

Sygn. akt III A Ua 832/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSA Robert Kuczyński

Sędziowie: SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)

SSO del. Artur Tomanek

Protokolant: Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 4 września 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z odwołania M. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

przy udziale (...) Sp. z o.o. w B.

o ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji M. Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 stycznia 2018 r. sygn. akt V U 158/16

I. oddała apelację,

II. zasądza od odwołującej się M. Z. na rzecz strony pozwanej kwotę 240,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 26 stycznia 2018 r. Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie M. Z. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z 1 czerwca 2015 r., którą organ rentowy stwierdził, że wnioskodawczyni jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 września 2014 r.

Rozstrzygnięcie to Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny:

W dniu 1 września 2014 r. (...) sp. z o.o. w B., reprezentowana przez Prezesa Zarządu - Z. K. (1) podpisała z wnioskodawczynią M. Z. umowę o pracę na okres próbny od 1 września 2014 r. do 30 września 2014 r., na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju, w wymiarze 1/4 etatu - w systemie zadaniowego czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.900 zł brutto z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 700 zł brutto. W umowie, jako miejsce wykonywania pracy,

wskazano obszar województwa (...) oraz (...). Wnioskodawczyni podpisała kartę szkolenia b.h.p. z 1 września 2014 r. i przedłożyła zaświadczenie lekarskie z 29 sierpnia 2016 r. o braku przeciwwskazań do pracy na ww. stanowisku.

Do obowiązków wnioskodawczyni zaliczono: działania marketingowe związane z pozyskiwaniem powierzchni sprzedażowej, pozyskiwaniem lokali użytkowych do prowadzenia sprzedaży detalicznej produktów na terenie województwa (...) i (...); opracowywanie strategii marketingowej oraz inwestycyjnej firmy; tworzenie i nadzorowanie działań marketingowych z naciskiem na sprzedaż bezpośrednią; kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy w środowisku przedsiębiorców.

Od 1 września 2014 r. wnioskodawczyni została zgłoszona przez płatnika (...) sp. z o.o. do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalno-rentowych, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. W dniu 1 października 2014 r. (...) sp. z o.o. w B. podpisała z wnioskodawczynią kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 października 2014 r. do 31 marca 2016 r., na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju, w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zadaniowego czasu pracy, za wynagrodzeniem 14.700,00 zł brutto z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 2.900,00 zł brutto. W umowie jako miejsce wykonywania pracy wskazano obszar województwa (...), (...), (...) oraz (...). Do obowiązków wnioskodawczyni zaliczono: działania marketingowe związane z pozyskiwaniem powierzchni sprzedażowej, pozyskiwaniem lokali użytkowych do prowadzenia sprzedaży detalicznej produktów na terenie województwa (...), (...), (...) oraz (...); opracowywanie strategii marketingowej oraz inwestycyjnej firmy; stworzenie w określonym czasie działu marketingu i rozwoju (łącznie z rekrutacją pracowników); zarządzanie działem sprzedaży oraz marketingu; tworzenie i nadzorowanie działań marketingowych z naciskiem na sprzedaż bezpośrednią; pozyskiwanie nowych klientów indywidualnych i instytucjonalnych dla firmy; nawiązywanie współpracy z nowymi klientami, budowanie i utrzymywanie długofalowych relacji z kluczowymi jak i potencjalnymi klientami; kooperacja z działem prawnym w sprawie przygotowania i podpisywanie umów o współpracę; monitorowanie i analiza danych rynkowych dotyczących segmentu konsumentów i działań konkurencji; kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy w środowisku przedsiębiorców.

(...) sp. z o.o. w B. wykazał za wnioskodawczynią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości: 0,00 zł za wrzesień 2014 r., 3.600,00 zł za październik 2014 r., 3.570,43 zł za listopad 2014 r. i 0,00 zł za okres od grudnia 2014 r. do kwietnia 2015 r. W okresie od 8 października 2014 r. do 9 listopada 2014 r. wnioskodawczyni pobrała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a następnie złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 10 listopada 2014 r.

Uczestnik postępowania nie zatrudnił przed datą 1 września 2014 r. pracownika na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju.

