

Sygn. akt III AUa 1019/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja
Sędziowie:	SA Barbara Hejwowska SA Krystyna Smaga (spr.)
Protokolant: sekretarz sądowy Krzysztof Wiater	

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2016 r. w Lublinie

sprawy M. V. i W. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji M. V.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 13 lipca 2015 r. sygn. akt VIII U 559/15

oddala apelację.

B. H. E. C. K. S.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 marca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 6 ust 1 pkt 1, art. 11 ust 1, art. 12 ust 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r, poz. 1442 ze zm.) oraz art. 83 § 1 kc, stwierdził że M. V. jako pracownik u płatnika składek W. P. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 grudnia 2014 r.

ZUS wskazał, iż W. P. z tytułu zawartej umowy o pracę dokonał zgłoszenia M. V. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z podstawą wymiaru składek za grudzień 2014 r i styczeń 2015 r w kwocie po 0,00 zł, gdyż w raportach imiennych za grudzień i styczeń 2015 r wykazane zostało wynagrodzenie za czas niezdolności

do pracy od 1 grudnia 2014 r do 31 stycznia 2015 r, zaś M. V. zgłosiła roszczenie o zasiłek chorobowy od 3 lutego 2015 r do 3 marca 2015 r.

ZUS podniósł także, iż w wyniku wezwania płatnik składek złożył umowę o pracę zawartą z M. V. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu w Firmie Handlowo - Usługowej (...) w L. z wynagrodzeniem 1680 zł brutto, skierowanie na badania profilaktyczne z 5 grudnia 2014 r, kartę szkolenia wstępnego w zakresie BHP, kwestionariusz osobowy, listę obecności podpisaną przez M. V. w dniach 1 grudnia - 5 grudnia 2014 r, listę płac, zakres obowiązków służbowych, podpisany druk szkolenia w zakresie działalności firmy/zasad sprzedaży, z którymi pracownica została zapoznana, informując jednocześnie, iż jest ona jego córką, zaś przyczyną jej zatrudnienia jest jego niepełnosprawność, pogarszający się stan zdrowia i brak umiejętności posługiwania się komputerem. W ocenie ZUS dokumenty te pozostają w sprzeczności ze sporządzonymi przez płatnika raportami imiennymi, z których wynika, iż M. V. była niezdolna do pracy od 1 grudnia 2014 r, a więc nie mogła podjąć zatrudnienia, odbyć szkolenia BHP, podpisać listy obecności w dniach 1-5 grudnia 2014 r. ZUS podniósł, iż płatnik składek nie przedstawił dokumentów świadczących o faktycznym wykonywaniu pracy - o realizowaniu zadań na stanowisku specjalisty d/s marketingu, zaś złożone dokumenty sporządzone zostały w celu stworzenia pozoru nawiązania stosunku pracy, zmierzającego do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W ocenie organu, podstawą objęcia ubezpieczeniem społecznym jest istnienie ważnego stosunku pracy - stanowiącego wyraz woli obu stron zmierzających do realizacji zatrudnienia, nie zaś samo formalne podpisanie umowy o pracę, bowiem w sytuacji, gdy zawierając umowę o pracę obie strony mają świadomość, że wzajemnie obowiązki nie będą realizowane, umowa ta winna być uznana za zawartą dla pozorów, a więc zgodnie z art. 83 § 1 kc nieważną.

M. V. w odwołaniu od decyzji wskazała, iż stanowisko ZUS nie jest zgodne z materiałem dowodowym, bowiem zgłoszona została do systemu ubezpieczeń społecznych w dniu zawarcia umowy o pracę, okres jej absencji chorobowej rozpoczął się od 8 grudnia 2014 r (nie zaś jak przyjął ZUS 1 grudnia 2014 r), a więc zakwestionowane skierowanie na badania profilaktyczne nie zostało wystawione w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby. W czasie świadczenia przez nią pracy odbyła szkolenie w zakresie BHP i podpisała listy obecności. Działania ZUS mają charakter dyskryminacji z uwagi na stopień pokrewieństwa łączący ją z pracodawcą, bowiem brak jest przepisów zakazujących nawiązywania stosunków pracy pomiędzy członkami rodziny, a postępowanie zakończone wydaniem zaskarżonej decyzji miało charakter pobieżny.

W. P. w odwołaniu od decyzji podał, iż M. V. zatrudniona została w jego firmie z zachowaniem wszelkich wymogów formalnych a zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych 1 grudnia 2014 r jedynie wskutek pomyłki w raportach (...) za grudzień 2014 r wykazane zostało już od 1 grudnia 2014 r wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, podczas gdy M. V. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 8 grudnia 2014 r, zaś pomyłka została przez płatnika niezwłocznie skorygowana. Wnioskodawca podniósł także, iż działalność gospodarczą prowadzi od 1989 r, jest obecnie osobą niepełnosprawną, ma 63 lata i błąd taki mógł się zdarzyć w wyniku niedopatrzenia. Odwołujący podniósł, iż z uwagi na charakter prowadzonej działalności - handel detaliczny - ilość dokumentów imiennych (jakie w ocenie ZUS potwierdzałyby faktyczne wykonywanie pracy przez M. V.) jest znikoma, zaś miejscem pracy M. V. jest siedziba firmy, będąca także miejscem zamieszkania odwołującego, co także było przyczyną zatrudnienia osoby bliskiej - córki. W. P. wskazał, iż jako prowadzący firmę ma dowolność zatrudniania osób, które w jego ocenie potrzebne są do jej prowadzenia, a z uwagi na wiek i stan zdrowia od dłuższego czasu nosił się z zamiarem zatrudnienia córki, co stało się możliwe dopiero w momencie przeprowadzki córki do L. w październiku 2014 r. Wniósł o zmianę decyzji.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie, powtarzając argumentację powołaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

W toku postępowania sądowego strony podtrzymywały prezentowane stanowiska.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 13 lipca 2015 r oddalił odwołanie na podstawie następujących ustaleń faktycznych i ich oceny prawnej.

W. P. od 1991 r prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu m.in galanterią skórzaną i obuwiem, obecnie (od 2008 r) pod firmą (...) w L., zatrudnia w pięciu punktach handlowych na terenie (...) sprzedawczyń na podstawie umów o pracę z wynagrodzeniem 1680 zł (zeznania świadka C. P., k. 77v, zeznania W. P., k. 81). Siedziba firmy znajduje się w jego mieszkaniu przy ul. (...) w L.. Wnioskodawca ma 63 lata, cierpi na schorzenia kardiologiczne, od 26 lutego 2010 r posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w bieżącym prowadzeniu firmy pomaga mu żona C. P., która zajmuje się sprawami księgowymi i finansowymi (k. 25 akt ZUS, dokumentacja lekarska, k. 47, zeznania świadka C. P., zeznania W. P.). M. V. jest jedyną córką W. i C. P., z wykształcenia jest ekonomistą - analitykiem, w październiku 2014 r przeprowadziła się z mężem z W. do L. i zamieszkała przy ul. (...) (kwestionariusz osobowy, zeznania W. P. i świadka C. P.).

