

Sygn. akt: III AUa 1239/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Lucyna Guderska (spr.)

Sędziowie: SSA Ewa Naze

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

Protokolant: stażysta Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2013 r. w Łodzi

sprawy **K. M. (1) przy udziale zainteresowanego P. M.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w O.**

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym,

na skutek apelacji K. M. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 11 maja 2012 r., sygn. akt: V U 2230/11;

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 1239/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 października 2011r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że K. M. (1) nie podlega od dnia 8 marca 2011r. do nadal ubezpieczeniu społecznemu pracowników: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, z tytułu zatrudnienia w zakładzie pracy jej męża - P. M.. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że zawarta przez małżonków M. umowa o pracę jest nieważna z uwagi na pozorność oświadczeń woli układających się stron. W ocenie ZUS świadczy o tym brak potrzeby zatrudnienia odwołującej w firmie męża (przed podpisaniem umowy o pracę powierzone żonie obowiązki P. M. wykonywał osobiście), a nadto fakt, że w chwili zawarcia rzeczonyj umowy K. M. (1) była w ciąży, a od dnia 14 marca 2011r., w związku z zagrożeniem poronieniem, przebywała w Szpitalu (...) w P..

W odwołaniu od powyższej decyzji K. M. (1) wniosła o jej zmianę i objęcie ubezpieczeniem pracowniczym, podnosząc że postanowienia zawartej z mężem umowy o pracę były realizowane. Zaznaczyła nadto, że w dniu podpisania umowy o pracę nie była świadoma stanu ciąży, albowiem jak się później okazało, był to dopiero drugi tydzień jej trwania.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Zainteresowany P. M. poparł odwołanie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 maja 2012r. Sąd Okręgowy w Kaliszu oddalił odwołanie.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło w następującym stanie faktycznym:

K. M. (1) i P. M., są małżeństwem od 23 lipca 2005r. Począwszy od 22 kwietnia 2010r. pozostają poza ustawową wspólnością małżeńską W latach 2000 - 2010, w ramach spółki cywilnej, prowadzili działalność gospodarczą w branży komputerowej. Powodem zaprzestania wspólnego interesu były nieporozumienia na tle jego prowadzenia. Siedziba firmy (...) znajduje się w K.. Od listopada 2011r., tj. od chwili narodzin ich wspólnego dziecka ((...)), małżonkowie M. zamieszkują wspólnie, w O. S.. Wcześniej posiadali różne miejsca zamieszkania. Odwołująca zamieszkiwała w O. S., jej mąż w K..

W dniu 8 marca 2011r. K. M. (1) i P. M. zawarli umowę o pracę. P. M. powierzył żonie obowiązki pracownika biurowego na 1/4 etatu za wynagrodzeniem 346,50 zł. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2011r., a następnie przedłużona, nadal na 1/4 etatu.

W miesiącu marcu 2011r. P. M. zatrudnił 3 pracowników, w miesiącu czerwcu zaś przyjął do pracy kolejną osobę. Wszyscy są zatrudnieni na umowy o pracę, pełnoetatowe, jeden z wynagrodzeniem wyższym od minimalnego. Na początku roku 2011 P. M. złożył w PUP K. ofertę pracy dla pracownika biurowego.

W dniu 12 marca 2011r., podczas wizyty kontrolnej, ginekologicznej, odwołująca dowiedziała się, że jest w ciąży. Tego samego dnia, w trybie pilnym została skierowana do Kliniki Ginekologicznej w P. z uwagi na rozpoznane mięśniaki macicy. Przebywała w niej od 14 marca do 16 marca 2011r. W wywiadzie lekarskim odebrany w dniu przyjęcia podała, że miesiączkuje regularnie - co 28 dni, a ostatnie krwawienie miało miejsce w dniu 3 lutego 2011r.

W okresie od 8 do 14 marca 2011r. odwołująca K. M. (1) wystawiła 3 faktury VAT na zakup sprzętu komputerowego, kontaktowała się z klientami, segregowała dokumentację firmy męża. Pracę w wymiarze 1/2 etatu podjęła dlatego, że przygotowywała się do prowadzenia własnej działalności gospodarczej w zakresie florystyki, wizerunku, szeroko pojmowanych usług (...). Rozpoczęła ją w dniu 24 października 2011r. Siedziba firmy znajduje się w domu, w O.S.. Po przejściu odwołującej na zwolnienia lekarskie, jej obowiązki przejął mąż, zaś od czerwca, w części, nowo przyjęty pracownik. Przed marcem 2011r. odwołująca pojawiała się w firmie męża, ale nie w roli pracownika. Małżonkowie M. nie prowadzili i nie prowadzą wspólnego gospodarstwa domowego.