Z dniem 1 stycznia 2015 r. zainteresowana Spółka podpisała z M. K. umowę o pracę z wynagrodzeniem zasadniczym 14.700,00 zł z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 2.900,00 zł. Z dniem 1 maja 2015 r. zostało zmniejszone wynagrodzenie zasadnicze ww. osoby do kwoty 2.500,00 zł oraz uległ likwidacji dodatek funkcyjny.

W dniu 1 czerwca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wydał decyzję, w której orzekł, że M. K. nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 stycznia 2015 r. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. W uzasadnieniu w swojej decyzji organ wskazał, że umowa o pracę zawarta pomiędzy M. K., a jej pracodawcą jest pozorna, gdyż rzeczywiście nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy, a samo zawarcie umowy o pracę miało na celu jedynie osiągnięcie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Decyzja jest prawomocna.

Na dzień 1 września 2014 r. oraz 1 października 2014 r. spółka (...) zatrudniała czterech pracowników, odpowiednio na stanowiskach: kierownika zmiany, koordynatora sprzedaży oraz sprzedawcy-kasjera. Pracownicy ci osiągnęli miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.680,00 zł z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 150,00 zł.

Uczestnik postępowania w bilansie za 2014 r. wykazał stratę w wysokości - 33.498,50 zł.

Świadek M. J. zatrudniona na stanowisku koordynatora sprzedaży spółki (...) osobiście nie poznała wnioskodawczynie. Z. K. (1) jedynie przedstawił wnioskodawczynię, wskazując, że będzie zatrudniona na stanowisku dyrektora w Spółce. Świadek nie posiadała informacji o działaniach Spółki, mających na celu zatrudnienie pracownika na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju, a nadto nie widywała wnioskodawczynie w trakcie wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Wnioskodawczynie nie była autorem żadnych projektów mających na celu poprawę wyników sprzedaży w punkcie handlowym, w którym zatrudniona była M. J..

Od 1 września 2011 r. wnioskodawczynie pozostaje zatrudniona na stanowisku nauczyciela w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w P.. W roku szkolnym 2014/2015 ujęta była w arkuszu organizacji Publicznego Gimnazjum w P. jako nauczyciel geografii i wychowawca w wymiarze 9/18 etatu. Ponadto w ramach uzupełniania etatu miała dodatkowo zaplanowane 9/18 etatu w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w P.. W okresie od 23 lipca 2014 r. do 11 listopada 2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. We wrześniu 2014 r. wnioskodawczynie nie występowała do dyrekcji szkoły z wnioskiem o udzielenie zgody na podjęcie zatrudnienia.

Wnioskodawczynie ukończyła wyższe studia na Uniwersytecie (...), Wydziale (...), na kierunku (...), uzyskując z dniem 14 listopada 2007 r. tytuł magistra; wyższe studia na Uniwersytecie Przyrodniczym we W., Wydziale (...), na kierunku (...) w specjalności (...), uzyskując z dniem 13 września 2011 r. tytuł magistra inżyniera; studia podyplomowe na Akademii im. (...) w C., Wydziale (...), Instytucie (...), w zakresie (...). Nadto wnioskodawczynie uzyskała Certyfikat Audytora Wewnętrznego Systemu Zarządzania Jakością i Zarządzania Środowiskiem PN-EN ISO 19011, PN-EN ISO9001, PN-EN 14000, zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy PN-N 18000, Certyfikat Audytora Wewnętrznego Systemów Zarządzania Jakością zgodnych z wymaganiami PN-EN ISO 9001 oraz Certyfikat ukończenia kursu języka angielskiego na poziomie słabo zaawansowanym.

