stosunku pracy. Zaznaczenia wymaga, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego jak i sądów powszechnych podjęcie zatrudnienia w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Jest jednak inaczej, gdy strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy, umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co miało miejsce w przedmiotowej sprawie. W ocenie Sądu dwie strony stosunku pracy, zawierając tę umowę, z góry zakładały, że skarżąca nie będzie jej realizowała w ramach reżimu art. 22 k.p., jak i w związku z ciążą. Racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. Oceniając w tym kontekście zeznania skarżącej i płatnika składek nie sposób dać wiary ich twierdzeniom, że istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika (skarżącej) w ramach umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu. Koniecznym jest też zaznaczenie, że istotne znaczenie mają okoliczności zawarcia umowy o pracę i zamiar jej realizowania. W ocenie Sądu, ani skarżąca, ani płatnik składek nie wykazali, aby zachodziła potrzeba wykonywania zadań określonych w zakresie obowiązków w sposób ciągły, w określonych godzinach pracy i w wymiarze 8 godzin. Z zeznań skarżącej w żadnym razie nie wynika, by miała ona zapewnić front prac biurowych przez pełne

8 godzin dziennie. W ocenie Sądu I instancji, gdy spojrzy się na zatrudnienie skarżącej, tj. zakres prac jakie ona faktycznie wykonywała, jak również mając na uwadze, że była ona w ciąży, to uznać należało, że jej zatrudnienie w ramach stosunku pracy podyktowane zostało jedynie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego pracowniczego, a nie wykonywaniem pracy w reżimie art.

22 k.p. W zakresie oceny woli stron przy zawieraniu umowy o pracę, koniecznym jest zaznaczenie, że - w ocenie Sądu - zamiarem zarówno skarżącej, jak i jej ojca było umożliwienie skarżącej skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Sądu, zawierając z córką umowę o pracę, płatnik w sposób nieuprawniony próbował zapewnić córce stałe środki finansowe z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Sądu należało uznać, że skarżąca wszystkie czynności wykonywała w ramach pomocy rodzinnej na takich samych zasadach jak przed dniem 1 lipca 2015 r.

i na zasadach, na jakich wykonują takie same czynności pozostali członkowie jej rodziny. W ocenie Sądu umowa o pracę jaką zawarła skarżąca z ojcem miała cechy umowy zawartej dla pozorów, a jej celem rzeczywistym nie było świadczenie pracy lecz stworzenie podstaw do nabycia przez skarżącą uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji powyższego skarżąca nie może być uznana za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, gdyż nie może nim być osoba, która nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można przypisać jej cech pracownika. Tym samym Sąd I instancji w punkcie pierwszym wyroku oddalił odwołanie opierając się na treści art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Natomiast w punkcie drugim wyroku Sąd Okręgowy w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw.

z art. 108 k.p.c. i § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w całości zarzucając mu obrazę:

1) art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędne uznanie, że umowa o pracę zawarta przez nią z płatnikiem składek została zawarta dla pozorów, art. 22 § 1 k.p. przez wadliwe przyjęcie, że stosunek prawny, na podstawie którego świadczyła pracę na rzecz płatnika składek jest stosunkiem pracy, art.

6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w zw. z art. 22 § 1 k.p. przez błędne uznanie, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik E. J. (1) od dnia 1 lipca 2015 r.,

2) błąd w ustaleniach faktycznych przez ustalenie wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu, że płatnik składek zatrudnia tylko ubezpieczoną, podczas gdy w stosunku pracy pozostawała z nim jeszcze I. W..

Wskazując na powyższe wniosł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę decyzji z dnia 23 lutego 2016 r. i ustalenie, że ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik E. J. (1), od dnia 1 lipca

2015 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, zarówno za postępowanie przed Sądem I instancji, jak i za postępowanie odwoławcze.