W dniu 0.12.2014 r (prawdopodobnie omyłka, winno być 1 grudnia 2014 r) M. V. podpisała z W. P. umowę o pracę na czas nieokreślony, na pełny etat, na stanowisku specjalisty d/s marketingu, z wynagrodzeniem 1680 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę - akta osobowe M. P. - M. V.). Strony określiły miejsce wykonywania pracy - siedziba firmy (...) ul (...) i oraz „inne warunki zatrudnienia” - obsługa komputera i prawo jazdy. W dniu 1 grudnia 2014 r M. V. podpisała także do wiadomości i stosowania „zakres czynności i obowiązków służbowych pracownika zatrudnionego w (...) w GH Olimp w L. w charakterze specjalisty d/s marketingu”, zgodnie z którym powierzone zostały jej obowiązki: dbałość o właściwą ekspozycję towarów, obsługa komputera, prawidłowe rozliczanie się z powierzonych towarów i gotówki, kulturalna i fachowa obsługa klientów, znajomość zasad reklamacji towarów i sposobu ich załatwiania, umiejętność prawidłowej obsługi kasy fiskalnej, wykonywanie innych poleceń, informowanie kierownictwa firmy o preferencjach asortymentowych, informowanie kierownictwa o zauważonych różnego rodzaju nieprawidłowościach, przestrzegania zasad BHP na stanowisku pracy, obsługa ZUS i US sporządzanie deklaracji i rozliczeń (k. 23 akt ZUS, akta osobowe M. V.). W tym samym dniu M. V. wraz z matką zgłosiły osobiście w ZUS M. V. do ubezpieczeń społecznych . W dniu 3 grudnia 2014 r M. V. podpisała także dokument potwierdzający odbycie w dniach od 1 grudnia 2014 r do 3 grudnia 2014 r szkolenia z zakresu BHP przeprowadzonego, tak w zakresie instruktażu ogólnego jak i instruktażu stanowiskowego, przez W. P. (k. 17 akt ZUS, akta osobowe M. V.). W dniu 5 grudnia 2014 r M. V. otrzymała skierowanie na badania wstępne w celu określenia przydatności do pracy na stanowisku specjalisty d/s marketingu, przy czym w skierowaniu tym, w miejscu przeznaczonym na wskazanie „narażeń i uciążliwych warunków występujących na stanowisku pracy” wykreślony został zarówno „komputer pow. 4 godzin” jak i „kierowanie samochodem” (k. 16, akta osobowe M. V.). M. V. podpisała także listę obecności za okres od 1 grudnia 2014 r (poniedziałek) do 5 grudnia 2014 r (piątek) (lista obecności k. 19 akt ZUS).

M. V. podpisała także dokument „Sprzedaż w salonie” opisujący zasady obsługi klienta i techniki sprzedaży obowiązujące w salonach (...) (k. 5-11 akt ZUS, akta osobowe wnioskodawczyni) i „informację organizacyjną dla pracowników (...)” wskazującą wymiar czasu pracy, zasady jego rozliczania i dokumentowania, wymiar urlopu, terminy i miejsce wypłaty wynagrodzenia, długość okresu wypowiedzenia oraz kary porządkowe (k. 13 akt ZUS, akta osobowe wnioskodawczyni). M. V. przedyskutowała także z C. P. trendy w ofertach firm produkujących obuwie pod kątem ewentualnych zamówień, jednakże nie złożyła zamówienia i „wyczyściła” komputer (zeznania C. P., k. 78-78v).

W dniu 6 grudnia 2014 r (sobota) M. V. w czasie wizyty u lekarza ginekologa uzyskała potwierdzenie, że jest w ciąży i zwolnienie lekarskie od 8 grudnia 2014 r (poniedziałek) (zeznania świadka C. P., zwolnienie lekarskie - akta osobowe wnioskodawczyni).

Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni W. P. nie zatrudniał nigdy specjalisty d/s marketingu, w czasie nieobecności M. V. spowodowanej chorobą przypadającą w okresie ciąży, na jej miejsce, na zastępstwo, nie została zatrudniona inna osoba (zeznania W. P.).

W dniu 13 stycznia 2015 r W. P. złożył do ZUS raport imienny miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek ((...)) wskazując okres przerwy w opłacaniu składek (kod przerwy 331 - niezdolność do pracy z powodu choroby) od 1 grudnia 2014 r do 31 grudnia 2014 r (k. 52 akt sprawy).

W dniu 19 marca 2015 r (po wydaniu przez ZUS zaskarżonej decyzji i doręczeniu jej M. V., k. 35 akt ZUS) W. P. dokonał korekty złożonej deklaracji, wskazując okres przerwy w opłacaniu składek (niezdolność do pracy z powodu choroby) od 8 grudnia 2014 r do 31 grudnia 2014 r (k. 53 akt sprawy).

Wnioskodawczyni uczestniczyła z rodzicami w kontraktacjach obuwia także w okresie przed zawarciem umowy o pracę (zeznania W. P.).

Sąd Okręgowy zważył, że okoliczności faktyczne sprawy co do prowadzenia przez W. P. działalności gospodarczej, jej zakresu i zasad organizacji, zatrudniania sprzedawczyń i współpracy przy prowadzeniu działalności z C. P. ustalone zostały na podstawie dowodów z dokumentów złożonych na etapie postępowania przed ZUS oraz zeznań świadka C. P. i odwołującego się, które w tym zakresie obdarzyć należy wiarą, przy czym okoliczności powyższe pozostawały poza sporem stron. Analogicznie bezsporne jest, iż M. V. jest córką W. i C. P., że 1 grudnia 2014 r podpisała umowę o pracę z W. P. na stanowisku specjalisty d/s marketingu i szereg innych dokumentów zwykle sporządzanych przy zawarciu umowy o pracę, m.in. kwestionariusz osobowy, zakres obowiązków, informację o zasadach sprzedaży i obsługi klienta w salonach (...) i informację organizacyjną dla pracowników (...), a także zaświadczenie potwierdzające odbycie szkolenia ogólnego i stanowiskowego w zakresie BHP, okoliczności te znajdują potwierdzenie w opatrzonych podpisem M. V. dokumentach znajdujących się w jej aktach osobowych.