W dniu 30 sierpnia 2014 r. wnioskodawczynie zgłosiła się na wizytę lekarską w (...) Centrum (...) we W.. Potwierdzono, że jest w ciąży.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie wnioskodawczynie nie jest zasadne. Sąd ten, przytaczając treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 83 § 1 k.c. i art. 6 k.c. wskazał, że skarżąca zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla ubezpieczonej ustaleń, winna w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących obowiązku ubezpieczeń społecznych, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji. W ocenie Sądu Okręgowego, z powyższego obowiązku skarżąca nie wywiązała się w stopniu umożliwiającym uznanie zgłoszonych do decyzji twierdzeń i zarzutów za udowodnione poprzez zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

W tym miejscu Sąd ten stwierdził, że zakres podmiotowy przymusu ubezpieczeń emerytalnego i rentowego wyznaczają art. 6, art. 8 i art. 9 ustawy systemowej i obowiązkowi w zakresie ubezpieczeń podlegają m.in. pracownicy (art. 6 ust. 1 pkt 1 tejże ustawy). Stosownie zaś do zawartej w art. 2 k.p. definicji, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem, a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest - w świetle art. 22 § 1 k.p. - uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga - stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy - realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika - ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę. Dla skuteczności umowy o pracę wystarczy zatem zgodna wola stron, wyrażona w umowie o pracę.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że pozorność umowy o pracę wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa lub jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała SN z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995/18/227; wyrok SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998/13/397).

Sąd wskazał również na podstawowe cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 § 1 k.p. i związane z tym obowiązki stron umowy.

W ocenie tego Sądu, sporne było, czy wnioskodawczyni rzeczywiście wykonywała zadania, jakie wynikały z treści podpisanych przez nią z płatnikiem umów o pracę, a co za tym idzie, czy faktycznie pomiędzy stronami umów o pracę doszło do ukształtowania relacji istotnej z punktu widzenia podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Sąd wskazał, że jak wynika z pisemnych zakresów obowiązków dołączonych do ww. umów o pracę, obowiązki wnioskodawczyni jako dyrektora ds. marketingu i rozwoju, zostały określone bardzo szeroko. Zaliczono do nich m.in. takie zadania, jak: opracowywanie strategii marketingowej oraz inwestycyjnej firmy, czy kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy w środowisku przedsiębiorców. W treści umów podano, że na osobie wnioskodawczyni spoczywać będą zadania związane z pozyskiwaniem nowych klientów indywidualnych i instytucjonalnych dla firmy, nawiązywanie współpracy z nowymi klientami, jak i budowanie oraz utrzymywanie długofalowych relacji z kluczowymi, jak i potencjalnymi klientami.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie można było przyjąć, że wnioskodawczyni w spornym okresie rzeczywiście wykonywała obowiązki na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju (...) sp. z o.o. w B.. Odmiennych wniosków nie można wyprowadzić pomimo, że skarżąca przedłożyła pisemne umowy o pracę oraz niezbędne dokumenty pracownicze, w tym zaświadczenie o odbyciu szkolenia bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy), zaświadczenia o braku przeciwwskazań do świadczenia pracy na ww. stanowisku. Sąd przypomniał, że o tym bowiem, 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 marca 2014 r., III A Ua 997/13, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 marca 2014 r., III A Ua 923/13, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III A Ua 358/13).

Zdaniem tego Sądu, ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, wskazuje na brak wykazania świadczenia przez wnioskodawczynię pracy na rzecz spółki (...) w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Dowodem potwierdzającym wypełnianie przez ww. obowiązków w ramach umowy o pracę nie mogą pozostawać wyjaśnienia samej wnioskodawczyni, zwłaszcza jeżeli nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym jaki strona obowiązana była zaoferować w toku postępowania zgodnie z brzmieniem art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c.

Okoliczności potwierdzających istnienie relacji pracowniczej pomiędzy stronami nie wykazała słuchana w sprawie świadek M. J.. Osoba ta pozostawała zatrudniona w spornym okresie na stanowisku pracownika jednego ze sklepów należących do spółki (...), który zdaniem wnioskodawczyni był przez nią odwiedzany. Z treści zeznań M. J. jednoznacznie wynikało, że świadek nie posiada jakiegokolwiek wiedzy o pracy, którą mogła świadczyć odwołująca „nigdy nie widziała wnioskodawczyni w pracy”. Co więcej świadek zaprzeczyła twierdzeniom wnioskodawczyni, jakoby

to wnioskodawczyni była autorem rozwiązań zastosowanych w sklepie, w którym świadek pracowała, a mających na celu polepszenie wyników sprzedaży (postawienie stolika w rogu sklepu z artykułami konsumpcyjnymi dla klientów). Zdaniem świadka, to ona (M. J.) poprosiła o przyniesienie stolika do sklepu.