W uzasadnieniu apelacji wnioskodawczyni wskazała, że w niniejszej sprawie było bezsporne, że świadczyła pracę dla płatnika składek po dniu 1 lipca 2015 r. Przedmiotem sporu była jedynie ocena tych czynności z punktu widzenia cech stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. Zatrudnienie ubezpieczonej w czasie jej ciąży, ani brak zatrudnienia innych osób w czasie jej nieobecności także nie oznacza, że zawarcie z nią umowy o pracę nastąpiło dla pozorów. E. J. (1) powierzył czynności w kiosku owocowo-warzywnym drugiej córce na zasadzie pomocy rodzinnej. Podobnie, nie ma nic nierozsądnego w przejściu na czas nieobecności ubezpieczonej, większości obowiązków dotyczących sali biesiadnej przez samego płatnika składek, który ma wiedzę

i doświadczenie potrzebne do wykonywania tych prac, a także czas na ich prowadzenie. Ubezpieczona zamierza przy tym powrócić do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, a zatem okres osobistego zaangażowania płatnika w czynności menedżerskie jest stosunkowo niedługi i przejściowy. Należy dodać, że z przesłuchania płatnika wynika przy tym, że planował zatrudnienie innej osoby przez Urząd Pracy. Nadto, w miarę potrzeby mógł on liczyć również na pomoc żony w omawianym okresie. Z zeznań ubezpieczonej oraz płatnika składek, a także z dokumentacji pracowniczej wynika, że praca ubezpieczonej miała być odpłatna. Strony w wyniku negocjacji ustaliły konkretną stałą kwotę wynagrodzenia, na którą pracodawca mógł sobie pozwolić, a wynagrodzenie to było rzeczywiście uiszczane.

W tym zakresie, stan po zawarciu umowy o pracę zmienił się w stosunku do okresu sprzed 1 lipca 2015 r., kiedy to ubezpieczona otrzymywała środki nieregularnie, w zależności od potrzeb

i bez stałego określenia ich wysokości. Z pewnością ubezpieczona nie była obciążona ryzykiem realizacji zobowiązań płatnika, wynikających z działalności kiosku owocowo-warzywnego i sali biesiadnej. Z zeznań świadków oraz przesłuchania stron jasno wynika, że stroną umów

z kontrahentami był E. J. i to jego ryzykiem było ich należyte wykonanie. Ubezpieczona zeznała, że po zawarciu umowy o pracę musiała świadczyć pracę osobiście i w sposób ciągły, inaczej niż

to było wcześniej. Bezsprzecznie ubezpieczona była podporządkowana pracodawcy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej nie jest uzasadniona i podlega oddaleniu.

Przedmiotem sporu między stronami było, czy M. G. (1) od dnia 1 lipca 2015 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnym, rentowym, wypadkowemu

i chorobowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek E. J. (1).

Na wstępie odnieść się należy do jedyne zarzutu apelacyjnego o charakterze procesowym, jakim był „błąd w ustaleniach faktycznych przez ustalenie wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu, że płatnik składek zatrudnia tylko ubezpieczoną, podczas gdy w stosunku pracy pozostawała z nim jeszcze I. W.”. Precyzując te ustalenia faktyczne wskazać należało, że płatnik składek zatrudniał w sklepie na stanowisku sprzedawcy I. W. w wymiarze

1/2 etatu (przesłuchanie w charakterze strony E. J. (1) – k. 148v a.s., zapis na płycie

CD 00:10:43-00:17:03, płyta CD – k. 150 a.s. w zw. z k. 94-94v a.s., zapis na płycie CD 00:33:31-00:49:45, płyta CD – k. 98 a.s.; zeznania świadka I. W. – k. 96v a.s., zapis na płycie CD 01:45:00-01:49:30, płyta CD – k. 98 a.s.). Na

podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego uznać należało, że płatnik składek zawarł z ubezpieczoną umowę nazwaną umową

o pracę, a wnioskodawczyni nie wykonywała faktycznie czynności służbowych na stanowisku pracownik biurowy – menager.

Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny (za wyjątkiem pominięcia zatrudnienia I. W.) w oparciu o materiał dowodowy, którym dysponował, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z art. 233 k.p.c. – nie wysnuł wniosków sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. A zatem nie dopuścił się uchybień procesowych, które uzasadniałyby ingerencję Sądu Odwoławczego w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Godzi się na wstępie zauważyć, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust.

1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.; dalej ustawa systemowa), pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, a ubezpieczenia te trwają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. W świetle art. 8 ust. 1 ustawy systemowej,

za pracownika - z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a - uważa się zaś osobę pozostającą w stosunku pracy. Ustawa systemowa nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art.

8 ust. 1 zwrotu należy poszukiwać na gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To zaś kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k.p., definiującego stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz

w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika

za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k.p. - umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane

z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika - dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków

są skatalogowane w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i IIa Działu I Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy. W świetle art. 22 § 1 k.p.

za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika

i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji.

Wszystkie powyższe aspekty oceny stosunku prawnego wykreowanego umową o pracę zawartą przez M. G. (2) i E. J. (1) znalazły się w polu widzenia Sądu Okręgowego orzekającego w sprawie.

Trzeba pamiętać, że umowa o pracę jest czynnością prawną kausalną. Zatem u podstaw jej dokonania leży interes stron w zawarciu takiej umowy jako źródła stosunku pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zarówno właściciel firmy, jak i ubezpieczona nie byli zainteresowani nawiązaniem

i realizowaniem stosunku zatrudnienia o treści wynikającej z zawartej umowy o pracę. Rzeczywistą ich intencją było udzielenie przez płatnika składek wsparcia pieniężnego w wysokości pozwalającej na pokrycie kosztów utrzymania wnioskodawczyni w związku z zajściem w ciążę.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), dla włączenia danej osoby

do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; dnia 6 sierpnia 2013 r.,

II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008 r. II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust.

1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zwarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały

w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r.,

II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX

nr 2057610; dnia 26 lutego 2013 r. I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie

w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących

na stosunek pracy.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń

z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając

w wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (III UK 32/06, LEX nr 957422), że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie w wyroku z dnia 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05, LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006 r. (II UK 2/06, LEX nr 1615997), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Po pierwsze wyjaśnić należało apelującej, że Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego nie kwestionował zaangażowania ubezpieczonej w pomoc świadczoną ojcu przy prowadzeniu przez niego działalności gospodarczej, ale uznał, że czynności te nie miały cech stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p.

Ponadto wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Okręgowy wyprowadził prawidłowe wniosku

z analizy pisemnego zakresu obowiązków ubezpieczonej oraz czynności, które faktycznie miała wykonywać.

W zakresie obowiązków z dnia 1 lipca 2015 r. na stanowisku pracownika biurowego –menadżera wskazano, że wnioskodawczyni jest zobowiązana do starannego przygotowania dokumentacji biurowej, realizowania zamówień, prowadzenia rozmów z negocjacyjnymi

z potencjalnymi klientami sali biesiadnej (zakres obowiązków - k. 37 a.r.). Natomiast ubezpieczona przesłuchana w charakterze strony zeznała, że faktycznie przeprowadzała rozmowy z klientami,

od poniedziałku do środy pracowała w kiosku owocowo-warzywnym, sporządzała listy zakupów na wesela, ustalała godziny wydawania posiłków, nadto pracowała w kuchni, sprzątała, wykonywała prace kelnerskie, ustawiała stoły, prasowała obrusy, myła okna, ustawiała zastawy przed weselem (przesłuchanie w charakterze strony ubezpieczonej – k. 148-148v a.s., zapis na płycie CD 00:03:11-00:10:43, płyta CD – k. 150 a.s. w zw. z k. 93-95 a.s., zapis na płycie CD 00:03:12-00:33:31, płyta CD – k. 98 a.s.).