Spór wywołany odwołaniem M. V. i W. P. od decyzji ZUS z dnia 13 marca 2015 r dotyczył okoliczności, czy pomimo sporządzenia i podpisania umowy o pracę (oraz dopełnienia towarzyszących jej formalności, w tym zgłoszenia wnioskodawczyni do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego), faktycznie doszło do nawiązania pomiędzy M. V. i W. P. stosunku pracy rodzącego obowiązek ubezpieczenia społecznego, czy też podjęte przez strony czynności miały charakter pozornych i zmierzały do stworzenia formalnej podstawy do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym, a w konsekwencji uzyskania świadczeń w na wypadek choroby i macierzyństwa. W ocenie Sądu, w świetle materiału dowodowego brak jest podstaw do przyjęcia, iż składając oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę 1 grudnia 2014 r strony miały zgodny zamiar nawiązania stosunku pracy, sprowadzającego się po stronie M. V. do wykonywania, w sposób stały, codzienny, w pełnym wymiarze czasu pracy, powierzonych jej zadań na rzecz i pod kierownictwem W. P., zaś W. P. - odpłatnego zatrudnienia pracownika.

Sąd wskazał, że na podstawie przedstawionych przez strony dowodów w ogóle nie jest możliwe określenie rodzaju obowiązków, jakie faktycznie M. V. miałyby wykonywać na rzecz swojego pracodawcy jako specjalista d/s marketingu.

Jak wynika bowiem ze sporządzonego na piśmie zakresu obowiązków podpisanego przez M. V. jako „przyjęty do wiadomości i stosowania”, do jej obowiązków pracowniczych w ramach nawiązanego z W. P. stosunku pracy należeć miały obowiązki w zakresie: dbałości o właściwą ekspozycję towarów, obsługi komputera, prawidłowego rozliczania się z powierzonych towarów i gotówki, kulturalnej i fachowej obsługi klientów, znajomości zasad reklamacji towarów i sposobu ich załatwiania, umiejętności prawidłowej obsługi kasy fiskalnej, wykonywania innych poleceń przełożonych, informowanie kierownictwa firmy o preferencjach asortymentowych i zauważonych różnego rodzaju nieprawidłowościach, przestrzegania zasad BHP na stanowisku pracy oraz obsługi ZUS i US (sporządzanie deklaracji i rozliczeń) (akta osobowe M. V.), których rodzaj i charakter zbliżony jest do obowiązków sprzedawcy i w tym zakresie skorelowany także z treścią podpisaną przez M. V. informacji dotyczącej zasad sprzedaży w salonach (...). Wskazany w w/w dokumencie zakres obowiązków powierzonych M. V. stoi jednakże w sprzeczności ze wskazanym w treści umowy o pracę miejscem ich wykonywania - siedzibą pracodawcy, która - co jest bezsporne - mieści się w prywatnym, czteropokojowym mieszkaniu małżonków (...) i które to miejsce, ze swej natury nie jest miejscem, gdzie mogą być ekspozowane towary, obsługiwani klienci, czy załatwiane reklamacje i obsługiwana kasa fiskalna. Z kolei, przy przyjęciu za wiarygodne co do zakresu obowiązków M. V. zeznań świadka C. P. - matki i żony odwołujących się oraz osoby faktycznie współpracującej z W. P. przy prowadzeniu działalności gospodarczej - iż zadaniem M. V. jako pracownicy (...) w L. miało być „stworzenie F., w dalszej kolejności e-sklepu, korespondencja z klientami, ekspozycja towaru w e-sklepie, odpisywanie na reklamacje, deklaracje ZUS (zeznania C. P.), czy też jak wskazał W. P. „ona miała zająć się komputerem, sprzedaż internetowa kojarzy się z komputerem”, to niezrozumiałym jest w świetle zasad doświadczenia życiowego, po pierwsze nie wskazanie tych właśnie czynności związanych z prowadzeniem strony

internetowej firmy, czy sprzedaży internetowej w sporządzonym na piśmie i doręczonym pracownikowi zakresie obowiązków, jak również, co znamienne w sprawie, wykreślenie w wystawionym M. V. skierowaniu na badania wstępne „pracy z komputerem pow. 4 godzin”, co z kolei - korelując z podpisanym przez M. V. zakresem obowiązków sprzedawcy - jak powyżej wskazano, stojącym w sprzeczności z miejscem, gdzie miałyby być one wykonywane, czyni niewiarygodnym w tym zakresie zeznania C. P. i W. P.. Sąd podkreślił, iż brak możliwości oparcia ustaleń faktycznych w tym zakresie na osobowych źródłach dowodowych: zeznaniach C. P. i W. P., a w konsekwencji ustalenia faktycznego zakresu obowiązków, jaki wykonywać miałyby M. V. w ramach umowy o pracę zawartej z W. P. na podstawie złożonych przez nich zeznań, nie jest pochodną pokrewieństwa pomiędzy M. V. C. P. i W. P., lecz wzajemnych sprzeczności pomiędzy złożonymi przez strony dokumentami, a okolicznościami wynikającymi z zeznań, przy czym, w niniejszej sprawie ani C. P., ani W. P. nie potrafili racjonalnie wyjaśnić przyczyn, dla których dokumenty formalnie określające ramy zadań M. V. sporządzone zostały i, co istotne, podpisane przez wnioskodawczynię w takim kształcie (a więc - w świetle zeznań - w sposób niezgodny z faktyczną wolą objętą umową stron), ani też wskazać jakie konkretne - weryfikowalne na etapie postępowania sądowego - czynności wykonała wnioskodawczyni w czasie zatrudnienia. Marginalnie Sąd wskazał, odnosząc się do zeznań C. P. (2) co do tego, iż córka miała być zatrudniona do „stworzenia F.” (k. 78), iż profil firmy prowadzonej przez W. P. obecny jest w sieci od co najmniej marca 2013 r ([https://www.facebook.com/pages/BUTY-V.-A.G. \(...\) ?sk=timeline&ref=page_internal](https://www.facebook.com/pages/BUTY-V.-A.G.)), czyli powstał i był aktualizowany poprzez umieszczanie na nim wpisów i zdjęć obuwia, torebek (oraz wywiadu z współwłaścicielką C. P.) na długo przed zatrudnieniem wnioskodawczyni.

Sąd wskazał, że co do okoliczności zawarcia umowy o pracę, w tym faktycznego zakresu obowiązków M. V. nie został przeprowadzony dowód z jej przesłuchania w charakterze strony, z uwagi na to, iż wniosek taki nie został zgłoszony ani przez samą odwołującą się, ani też przez działającą w charakterze jej pełnomocnika C. P., która wprost oświadczyła, iż wniosku takiego nie zgłasza (k. 80).

Z kolei co do okoliczności związanych ze stanem zdrowia M. V. jej ciężą oraz początkową datą jej niezdolności do pracy, ustalenia poczynione zostały na podstawie dokumentacji medycznej wnioskodawczyni, a także znajdującego się w aktach osobowych zwolnienia lekarskiego wystawionego 6 grudnia 2014 r ze wskazaną datą niezdolności do pracy od 8 grudnia 2014 r, których prawdziwość i autentyczność nie była ostatecznie kwestionowana przez ZUS O/L..