Poza zeznaniami ww. świadka wnioskodawczyni nie przedstawiła żadnego dowodu na potwierdzenie realizacji przez nią obowiązków wynikających z ww. umów o pracę. Sąd nie nadał waloru dowodowego prywatnym notatkom wnioskodawczyni złożonym do akt sprawy, które w ocenie tego Sądu mają walor dokumentu prywatnego, o jakim mowa w art. 245 k.p.c. Sąd wskazał, że dla uwiarygodnienia zapisów zawartych w tychże notatkach istotnym pozostawało wskazanie na dowody w postaci m.in. przesłuchania w charakterze świadków osób, z którymi wnioskodawczyni miała się spotkać lub odbyła spotkania biznesowe. Takich dowodów w sprawie brak. Dalej Sąd podał, że nie zostały również przedstawione przez odwołującą żadne bilingi rozmów telefonicznych czy też wydruki e-maili, które by potwierdziły tego rodzaju kontakty handlowe pomiędzy nią i wymienionymi w notatkach kontrahentami. Co więcej brak dowodów (o jakich mowa wyżej) mogących potwierdzić kontakt odwołującej z jej bezpośrednim przełożonym i pracodawcą Z. K. (2). Jest oczywistym, że przy wskazanym w angażu miejscu świadczenia pracy przez odwołującą, ewidentnie w znaczącej mierze poza siedzibą firmy, kontakt telefoniczny czy internetowy pozostawał jedyną formą komunikacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Jego brak wskazuje na nierealizowanie postanowień umownych, a co najmniej na brak nadzoru pracodawcy nad pracownikiem, co powoduje nieziszczenie się przesłanki istnienia stosunku pracę o jakiej mowa w art. 22 k.p. (podporządkowania pracowniczego). Sąd podkreślił, że świadczenie pracy w warunkach pracowniczego podporządkowania stanowi podstawowy, konstytutywny element pracowniczego zatrudnienia. Oczywistym jest, że w ramach relacji zatrudnienia w tzw. nienormowanym czasie pracy zasada podporządkowania wymaga pewnych modyfikacji i realizuje się w nieco mniejszym rygorystycznym, jednakże w rozpatrywanej sprawie nie doszło do wykazania nawet podstawowych elementów pracowniczego zatrudnienia. Inaczej mówiąc najpierw musi dojść do powierzenia i wykonywania pracy, aby następnie można było dokonać weryfikacji czy praca ta jest faktycznie, stale, w sposób ciągły realizowana.

W okolicznościach sprawy, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest logicznego uzasadnienia dla zawarcia przez odwołującą się i uczestnika postępowania umowy o pracę przy tak wysokim wynagrodzeniu. Za tym stanowiskiem przemawia także fakt, że po odejściu wnioskodawczyni na zwolnienie chorobowe pracodawca nie zatrudnił żadnego innego pracownika na jej miejsce (vide prawomocna decyzja ZUS O/B. z 1 czerwca 2015 r. dotycząca M. K.), a tym samym w żaden sposób nie wykazano rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku dyrektorskim w firmie zatrudniającej jedynie 4 osoby. W ocenie Sądu nie można pominąć w sprawie okoliczności, że nikt nie został zatrudniony na wolne stanowisko, nikt też nie przejął obowiązków wnioskodawczyni. Pracodawca nie wykazał, że podjął chociażby próby pozyskania pracownika, który zająłby się ważnym, jak twierdził, obszarem jego aktywności gospodarczej, zmierzającej do poszerzenia rynku sprzedaży. Tym samym Sąd przyjął, że brak było po stronie spółki (...) potrzeby, jak również finansowych możliwości do zatrudnienia pracownika na nowym stanowisku pracy. Sąd Okręgowy zauważył także, że wnioskodawczyni nie posiada kwalifikacji zawodowych do wykonywania zadań na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju w spółce prowadzącej sprzedaż wyrobów mięsnych. Odwołująca ukończyła bowiem wyższe studia na kierunku geografii, geodezji oraz matematyki i przez okres wielu lat wykonywała pracę nauczyciela ww. przedmiotów. Nie posiada też doświadczenia zawodowego z zakresu marketingu i rozwoju przedsiębiorstw, gdyż dotychczas wykonywała innego rodzaju zatrudnienie.