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Okręgowy uznał, że w okresie od 8 do 14 marca 2011r. odwołująca wykonywała pracę w firmie męża. Świadczą o tym wystawione przez nią faktury VAT, potwierdził to również pracownik zakładu, świadek K. M. (2). Nie zasługują zaś na wiarę zeznania odwołującej i zainteresowanego, jakoby od miesiąca kwietnia 2012r. K. M. (1) wróciła do pracy. Ich zeznania różnią się bowiem w sposób zasadniczy, co do rzekomego miejsca jej wykonywania. Odwołująca podała, że swoje obowiązki realizuje w miejscu zamieszkania, a to z uwagi na brak możliwości opieki nad dzieckiem ze strony jej rodziców, którzy nadal pracują. P. M. zaś podał, że żona pracuje w K., a dzieckiem ich zajmują się jego teściowie. Tak oczywista rozbieżność wyklucza przyjęcie, że po urodzeniu dziecka wróciła odwołująca do obowiązków pracowniczych. Sąd przyjął również za uzasadnione, że o ile w dniu 8 marca 2011r. K. M. (1) nie miała pewności o stanie w jakim się znajduje, o tyle miała uzasadnione podejrzenia, że tak właśnie jest.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy, w wyniku dokonanej oceny dowodów, Sąd Okręgowy uznał odwołanie za nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu odwołująca wykazała wprawdzie, że w ramach zawartej z P. M. umowy o pracę wykonywała określone czynności, jednakże brak jest podstaw do przyjęcia, że wykonywała je w ramach nawiązanego stosunku pracy, bowiem brak jest wszystkich cech konstrukcyjnych określonych w art. 22 § 1 k.p., tj. podporządkowania pracodawcy.

Przepisy kodeksu pracy nie zawierają ograniczeń dotyczących zatrudnienia na podstawie stosunku pracy między osobami fizycznymi, występującymi jako pracownik i pracodawca, pozostającymi w związku małżeńskim. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy, wymaga jednak nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudnienia w ramach stosunku pracy, które w świetle art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia

13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z roku 2009, Nr 205, poz. 1585, ze zm.) nie istnieją, ale rygorystycznych dowodów na to, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób sobie bliskich, zmierzających do nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu ubezpieczenia i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Konieczną przesłanką istnienia stosunku pracy, również między małżonkami jest to, aby umówiona praca była świadczona w warunkach właściwych i charakterystycznych dla stosunku pracy, które są określone w art. 22 § 1 kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na brak spełnienia przesłanki podporządkowania pracownika pracodawcy, między małżonkami M. nie doszło do skutecznego nawiązania umowy o pracę. Mimo nieporozumień jakie między nimi zaistniały na tle prowadzenia wspólnej działalności gospodarczej, różnych miejsc zamieszkania, istniała między nimi, więź uczuciowa, czego owocem jest urodzone (...) ich wspólne dziecko. Ponadto, jak wynika z zeznań odwołującej, ona była inspiratorem postanowień umowy jaką zawarli. To ona, nie pracodawca, określiła wymiar czasu w jakim będzie pomagała mężowi. To odwołująca określiła charakter prawny ich współpracy. Nie można w takich okolicznościach przyjąć, że była w pełni gotowa poddać się woli męża, w zakresie realizacji postanowień umowy zawartej w dniu 8 marca 2011r. Tym bardziej, że między małżonkami dochodziło do nieporozumień na niwie zawodowej nawet wówczas, gdy jako wspólnicy spółki cywilnej, w żaden sposób nie byli sobie podporządkowani. Sąd Okręgowy wskazał również, że w każdej sytuacji wykonywania określonego zadania (pracy), przez małżonka osoby prowadzącej działalność gospodarczą na rzecz małżonka - przedsiębiorcy, dla celów prowadzonej przez niego działalności, praca ta dla celów ubezpieczeń społecznych musi być kwalifikowana prawnie. Pomoc okazywana małżonkowi w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, zwłaszcza gdy ma charakter okazjonalny, albo jak w sprawie niniejszej niepełnowymiarowy, może stanowić jedynie konsekwencję obowiązku małżonków do wzajemnej pomocy oraz współdziałania dla dobra rodziny, którą przez swój związek założyli (art. 23 i 27 k.r i o.).

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy uznał prawidłowość decyzji organu rentowego, bowiem w ocenie Sądu brak jest przesłanek do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art.13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

W apelacji K. M. (1) zaskarżyła w całości powyższy wyrok, zarzucając naruszenie przepisów:

- art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że K. M. (1) nie podlegała jako pracownik ubezpieczeniom społecznym (ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu) od dnia 8.03.2011r.;

- art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że stosunek prawny, w ramach którego K. M. (1) świadczyła na rzecz P. M. pracę w okresie od dnia 8.03.2011r., nie był stosunkiem pracy;

- art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wskutek niewłaściwego stosowania dyrektyw interpretacyjnych zawartych w art. 65 k.c. dla oceny stosunku prawnego łączącego strony;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i sprzeczność ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności ustalenie, że wnosząca apelację nie podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 8.03.2011r., mimo przedstawienia na tę okoliczność dowodów, że nie świadczyła pracy pod kierownictwem P. M., była inspiratorem postanowień umowy o pracę i nie była gotowa poddać się woli męża, i nie wróciła do pracy u P. M. od kwietnia 2012 roku.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna. Zaskarżony wyrok został oparty na prawidłowych ustaleniach faktycznych po przeprowadzeniu niewadliwej oceny dowodów i nie narusza przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585) tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego oraz chorobowego i wypadkowego jest pozostawanie w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy). Natomiast w myśl art. 13 ust. 1 takie ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), 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.