Sąd zważył, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r, poz. 1442), obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby fizyczne, będące pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Oznacza to, że warunkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym jest posiadanie statusu pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 1 omawianej ustawy, który to przepis stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Innymi słowy, przepisy ustawy z 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu wiążą z istnieniem stosunku pracy, rozumianym w świetle art. 22 kp jako faktyczne zobowiązanie pracownika do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, skorelowanym z obowiązkiem pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem, nie zaś jedynie z formalnym zawarciem umowy o pracę, bez zgodnego zamiaru stron co jej realizowania. Stosunek ubezpieczeniowy ma charakter następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. A contrario, jeżeli stosunek pracy nie powstał, bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Sąd powołał się na stanowisko judykatury, że „przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 kp, czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 kp). Tym samym bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r, II UK 69/11 Lex nr 1108830, wyrok z 26 lutego 2013 r, I UK 472/12 G.Prawna (...), wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6

grudnia 1990 r, II UR 9/90, OSP 1991/7-8/172; z dnia 23 września 1998 r, II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999/7/627; z dnia 25 stycznia 2005 r, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z dnia 19 października 2007 r, II UK 56/07, Lex nr 376433; z dnia 19 lutego 2008 r, II UK 122/07, Lex nr 448905).

W konsekwencji istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę - bez względu na motywy jego decyzji o nawiązaniu stosunku pracy - w rzeczywistości pracę taką wykonywał, czy też złożone przez strony oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę dotknięte były pozornością (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r, II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997/15/275; z dnia 21 kwietnia 1998 r, II UKN 2/98, OSNAPiUS 1999/7/251; z dnia 17 marca 1998 r, II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999/5/187; z dnia 11 września 1998 r, II UKN 199/98, OSNAPiUS 1999/18/591; z dnia 21 stycznia 1999 r, I PKN 541/989, OSNAPiUS 2000/5/180; z dnia 16 marca 1999 r, II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000/9/368; z dnia 29 marca 2006 r, II UK 119/05, Lex nr 957391; z dnia 18 maja 2006 r, III UK 30/06, Lex nr 957421; z dnia 4 października 2007 r, I UK 116/07, OSNP 2008/23-24/355; z dnia 24 lutego 2010 r, II UK 204/09, Lex nr 590241, z dnia 11 marca 2008 r, II UK 148/07, Lex nr 846577, z dnia 17 czerwca 2008 r, I UK 402/07, OSNP 2009/21-22/297; z dnia 21 maja 2010 r, I UK 43/10, Lex nr 619658).

Przenosząc powyższe rozważania w realia niniejszej sprawy Sąd podniósł, iż odwołania nie mogą zostać uwzględnione, z uwagi na brak dowodów na to, iż M. V. w ogóle wykonywała pracę na rzecz (...) w L..

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 6 kc ciężar procesowy dowodzenia określonych okoliczności spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne, reguła ta zastosowanie ma także w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, przy czym z uwagi na fakt, iż kontroli podlega decyzja organu rentowego to rozkład ciężaru dowodu uzależniony jest od rodzaju decyzji - w przypadku gdy decyzja ta zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ ją wydający powinien wykazać uzasadniające ją (w ocenie organu) przesłanki faktyczne, zaś odwołujący - fakty przeciwne niż stwierdzone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. W niniejszej sprawie ZUS, po zgłoszeniu wnioskodawczyni do ubezpieczenia i zgłoszeniu roszczeń o zasiłek chorobowy w związku z ciążą, przeprowadził postępowanie kontrolne, w wyniku którego wydał zaskarżoną decyzję, stawiając zawartej między stronami umowie o pracę zarzut fikcyjności oparty na stwierdzeniu - na podstawie deklaracji złożonej przez samego płatnika, iż wnioskodawczyni zgłoszona została do ubezpieczenia społecznego już po powstaniu niezdolności do pracy, a więc wbrew treści sporządzonych dokumentów nie mogła podpisać listy obecności, jak również szkolenia BHP, ponadto, iż pomimo kilkunastoletniego okresu prowadzenia działalności płatnik nie zatrudniał córki, żadna osoba nie została zatrudniona na jej miejsce w czasie jej nieobecności spowodowanej chorobą, jak również, iż nie przedstawione zostały żadne dowody, potwierdzające iż M. V. faktycznie wykonywała jakiegokolwiek obowiązki pracownicze.

Tym samym, wnosząc odwołanie od decyzji odwołujący winni byli wykazać, iż zawarta umowa o pracę nie miała charakteru pozornego, lecz jej celem było faktyczne wykonywanie pracy przez M. V. za wynagrodzeniem i praca taka rzeczywiście była przez nią świadczona na rzecz W. P..

W ocenie Sądu, nawet przy przyjęciu, iż złożenie do ZUS deklaracji (...) wskazującego niezdolność do pracy wnioskodawczyni już od 1 grudnia 2014 r było li tylko wynikiem pomyłki płatnika, która następnie, jakkolwiek dopiero po wydaniu zaskarżonej decyzji, została skorygowana, a więc, iż od 1 grudnia 2014 r do 5 grudnia 2014 r wnioskodawczyni była zdolna do pracy, także do podpisania listy obecności i odbycia szkolenia BHP, to jednakże analogicznie jak w postępowaniu wyjaśniającym przed ZUS, nie zostały przedstawione jakiegokolwiek dowody wskazujące nie tylko, iż wnioskodawczyni faktycznie w tych dniach wykonywała pracę na rzecz W. P., lecz, iż w ogóle zamiarem stron było nawiązanie i realizowanie stosunku pracy. Jakkolwiek W. P. zeznał, że jego niejako długoterminowym celem było przekazanie prowadzonej działalności na rzecz swojej jedynej córki, co wiązało się z koniecznością zapoznania jej z zasadami funkcjonowania firmy „od podstaw” i uzyskanie pomocy w bieżącym prowadzeniu działalności, w tym w zakresie związanym z obsługą komputera, którym to zeznaniem w tej części, w świetle zasad doświadczenia życiowego, nie sposób odmówić wiary, to jednakże nie wykazał jakie konkretne czynności obowiązana była wykonywać - i wykonywała córka w ramach stosunku pracy w okresie przed powstaniem niezdolności do pracy.