Powyższe utwierdziło Sąd w przekonaniu, że zatrudnienie wnioskodawczyni za wynagrodzeniem w wysokości 14.700,00 zł brutto miało na celu tylko i wyłącznie korzyści w postaci osiągnięcia wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, w związku z ciążą. Należy zaznaczyć bowiem, że wnioskodawczyni swoje „zadania” wykonywała bardzo krótko, bo od podjęcia ww. „zatrudnienia” tj. od 1 września 2014 r. do dnia powstania u niej niezdolności do pracy (w związku z ciążą) 8 października 2014 r. minął tylko jeden miesiąc.

W ocenie Sądu, wnioskodawczyni nie udowodniła również, aby sytuacja finansowa zainteresowanego pracodawcy pozwalała na jej zatrudnienie. Wręcz przeciwnie, z przedstawionej dokumentacji finansowej w postaci bilansów z podatkowej księgi przychodów i rozchodów za okres obejmujący rok 2014 wynika, że spółka (...) przynosiła straty. Zatem kondycja firmy - w ocenie Sądu - nie pozwalała i nie uzasadniała zatrudnienia pracownika tak wysoko

opłacanego jak wnioskodawczyni. Należy podkreślić, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży bowiem przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy.

Resumując Sąd ten uznał, że przy tak poczynionych ustaleniach i w oparciu o załączony materiał dowodowy wnioskodawczyni nie wykazała, że świadczyła w spornym okresie stałą pracę w takim wymiarze, jaki wynikać miał z opisanego zakresu obowiązków dyrektora ds. marketingu i rozwoju. Z tych względów Sąd nie miał w sprawie wątpliwości, że tego rodzaju umowy zostały zawarte przez strony dla pozoru, jedynie dla objęcia wnioskodawczyni dużo wyższą i korzystniejszą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w sytuacji gdy pozostawała w czasowej niezdolności do pracy z uwagi na niezdolność do pracy uzasadnioną ciężką oraz urodzeniem dziecka, oczekując na wypłatę z tego tytułu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie powołanych przepisów, art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła M. Z., zastępowana przez pełnomocnika w osobie adwokata, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę przez stwierdzenie, że wnioskodawczyni jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od 1 września 2014 r., a z ostrożności procesowej wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania wywołanego apelacją oraz rozpoznanie apelacji na rozprawie.

Apelująca zarzuciła orzeczeniu:

1. naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.1998.137.887). w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, to jest przyjęcie, że umowa o pracę, aby nie być uznana za fikcyjną musi być związana z zamiarem długotrwałego świadczenia pracy i nie może być zawarta w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego;
2. naruszenie art. 6 k.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie, to jest przyjęcie, że do wnioskodawczym należało wykazanie, że jej umowa o pracę nie była pozorna i że ciężar dowodu nie spoczywał w tym zakresie na organie rentowym, który z rzekomej pozorności umowy wywodzi skutki prawne, w szczególności, że na ZUS nie ciążył obowiązek dowodzenia, poprzez opinię biegłego, że sytuacja finansowa pracodawcy nie pozwalała na zatrudnienie wnioskodawczym;
3. naruszenie art. 235 § 1 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na dokumentach, które nie zostały dopuszczone jako dowód i nie zostały odczytane na rozprawie (decyzja ZUS dotycząca M. K., umowa o pracę z 31.12.2014 r. oraz aneks do tej umowy mający znajdować się w aktach osobowych M. K.);
4. nierozpoznanie istoty sprawy - nieodniesienie się do zeznań Z. K. (1), złożonych w postępowaniu przed ZUS;
5. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i arbitralne ustalenia faktyczne w szczególności poprzez przyjęcie, że umowa o pracę była fikcyjna skoro wnioskodawczyni nie udowodniła, że pracodawca w sposób ciągły ją kontrolował poprzez e-maile i rozmowy telefoniczne, a także z tego względu, że wnioskodawczyni, na dowód prób nawiązania kontaktów handlowych przedstawiła jedynie własne notatki, a nie przedstawiła dokumentów urzędowych, a także, że sytuacja finansowa pracodawcy pozwalała na zatrudnienie wnioskodawczyni, oraz że nie posiada wykształcenia w dziedzinie marketingu oraz przez uznanie, że skoro pracownik pracodawcy wnioskodawczyni, M. J., nie potwierdza zeznań wnioskodawczyni i pracodawcy, co do wykonywanych przez nią zada, to zeznania te są niewiarygodne.