W świetle tej regulacji, istotne w sprawie jest ustalenie i rozważenie, czy pomiędzy skarżącą a P. M. istniał stosunek pracy i czy praca była rzeczywiście w jego ramach świadczona. Skoro forma wykonywania pracy decyduje o podstawie podlegania ubezpieczeniom społecznym oczywiste jest uprawnienie organu rentowego, do kontroli zawieranych umów o pracę a następnie, w razie sporu, zakres kognicji sądu ubezpieczeń, obejmuje - badanie ważności danego stosunku prawnego.

Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota 2007/25/51). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251).

Na wstępie podkreślić należy, że zawarcie umowy o pracę między K. M. (1) i P. M. nie można uznać za umowę zawartą w celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie ochrony ubezpieczeniowej jest zgodne z ustawą. Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa, o ile praca jest faktycznie świadczona /por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, poz. 122/. Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej powiedziane jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

Jednakże w ocenie Sądu Apelacyjnego słuszne jest stanowisko Sądu I instancji, że stosunek prawny łączący K. M. (1) i P. M. nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy

w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy. W tej kwestii jednoznaczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. akt II UK 204/09 w którym stwierdził, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta jest w art. 22 k.p. i zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego.

Dla wyjaśnienia tych znaczących elementów definicyjnych, Sąd Okręgowy przeprowadził logiczną i w pełni racjonalną ocenę przeprowadzonego postępowania dowodowego, w żadnej mierze nie przekraczając granic wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Ocenę powyższą w pełni akceptuje Sąd Apelacyjny, uznając ją za prawidłową. Na gruncie niniejszej sprawy nie ma bowiem podstaw do przyjęcia, że praca była wykonywana w ramach podporządkowania pracowniczego. Ważność umowy oraz ocena, czy została zawarta umowa o pracę, zależą od rozważenia okoliczności konkretnej sprawy w zakresie celów, do jakich zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Wbrew twierdzeniu apelującej, analizując zgromadzony materiał dowodowy prawidłowo uznał Sąd Okręgowy, że stosunek prawny łączący wnioskodawczynię i jej męża nie może być zakwalifikowany jako umowa o pracę bowiem brak jest wszystkich cech stosunku pracy, a mianowicie podporządkowania wnioskodawczyni pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że w latach 2000-2010 bezpośrednio poprzedzających rok zawarcia spornej umowy o pracę K. M. (1) i P. M. prowadzili w ramach spółki cywilnej działalność gospodarczą i mimo nieporozumień jakie między nimi zaistniały na tle prowadzenia tej działalności, różnych miejsc zamieszkania, istniała między nimi, więź uczuciowa. Ponadto, to wnioskodawczyni była inspiratorem postanowień umowy jaką zawarli, określiła wymiar czasu pracy, charakter prawny ich współpracy.

Stąd też prawidłowa jest interpretacja zgromadzonych w sprawie dowodów, że okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż wnioskodawczyni w praktyce sama decydowała tak o miejscu jak i o czasie wykonywania zleconych jej zadań, a w relacjach pomiędzy zainteresowanym a wnioskodawczynią brak było podporządkowania zarówno co do miejsca, czasu jak i sposobu wykonania pracy oraz nadzoru jej wykonywania. Nie można również przyjąć, że wnioskodawczyni była w pełni gotowa poddać się woli męża, w zakresie realizacji postanowień umowy o pracę zwłaszcza, że między małżonkami dochodziło do nieporozumień na niwie zawodowej nawet wówczas, gdy jako wspólnicy spółki cywilnej, w żaden sposób nie byli sobie podporządkowani.

W związku z powyższym zarzuty apelującego w zakresie naruszenia przez Sąd prawa procesowego, pozbawione są słuszności. Przeciwnie w ocenie Sądu Apelacyjnego, ocena dowodowa dokonana przez Sąd Okręgowy jest prawidłowa i spełnia wymogi określone w art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że skutecznie postawiony zarzut naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999r. II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z

wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

W konsekwencji powyższych stwierdzeń Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych w wyniku niewadliwie dokonanej oceny dowodów i z zebranego w sprawie materiału wyprowadził trafne wnioski, iż K. M. (1) nie spełnia przesłanek do objęcia jej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, bowiem umowa wnioskodawczyni z P. M. nie wykreowała stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., a zatem właściwie zastosował przepisy prawa materialnego.

Mając powyższe na uwadze, uznając zarzuty apelacji za bezzasadne, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.