W ocenie Sądu, jakkolwiek co do zasady pracodawca ponoszący skutki finansowe swojej działalności uprawniony jest do swobodnego podejmowania decyzji w sprawach kadrowych, w tym co do zatrudnienia pracowników i ich doboru, także spośród członków rodziny, to jednakże, również w sytuacji, gdy pracownikiem jest osoba najbliższa - w tym wypadku córka - winny zostać zachowane konstytutywne cechy stosunku pracy. Oczywiście jest więc, iż aby pracownik mógł faktycznie wykonywać swoją pracę, to pracodawca w sposób skonkretyzowany winien wskazać obowiązki, jakie powierza pracownikowi i których wykonanie - co także wynika z będącego istotą stosunku pracy pracowniczego podporządkowania - będzie przedmiotem kontroli i weryfikacji przez pracodawcę. W sprawie taki zakres obowiązków M. V. nie został przedstawiony, bowiem sporządzony pisemny zakres obowiązków stoi w sprzeczności z uzgodnionym między stronami miejscem ich wykonywania i zeznaniami tak świadka C. P. jak i W. P., które z kolei, co do pracy przy komputerze, stoją w sprzeczności z treścią wydanego M. V. skierowania na badania wstępnie (które zresztą nie zostały przez M. V. wykonane z uwagi na niezdolność do pracy), z którego wynika, iż jej praca - na stanowisku specjalisty d/s marketingu nie miała być wykonywana przy komputerze w wymiarze większym niż 4 godziny dziennie. Powyższe, przy braku dowodów co do tego, jakie faktycznie czynności wnioskodawczyni wykonywała na rzecz pracodawcy w ciągu 5 dni od dnia podpisania umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu, a więc w wymiarze 8 godzin dziennie, do dnia powstania niezdolności do pracy, potwierdza podnoszoną przez ZUS okoliczność, iż zamiarem stron nie było faktyczne wykonywanie pracy przez M. V. lecz stworzenie okoliczności zmierzających do wykreowania stosunku ubezpieczenia społecznego.

W sytuacji realnego zamiaru zatrudnienia, bez względu na istniejące między stronami pokrewieństwo, sporządzone przez pracodawcę dokumenty podpisane przez pracownicę wskazywałyby faktyczne warunki zatrudnienia. W niniejszej zaś sprawie podpisanie przez strony dokumentów - standardowych jak się wydaje druków stosowanych przez W. P. przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach sprzedawców - takiego stanowiska dotyczy bowiem także informacja dla pracowników (...) w Galerii handlowej (...), czy informacja o zasadach sprzedaży - wyraźnie wskazuje, iż żadna ze stron nie przywiązywała wagi do ich treści, a więc, iż tak wnioskodawczyni miała świadomość, że obowiązków takich, pomimo potwierdzenia swoim podpisem ich przyjęcia „do wiadomości i stosowania”, nie będzie wykonywać, zaś wnioskodawca, iż nie będą one w takim kształcie realizowane przez jego córkę.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 83 kc, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Innymi słowy pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na świadomej, a przy tym ujawnionej wobec adresata i przez niego aprobowanej, niezgodności pomiędzy treścią złożonego oświadczenia woli dostępną dla innych uczestników obrotu, a rzeczywistą wolą osoby składającej to oświadczenie.

W przypadku umowy o pracę zawarta jest ona dla pozorów (w rozumieniu przepisu art. 83 kc w związku z art. 300 kp), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie odpłatnie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, w świetle całokształtu materiału dowodowego sprawy: wewnętrznej sprzeczności pomiędzy dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych M. V. w korelacji z dowodem z zeznań C. P. i samego pracodawcy - W. P., bardzo krótkiego okresu (5 dni) pomiędzy formalnym zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, a zaistnieniem niezdolności do pracy w związku z ciążą, bliskim pokrewieństwem stron, przy jednoczesnym braku jakichkolwiek dowodów wskazujących na faktyczne wykonywanie przez M. V. obowiązków pracowniczych, zasadne jest przyjęcie, iż zawarta między M. V. a W. P. umowa o pracę miała charakter pozorny, zmierzający li jedynie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Z uwagi na powyższe, odwołania wniesione przez M. V. oraz W. P. Sąd ocenił jako niezasadne, zaś decyzję ZUS O/ L. nr 206 z dnia 13 marca 2015 r znak (...) / d / 2015 - (...) jako prawidłową

Mając powyższe na uwadze oraz na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wniosła M. V., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.

a) art. 233 kpc poprzez błędną ocenę zeznań wnioskodawcy i zeznań świadków, skutkująca błędnym uznaniem iż łącząca jej osobę z W. P. umowa o pracę była pozorna,

b) art. 245 kpc poprzez dokonanie oceny wiarygodności i mocy dowodów bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie i przyjęcie, wbrew złożonym przez wnioskodawców dokumentów, że umowa o pracę zawarta z W. P. miała charakter pozorny,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a) art. 83 kc w związku z art. 300 kp poprzez błędne jego zastosowanie i uznanie, że zawarcie przez moją osobę umowy o pracę było czynnością pozorną.

b) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11, art. 12 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pomimo łączącej skarżącą z W. P. umowy o pracę od 1 grudnia 2014 r nie podlega ona z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym.

Apelująca wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie odwołania oraz z zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że zapadły wyrok Sądu pierwszej instancji należy uznać za całkowicie błędny. Jak bowiem wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie bezspornym jest, iż zawarła w dniu 1 grudnia 2014 r umowę o pracę na czas nieokreślony z W. P.. Zgodnie z jej treścią została zatrudniona na stanowisku specjalista do spraw marketingu o stosunkowo szerokim zakresie obowiązków. Jednocześnie poza sporem, jak przyznał sam Sąd w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia, pozostaje fakt, iż W. P. zawarł ze skarżącą umowa o pracę w rzeczywistym celu przygotowywania jej do przejęcia w przyszłości prowadzonej przez niego firmy. Z zebranego materiału dowodowego, a w tym w szczególności złożonych w sprawie dokumentów, takich jak listy obecności, lista płac, potwierdzenie przejścia szkoleń z zakresu BHP oraz zeznań świadków wynika, iż faktycznie świadczyła pracę na rzecz W. P.. Przy czym bez znaczenia pozostaje, iż praca ta była i miała być świadczona nie tylko w siedzibie firmy jak wynika to z treści umowy o pracę, lecz również w sklepach należących do pracodawcy. Wbrew wątpliwościom powziętym przez Sąd, pracodawca ma możliwość w drodze poleceń służbowych określać inne miejsce świadczenia pracy, niż wskazane w umowie o pracę. Powyższe zaś nie może przesądzać o pozorności umowy. Podobna sytuacja dotyczy faktycznego zakresu obowiązków, jakie wykonywała skarżąca w ramach umowy o pracę. Zgodnie z uzgodnieniami z W. P., faktycznym zakres obowiązków miał być dużo szerszy, niż znajdujący się w aktach osobowych. Zeznania dotyczące rozbieżności w zakresie obowiązków, jakie miały wynikać z umowy o pracę, aktami osobowymi, a zeznaniami świadka i pracodawcy, nie mają k znaczenia dla niniejszej sprawy, albowiem pozostają obojętne dla ustalenia, czy dana umowa o pracę ma charakter pozorny. Istotą niniejszej spraw jest bowiem fakt, czy praca na podstawie kwestionowanej umowy o pracę była faktycznie wykonywana.