W odpowiedzi na apelację ZUS wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem z prawidłowo ustalonych okoliczności faktycznych sprawy Sąd Okręgowy wywiódł trafny i logiczny wniosek, ustalając, że (...) sp. z o.o. i M. Z. zawarli pozorne umowy o pracę, nie rodzące skutków w prawie ubezpieczeń społecznych. Zarzuty apelacji sprowadzają się w istocie do przedstawienia przez apelującą korzystnego dla siebie stanowiska, jednak nie popartego w realiach sprawy jakimikolwiek pewnymi dowodami, których ocena pozwałaby na zaakceptowanie stanowiska przedstawionego przez skarżącą w toku postępowania. Trzeba wskazać, że utrwalony jest już pogląd, że stwierdzenie naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił regułom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz obowiązującej procedurze. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu. Według Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji procedował w sprawie zgodnie z regułami wynikającymi z ww. przepisu, nie naruszając powołanych w apelacji przepisów postępowania.

Przechodząc do meritum w pierwszej kolejności trzeba przypomnieć, że obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - Dz.U.2017.1778 j.t.). Zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy. Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie uznać należy pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Przepis art. 83 § 1 k.c. stanowi bowiem, że 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.

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 (art. 22 § 1 k.p.). O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy wskazanej w umowie, z zamiarem wykonywania, wynikających z tego obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozornieść polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p.

Oczywiście zamiar uzyskania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym jest zgodnym z prawem i zasadami współżycia społecznego celem zawarcia umowy o pracę. Dlatego nie można przyjąć, że, jeżeli stronom umowy o pracę przyświeca taki właśnie cel, to umowa o pracę jest nieważna z mocy art. 58 § 1 lub 2 k.c. (por. wyrok SN z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład potrzeba uzyskania środków utrzymania (por. wyroki SN: z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006/1-2/28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006/23-24/366; z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192; z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, OSNP 2009/23-24/321; z 5 października 2007 r., II UK 53/07, OSNP 2008/23-24/358).

Słusznie zauważył także Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, LEX nr 1771586, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście

świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Pozorność umowy o pracę występuje wtedy, gdy strony tej umowy, składając oświadczenia woli - zawierające formalnie niezbędne elementy umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p. - faktycznie nie zamierzają realizować obowiązków wynikających z tej umowy, mając świadomość tworzenia fikcji w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (*essentialia negotii*), wynikających z art. 22 § 1 kp. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Okoliczności pozornego zatrudnienia wnioskodawczyni w spółce (...) zostały przez Sąd pierwszej instancji zarówno prawidłowo ustalone, jak i właściwie ocenione, a wnikliwa analiza wszystkich okoliczności niniejszej sprawy prowadzi do jednoznacznego wniosku, że zaskarżona decyzja, stwierdzająca, że od 1 września 2014 r. M. Z. nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu u płatnika składek (...) sp. o.o. w B., była w pełni prawidłowa.