Twierdzenie apelującej, że strony nie przykładały wielkiej uwagi do szczegółowego zakresu obowiązków jest kuriozalne. Analizując pisemny zakres czynności z czynnościami opisanymi przez ubezpieczoną wskazać należy, że nie jest on tożsamy. Z tego można wyprowadzić wniosek,

że ubezpieczona nie wykonywała czynności na stanowisku pracownika biurowego – menagera w reżimie art. 22 § 1 k.p. Nie było żadnych przeszkód, aby tak sporządzić pisemny zakres obowiązków, aby odpowiadał on rzeczywistemu zakresowi czynności ubezpieczonej. Strony chciały jedynie zachować formalną stronę i zawarły przedmiotową umowę o pracę, ale czynności wykonywane przed dniem 1 lipca 2015 r. i po tym dniu – mające charakter pomocy rodzinie – były tożsame i obejmowały wiele prac fizycznych koniecznych przy prowadzeniu sali biesiadnej.

Na marginesie wskazać jedynie należy z uwagi na przedmiot sporu (podleganie ubezpieczeniom społecznym), że ubezpieczona twierdziła, że poniedziałek - środa sprzedawała

w kiosku owocowo-warzywnym, a od czwartku zmieniała ją I. W., która jest zatrudniona na stanowisku sprzedawcy na pół etatu za najniższą krajową (przesłuchanie w charakterze strony E. J. (1) – k. 148v a.s., zapis na płycie CD 00:10:43-00:17:03, płyta CD – k. 150 a.s.

w zw. z k. 94-94v a.s., zapis na płycie CD 00:33:31-00:49:45, płyta CD – k. 98 a.s.). Wynagrodzenie ubezpieczonej wynosiło natomiast 7.000 zł brutto.

Sąd Apelacyjny analizując ciąg zdarzeń rodzinnych - wyprowadzka ubezpieczonej i jej męża

z domu rodzinnego w styczniu 2015 r. do domu wybudowanego przez jej rodziców, podpisanie umowy nazwanej umową o pracę w dniu 1 lipca 2017 r., kiedy strony tej umowy wiedziały o ciąży

(5-6 tydzień), nie dał wiary, aby płatnik składek kilka miesięcy negocjował z córką warunki przedmiotowej umowy, bo nie zgadzała się ona na proponowane wynagrodzenie. Skoro ojciec tak wysoko cenił umiejętności córki i jej pracę na rzecz kiosku i sali bankietowej, to dlaczego nie zdecydował się uporządkować tego bezpośrednio po wyprowadzce córki z domu, zanim jeszcze zaszła ona w ciążę. Podkreślić należy, że ubezpieczona do dnia 1 lipca 2015 r. była ubezpieczona w KRUS jako domownik rolnika – E. J. (1), podobnie jak jej siostra M. M. i mąż wnioskodawczyni – T. G., którzy również świadczą pomoc (mąż ubezpieczonej

w mniejszym zakresie) przy działalności gospodarczej płatnika bez formalnego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę.

Apelująca podnosiła, że wnioskodawca chciał zatrudnić nową osobę z Urzędu Pracy, pomijając że dotyczy to stanowiska pomocnika kuchennego, a nie pracownika biurowego – menagera

(przesłuchanie w charakterze strony E. J. (1) – k. 148v a.s., zapis na płycie CD 00:10:43-00:17:03, płyta CD – k. 150 a.s. w zw. z k. 94-94v a.s., zapis na płycie CD 00:33:31-00:49:45, płyta CD – k. 98 a.s.).

Ponadto celem ustalenia motywów, którymi kierował się E. J. (1) zawierając

z odwołującą kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalność zatrudnienia

i potrzeby zatrudnienia pracownika (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 r. Nr 5, poz. 18).

Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego płatnik składek nie wskazał racjonalnego powodu, który świadczyłby o potrzebie zatrudnienia córki na podstawie umowy o pracę właśnie od dnia 1 lipca 2015 r. Do tego dnia pomagała ona ojcu i oprócz wyprowadzki do swojego domu i zajścia w ciążę nie wystąpiły inne obiektywne przyczyny, które wskazywałyby na potrzebę jej zatrudnienia w celu np. rozwoju firmy, czy poszerzenia jej profilu. Ojciec ubezpieczonej podkreślał, że chciała mieć ona stałe wynagrodzenie, bo przeszła „na swoje”, a gdy mieszkała z rodzicami to dawał jej miesięcznie 2.000-3.000 zł, bo nie miała kosztów utrzymania. Zaznaczyć jednak należy, że ubezpieczona wyprowadziła się w styczniu 2015 r. i od tego czasu zaczęła ponosić koszty utrzymania siebie i swojej rodziny, a nie od lipca 2015 r.

Sama wnioskodawczyni przesłuchana w charakterze strony zeznała, że nie wie, dlaczego umowę o pracę podpisano dopiero w lipcu 2015 r. (przesłuchanie w charakterze strony ubezpieczonej – k. 148-148v a.s., zapis na płycie CD 00:03:11-00:10:43, płyta CD – k. 150 a.s. w zw. z k. 93-95 a.s., zapis na płycie CD 00:03:12-00:33:31, płyta CD – k. 98 a.s.).

W 2010 r. płatnik rozpoczął budowę sali biesiadnej, która została ukończona pod koniec 2012 r. W latach 2012-2015 liczba imprez organizowanych w sali biesiadnej miała tendencję wzrostową. Pomimo nieobecności wnioskodawczyni w okresie 2015- 2016 liczba uroczystości nie zmniejszyła się. Zdaniem Sądu Apelacyjnego utrzymująca się tendencji zwykłowa sali bankietowej dowodzi, że firma wnioskodawcy prowadzone przez niego i wspierana przez jego żonę, córkę M. M. i dalszych członków rodziny dobrze prosperuje, a czynności wykonywane dotychczas przez wnioskodawczynię miały charakter pomocy rodzinie, a nie stanowiły odrębnych czynności mających cechy stosunku pracowniczego, które przyczyniłyby się w znacznym stopniu do rozwoju firmy. Odejście jej jako „pracownika” nie zaburzyło działalności kiosku owocowo-warzywnego i sali biesiadnej. W sposób naturalny jej obowiązki przejęli pozostali członkowie rodziny.

Płatnik składek nie dokonywał żadnego naboru na stanowisko, które zaoferował skarżącej, ani przed podpisaniem ze skarżącą umowy, ani po jej zakończeniu, a ubezpieczona nie szukała pracy w innych miejscach, co powoduje uznanie, że stanowisko pracownika biurowego –menagera zostało stworzone tylko i wyłącznie po to, by objąć skarżącą ubezpieczeniem społecznym jako pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo wykazał i należycie uzasadnił, że skarżąca nie realizowała spornej umowy o pracę w reżimie prawa pracy. Wykonywane przez nią czynności miały charakter pomocy rodzinie w prowadzeniu kiosku owocowo-warzywnego i organizacji uroczystości w sali biesiadnej. W związku z tym, że pomagała ona ojcu w prowadzeniu jego działalności, musiała liczyć się z jego zdaniem i nie podejmowała samodzielnie decyzji, ale nie miało to cech podporządkowania pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji nie uchybił przepisom prawa materialnego - art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej uznając, że M. G. (1) jako pracownik u płatnika składek nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy nie naruszył również art. 22 k.p., ani art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c., ponieważ ubezpieczona nie wykonywała faktycznie czynności na stanowisku pracownika biurowego –menagera w ramach reżimu pracowniczego.

Przedmiotowa umowa o pracę została zawartą dla pozor, ponieważ przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały 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.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Odwoławczy orzekł w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98, art. 99 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz przepisów § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) ustalając wartość przedmiotu sporu na kwotę 11.517 zł (75 % z kwoty 3.600 zł).

SSA Bożena Grubba SSA Jerzy Andrzejewski SSA Michał Bober