Apelująca podniosła, iż wnioskodawcy przedstawili wszelkie możliwe dokumenty świadczące o tym, że podjęła pracę objętą kwestionowaną umową i wykonywałam ją przez cały okres jej trwania, aż do czasu powstania niezdolności do pracy. Jednocześnie ZUS, pomimo spoczywającego na nim ciężaru dowodowego, nie wykazał, iż w sprawie zaszyły przesłanki, które legły u podstaw wydania zaskarżonej decyzji. Jak wynika z jej uzasadnienia, przyczyną uznania przez ZUS pozorności umowy o prace była jedynie okoliczność, iż skarżąca nie mogła podjąć pracy zgodnie z zawartą umową o pracę, gdyż w chwili jej zawierania miała być niezdolna do pracy. Powyższa okoliczność została wyjaśniona w trakcie postępowania i Sąd potwierdził, iż zgłoszenie niezdolności do pracy skarżącej od 1 grudnia 2014 r było wynikiem oczywistej omyłki, która została niezwłocznie naprawiona odpowiednimi dokumentami korygującymi złożonymi w ZUS. Skarżąca wskazała, że co najmniej za nielogiczną należy uznać argumentację Sądu, iż celem zawarcia umowy o pracę była jedynie chęć uzyskania uprawnień do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Gdyby bowiem

przyświecał skarżącej jedynie taki cel, to wynagrodzenie za pracę zostałoby ustalone na wyższym poziomie, niż minimalne. Niezrozumiała jest argumentacją, iż kolejną przesłanką świadcząca o pozorności umowy o pracę jest brak zatrudnienia innego pracownika na miejsce skarżącej w momencie przejścia jej osoby na zasiłek chorobowy. Tylko od woli pracodawcy prowadzącego swój zakład zależy w którym momencie należy stworzyć dodatkowe stanowiska pracy, jak również kiedy należy zatrudnić dodatkowych pracowników. Zatrudnienie skarżącej miało na celu przygotowanie jej do przejścia zarządzania rodzinną firmą, co oznacza, iż w okresie jej niezdolności do pracy brak było uzasadnienia do zatrudniania na to miejsce innej obcej osoby. Zadaniem apelującej, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, materiał dowodowy zebrany w sprawie jednoznacznie wskazuje, iż praca wynikająca z zawartej przez skarżącą umowy o pracę była faktycznie wykonywana, to biorąc pod uwagę fakt, iż podnoszone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji zarzuty, znajdujące następnie odzwierciedlenie w wydanym przez Sąd orzeczeniu, dotyczą w rzeczywistości jedynie intencji zawarcia przez skarżącą umowy o pracę, a nie faktu rzeczywistego jej świadczenia, należy uznać, iż apelacja jako oczywiście zasadna zasługuje w całości na uwzględnienie. Zwłaszcza, że jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 marca 2007 r, (sygn. akt I UK 302/2006) nawet jeżeli dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest jedynym celem podjęcia zatrudnienia, nie świadczy to o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana.

Wnioskodawca złożył pismo procesowe nazwane „informacja wyjaśniająca”, w którym podał, że z uwagi na stan zdrowia nie wniósł apelacji osobiście, tylko w całości popiera apelację złożoną przez swoją córkę. Ustosunkowując się do wyroku podkreślił, że jego córka jest dla niego osobą najbliższą i zaufaną i przygotowuje ją do przejścia w przyszłości swojej firmy. To ona pomimo zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. marketingu, na wypadek urlopu wnioskodawcy (z którego od dawna nie korzystał), czy niezdolności do pracy, powinna znać wszystkie obowiązki, które na co dzień wnioskodawca wypełnia, łącznie z obsługą kasy fiskalnej. Wydany i przyjęty zakres obowiązków nie może być szczegółowo przypisany do wykonania w ciągu każdego dnia. Wynika on z charakteru działalności firmy, bieżących potrzeb określanych na każdy dzień indywidualnie, które w danej chwili są najważniejsze. Aby córka mogła wykonać powierzoną jej pracę z zakresu marketingu, niezbędne jest częste odwiedzanie poszczególnych sklepów (wymagają tego sytuacje zmiany kolekcji, czy uzupełnienia stanów magazynowych). Tylko tam możliwe jest zebranie szerokiego materiału niezbędnego do dalszej pracy z wykorzystaniem narzędzi IT w siedzibie firmy. Podał, że przykro jest mu jako obywatelowi, że w uzasadnieniu wyroku Sąd powołał się na istniejący profil F., który jest w dużej mierze nieaktualny (brak nowych wpisów) nie tylko z uwagi na zmianę oferty towaru, ale przede wszystkim na zmianę lokalizacji sklepów. W związku z rozbudową i modernizacją Galerii Handlowej pięciokrotnie zmieniali lokalizację, a jeden ze sklepów uległ całkowitej likwidacji. Dlatego istnieje pilna potrzeba nagrania nowych materiałów audio-video z aktualną ofertą towaru i docelowymi miejscami lokalizacji. Poinformował, że jego córka M. V. w najszybszym możliwym terminie wraca do pracy na swoje stanowisko.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczonej Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o oddalenie apelacji.

Organ rentowy wskazał, że nie zachodzi zarzucane w apelacji naruszenie przepisów prawa procesowego i przepisów prawa materialnego. Wyrok oddalający odwołania został wydany w oparciu o prawidłowo ustalony stan faktyczny i prawny. Apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu, który wydał trafne rozstrzygnięcie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązują, przepisów prawnych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powołał się na stan orzecznictwo sądów, w tym Sądu Najwyższego, dotyczące pozorności umowy o pracę. Podniósł, że organy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do kontroli i weryfikacji zawartych umów o pracę w stosunku do osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych nie tylko w zakresie warunków formalnych tych umów, ale także tego, czy osoby zgłoszone do ubezpieczeń społecznych faktycznie wykonują obowiązki pracownicze w okresie wskazanym w umowie (por. wyrok SA w Warszawie z dnia 2 grudnia 2004 r, III AUa 1160/04. Takiej weryfikacji w niniejszej sprawie dokonał organ rentowy. Ustalenia poczynione w tym zakresie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Sąd orzekający uznał za prawidłowe i znajdujące oparcie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Organ rentowy zgodził się z wyrokiem Sądu I instancji.

Sąd Apelacyjny postanowił uzupełnić postępowanie dowodowe i przesłuchać wnioskodawczynię w charakterze strony na okoliczności zawartej przez nią umowy o pracę.

Wnioskodawczyni zeznała, że była zatrudniona na umowę o pracę na stanowisku menadżera do spraw sprzedaży. Studiowała od 2012 r do chwili obecnej, w tej chwili jest na urlopie dziekańskim w związku z urodzeniem dziecka. To były studia przez internet na uczelni w W.. Mieszkanie wynajmowała, w W. mieszkała do października lub listopada 2014 r. W L. najpierw wynajmowali z mężem mieszkanie, a teraz mieszka z rodzicami. W trakcie zawierania umowy z ojcem miała już wykształcenie wyższe, tj. studia licencjackie. Nie pamiętała, kiedy skończyła zatrudnienie w W., nie pobierała zasiłku dla bezrobotnych. 1 grudnia 2014 r zawarła umowę o pracę z ojcem w siedziby firmy, tj. w mieszkaniu przy ulicy (...). Zakres czynności był jej przedstawiany każdego dnia, a pisemny zakres czynności to była część zakresu czynności. 1 grudnia odniosła dokumenty do ZUS, nie pamięta, czy 1. czy 2. grudnia. Zajęło to półtorej godziny, poszła z matką. Szkolenie BHP miała 1 grudnia po powrocie z ZUS, trwało godzinę, szkolił ją ojciec, było to szkolenie ustne, nie wie, jaki miało charakter, czy było szkolenie wstępne, czy stanowiskowe. Ze szkolenia dowiedziała się jakie są zasady pracy, tj. przeglądanie kolekcji ubrań. W dniu 2. grudnia przeglądała kolekcję ubrań w katalogu w firmie na papierze i przez internet, zajmowało to parę godzin. 3. grudnia czyściła komputery ze Spam, i założyła programy antywirusowe, trwało to około 6 godzin, pracowała 8 godzin. Dokładnie nie pamięta, ile trwały jakie czynności. Pracowała do godziny 16:00. 4. grudnia zaznajamiała się z kasą fiskalną, to jest czytała instrukcję w siedzibie firmy, to zajmowało mniej więcej jedną godzinę, sprawdzała pocztę, wyczyściła pocztę ojca. 5. grudnia dostała telefon, żeby zrobić badania lekarskie. Przy komputerze tego dnia nie pracowała w zasadzie wcale. Firma miała 5 sklepów. Zwolnienie lekarskie wnioskodawczyni uzyskała 6 grudnia, zapisała się w środę albo w czwartek, obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim, dziecko urodziło się (...) lipca (nagranie rozprawy apelacyjnej z dnia 29 czerwca 2016 r, od minuty 00.02.50 do minuty 00.18.00).

Sąd Apelacyjny nie podzielił zeznań wnioskodawczyni w zakresie, że podjęła zatrudnienie od dnia 1 grudnia 2014 r i pracowała do 5 grudnia 2015 r. Nie wiedziała jaki rodzaj szkolenia BHP przeszła, nie umiała skonkretyzować otrzymanego zakresu czynności. Nie pamiętała dokładnie jakie czynności wykonywała w czasie pięciu dni, przez które miało trwać jej zatrudnienie, jaki rodzaj szkolenia BHP przeszła w dniu 1 grudnia 2014 r. Podany czas trwania szkolenia z zakresu BHP sprzeczny jest z zaświadczeniem znajdującym się w aktach osobowych – „instruktaż wstępny przeprowadził w dniu 1-3 12. 2014 r W. P.”.

W oparciu o materiał zgromadzony przez Sąd pierwszej instancji oraz w oparciu o dowody przeprowadzone w postępowaniu apelacyjnym **Sąd Apelacyjny zważył, że apelacja nie jest zasadna.**

Ustalenia Sądu pierwszej instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne. Sprawia to, że nie zachodzi potrzeba powtarzania ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających zastosowanie w sprawie niniejszej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r, II UKN 61/97, OSNAP 1998/3/104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r, I PKN 21/98 – OSNAP 2000/4/143).

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc, polegającego, zdaniem skarżącej, na błędnej ocenie zeznań wnioskodawcy i zeznań świadków.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Określone w tym przepisie granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 1999 r, II UKN 459/98, OSNAPiUS 2000/6./252; z dnia 5 sierpnia 1999 r, II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000/19/732; z dnia 10 listopada 1999 r, I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001/7/216 i z 16 kwietnia 2002 r, V CKN 1446/00, Lex nr 55 167).

Zarzut ten nie da się pogodzić z treścią uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w którym została zawarta prawidłowa ocena wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów. Ich wiarygodność i moc dowodową Sąd Okręgowy ocenił bez naruszenia obowiązujących w tym zakresie zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Przeprowadzoną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów należy uznać za prawidłową, w pełni odpowiadającą kryteriom określonym w art. 233 § 1 kpc. Apelacja nie wykazała w żaden sposób uchybień w rozumowaniu Sądu Okręgowego, czyniących dokonaną ocenę dowodów nieprawidłową. Niezrozumiała jest zarzut naruszenia art. 245 kpc, który stanowi, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisał, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Przepis ten niewątpliwie nie zabrania badania, czy złożone oświadczenie zgodne jest z okolicznościami faktycznymi.

Sąd Okręgowy przedstawił w uzasadnieniu orzeczenia okoliczności, z których można było wywieść zgodnie z zasadami logiki ustalenia co do rzeczywistych zamiarów stron umowy o pracę i braku świadczenia pracy. Wykazał w szczególności sprzeczności w przedstawionych przez wnioskodawców dowodach, które wskazują, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy, a co więcej nie wiadomo, jaką pracę miałyby faktycznie wykonywać.

W umowie o pracę, którą podpisała wnioskodawczyni z ojcem ustalone zostało stanowisko specjalisty ds. marketingu - a więc stanowisko handlowca. Natomiast pisemny zakres czynności, nazwany „zakres czynności i obowiązków służbowych pracownika zatrudnionego w (...) w GH Olimp w L. w charakterze specjalisty d/s marketingu” stwierdzał, że powierzone zostały jej następujące obowiązki: dbałość o właściwą ekspozycję towarów, obsługa komputera, prawidłowe rozliczanie się z powierzonych towarów i gotówki, kulturalna i fachowa obsługa klientów, znajomość zasad reklamacji towarów i sposobu ich załatwiania, umiejętność prawidłowej obsługi kasy fiskalnej, wykonywanie innych poleceń przełożonych, informowanie kierownictwa firmy o preferencjach asortymentowych, informowanie kierownictwa o zauważonych różnego rodzaju nieprawidłowościach, przestrzegania zasad BHP na stanowisku pracy, obsługa ZUS i US sporządzanie deklaracji i rozliczeń (k. 23 akt ZUS, akta osobowe wnioskodawczyni). M. V. podpisała także dokument „Sprzedaż w salonie” opisujący zasady obsługi klienta i techniki sprzedaży obowiązujące w salonach (...) (k. 5-11 akt ZUS, akta osobowe M. V.) oraz „informację organizacyjną dla pracowników (...)” przedstawiającą wymiar czasu pracy, zasady jego rozliczania i dokumentowania, wymiar przysługującego urlopu, terminy i miejsce wypłaty wynagrodzenia, długość okresu wypowiedzenia oraz kary porządkowe (k. 13 akt ZUS, akta osobowe M. V.). Z tych dokumentów wynika zakres obowiązków charakterystyczny dla sprzedawcy. Żadne dowody nie potwierdzają, aby wnioskodawczyni podjęła pracę w charakterze sprzedawcy, czy też żeby w ogóle przebywała w dniach 1-5 grudnia 2014 r jednym z pięciu sklepów, których właścicielem jest ojciec wnioskodawczyni.

Sama skarżąca zeznała, że w dniu 1 grudnia 2014 r przedstawione jej zostały przez ojca podstawowe zarysy czynności, podpisała zakres pisemny, czyli to, co było gotowe, potem zakres miał się poszerzać. Zatem zakres czynności przy podpisywaniu umowy o pracę nie został skonkretyzowany. C. P. w swoich zeznaniach przedstawiła całkiem inny zakres czynności wnioskodawczyni, bowiem podała, że córka miała pracować przy komputerze, gdyż matka nie miała wprawy, np. w sporządzaniu i wysyłaniu dokumentów przez Internet. Podobnie mąż nie był tak obyty z komputerem, a zamierzali założyć sklep (...). C. P. zeznała: córka miała być zatrudniona w charakterze specjalisty ds. marketingu do stworzenia F., a w dalszej kolejności e-sklepu, bo czynsze w galeriach są bardzo wysokie i jest niska opłacalność. Córka miała zająć się F., tzn. odpowiadaniem klientom, stworzeniem tej strony, korespondencją z klientami, ekspozycją nowego towaru - ekspozycją nowego towaru w e-sklepie. Wnioskodawczyni natomiast podała, że 1. grudnia 2014 r (który miał być pierwszym dniem pracy) około godziny 9.00 - 10.00 podpisała umowę o pracę, następnie z matką pojechała do ZUS, aby zanieść dokumenty dotyczące jej ubezpieczenia, potem ojciec przez około godzinę szkolił ją z zakresu BHP. Ojciec podał, jakie są zasady pracy w salonach i w sklepie oraz że w domu miała przeglądać kolekcje obuwia, sprawdzać co się sprzedaje i wyciągać wnioski.

Czyli z pisemnego zakresu czynności wynikały obowiązki wnioskodawczyni jako sprzedawcy, zeznania C. P. wskazywały, że wnioskodawczyni miała zająć się stworzeniem F. i e-sklepu, zaś sama wnioskodawczyni podała, że ojciec powiedział, że miała przeglądać kolekcje obuwia, sprawdzać, co się sprzedaje i wyciągać wnioski. Jak zeznała wnioskodawczy, o takich obowiązkach (przeglądanie kolekcji obuwia, sprawdzeni co się sprzedaje) mówił jej ojciec

w czasie szkolenia BHP. Wnioskodawczynie nie wiedziała, jaki rodzaj szkolenia BHP przeszła, w swoich zeznaniach podała, że szkolenie z zakresu BHP odbyła w pierwszym dniu pracy i trwało jedną godzinę. W zaświadczeniu znajdującym się w aktach osobowych wnioskodawczynie wpisano, że szkolenie trwało 3 dni. Wnioskodawczynie zeznając na rozprawie apelacyjnej opisywała czynności, które wykonywała w dniach 2-5 grudnia 2014 r, nie wspomniała, że w dniach 2 i 3 grudnia szkolona była z zakresu BHP.

Jak prawidłowo wywiódł Sąd Okręgowy, niezrozumiałe i nielogiczne jest w sytuacji, gdy wnioskodawczynie miała dużą część pracy wykonywać przy komputerze, skreślenie stwierdzenia, „praca przy komputerze ponad 4 godziny dziennie” w skierowaniu na badania lekarskie do specjalisty medycyny pracy. Nadto Sąd pierwszej instancji zauważył, że strona internetowa firmy na F. już istnieje, czego wnioskodawcy nie kwestionowali.

Wnioskodawczynie podawała, że pracowała przez 8 godzin dziennie, ale zeznała również, że przyjeżdżała do pracy po godzinie 9.00 i pracowała do godziny 16.00 (co stanowi mniej niż 7 godzin).

Wnioskodawczynie i jej matka podały, że poważne choroby i zły stan zdrowia W. P. miał być powodem przejęcia części jego pracy przez córkę.

Z przedstawionej dokumentacji medycznej wynika, że W. P. rzeczywiście cierpi na wiele poważnych chorób dotyczących m.in. układu krążenia, choruje na cukrzycę. Przedstawiona została karta leczenia szpitalnego wnioskodawców w Wojewódzkim Szpitalu (...) w L. Oddziale Kardiologii od 20 grudnia 2001 r do 7 stycznia 2002 r, w Klinice (...) w L. od 7 stycznia 2002 r do 15 stycznia 2002 r, w Wojewódzkim Szpitalu (...) w L. Oddziale Kardiologii od 15 stycznia 2002 r do 24 stycznia 2002 r i od 4 maja 2013 r do 8 maja 2013 r. Najpoważniejsze powikłania stanu zdrowia ojca wnioskodawczynie były na początku 2002 r i w maju 2013 r. W tamtym okresie nie została zatrudniona wnioskodawczynie, ani nikt inny na stanowisku specjalisty ds. marketingu, czy na innym stanowisku, co pozwoliłoby na odciążenie wnioskodawcy od pracy.

Wskazane sprzeczności w przedstawionych dowodach nie pozwalają na ustalenie, że w dniach od 1 do 5 grudnia 2014 r wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na konkretnych stanowisku, wykonując ściśle określone czynności.

Z tych przyczyn pozbawiony jest również słuszności zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 83 § 1 kc. Zaszły warunki wynikające z art. 83 § 1 kc świadczące o pozorności umowy o pracę, a do których należą: złożenie oświadczenie woli tylko dla pozor, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie, wyrażenie zgody adresata woli na dokonanie czynności prawnej dla pozor. Oznacza to, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy i realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy przewidzianych w art. 22 § 1 kp. Taka sytuacja ma miejsce w rozpatrywanej sprawie, gdyż z niezakwestionowanych skutecznie ustaleń faktycznych wynika, że strony umowy o pracę w istocie nie miały zamiaru nawiązania stosunku prawnego o cechach określonych w art. 22 § 1 kp, a nadto wnioskodawczynie nie wykonywała zatrudnienia. W konsekwencji zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego nastąpiło jedynie pod pozorem zatrudnienia, gdyż dotyczyło osoby, która nie mogła być uznana za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, ponieważ nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej było przypisać cech pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000 r, II UKN 749/99, Lex nr 1165867; z dnia 4 sierpnia 2005 r, II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; z dnia 18 maja 2006 r, II UK 164/05, Lex nr 192462, z dnia 4 stycznia 2008 r, I UK 223/07, Lex 442836; z dnia 5 czerwca 2009 r, I UK 21/09, Lex nr 515699; z dnia 6 sierpnia 2013 r, II UK 11/13, Lex nr 1375189).

Skoro umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2014 r jest dotknięta nieważnością, to nie wywołuje skutków w sferze ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie bowiem z treścią prawidłowo zinterpretowanego i zastosowanego przez Sąd pierwszej instancji art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualnie tekst jedn. Dz. U. z 2015 r, poz. 121) obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby fizyczne, będące pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Oznacza to, że warunkiem podlegania ubezpieczeniom

społecznym jest posiadanie statusu pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 1 omawianej ustawy, który to przepis stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.