Odnosząc się do zarzutów apelacji trzeba podnieść, że teoretycznie, zgodnie z art. 6 k.c. to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodu, że strony poprzez zawarcie spornych umów i ukształtowanie wysokiego wynagrodzenia umowy o pracę, zmierzały do obejścia prawa. Sąd pierwszej instancji umożliwił stronom wskazanie dowodów, z których wywodziły skutki prawne. ZUS, w toku postępowania kontrolnego, może zgromadzić według swych możliwości pochodzący od płatnika składek materiał dowodowy w postaci dokumentów dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej oraz bazować na dokumentach zawartych we własnym systemie ewidencyjnym. W rozpoznawanej sprawie ZUS opierał się na umowach o pracę oraz na będących w jego posiadaniu dokumentach dotyczących zgłoszenia apelującej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, które wskazywały na zatrudnienie jej z wysokim wynagrodzeniem będącym podstawą wymiaru składek na krótko przed tym, jak stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Na podstawie tych okoliczności Zakład wyprowadził zarzut zawarcia pozornej między stronami umowy o pracę w celu osiągnięcia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Stanowisko swe ZUS logicznie uzasadnił. W tej sytuacji odwołująca się wnioskodawczyni nie może pozostawać bierna, a zobowiązana jest co najmniej do odniesienia się do zarzutów stawianych przez ZUS (art. 221 k.p.c.). De facto ciężar dowodu zostaje w tej sytuacji przeniesiony na odwołującą się, która musi podjąć się obrony swych twierdzeń o realności jej umowy o pracę i zasadności wysokiego wynagrodzenia także przez przedstawienie dowodów i twierdzeń odpierających zarzuty organu rentowego. Tak przedstawia się rozkład ciężaru dowodu w rozpoznawanej sprawie, o którym szerzej rozważał Sąd Najwyższy w wyrokach: z 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09 (LEX nr 577848), z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07 (LEX nr 442836) oraz z 15 lutego 2007 r., I UK 269/06 (OSNP 2008/5-6/78).

Poza własnymi notatkami, sugerującymi wykonanie pewnych czynności na rzecz pracodawcy, wnioskodawczyni nie zaoferowała innych pewnych dowodów, potwierdzających swoje działania na rzecz spółki w spornym okresie i ich wykonywanie w ramach stosunku pracy scharakteryzowanego w art. 22 k.p.c. Same wyjaśnienia wnioskodawczyni, która jest niewątpliwie zainteresowana pozytywnym dla niej rozstrzygnięciem sprawy, są gołosłowne i nie mogą stanowić miarodajnego dowodu w sprawie. Dowody te ocenił Sąd pierwszej instancji z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, bez przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, mając na uwadze całokształt okoliczności faktycznych sprawy. Dowodom z przesłuchania wnioskodawczyni ukierunkowanych na wykazanie nawiązania i wykonywania stosunku pracy przez nią na rzecz płatnika nie można przypisać waloru wiarygodności.

Słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że okoliczności zawarcia spornych umów, przeczą potrzebom i możliwościom finansowym spółki na zatrudnienie osoby na stanowisku dyrektora za tak wysokim wynagrodzeniem. W pierwszej kolejności zaznaczenia wymaga, że spółka zatrudniająca apelującą prowadzi działalność w branży mięsno-wędliniarskiej. Nie ulega natomiast wątpliwości, że wnioskodawczyni, będąca z wykształcenia geodetą oraz magistrem geografii, pracowała dotychczas jako geodeta w Przedsiębiorstwie (...) oraz jako nauczycielka w Gimnazjum

Publicznym w P. oraz Szkole Podstawowej w P., a zatem nie dysponuje ona ani wykształceniem ani też doświadczeniem w branży, w jakiej działa zatrudniająca ją spółka. Obecnie wnioskodawczyni nadal wykonuje zawód nauczyciela.

Dalej wypada zwrócić uwagę, że sporna umowa, podpisana początkowo na miesięczny okres próbny od 1 września 2014 r., a następnie od 1 października 2014 r. na czas określony do 31 marca 2016 r. dotyczyła wykonywania przez wnioskodawczynię pracy na stanowisku dyrektora ds. marketingu i rozwoju, z tą różnicą, że wymiar czasu pracy ustalony w pierwszej umowie na ¼ etatu został w kolejnej umowie ustalony na pełen etat, a miejsce wykonywania pracy z obszaru województw (...) i (...) zostało zmienione przez dodanie kolejnych województw: (...) i (...). Podwyższone zostało także wynagrodzenie z 2.900,- zł i dodatku funkcyjnego w wysokości 700,- zł brutto, na 14.700,- zł brutto i 2.900,- zł z tytułu dodatku funkcyjnego. Nie bez znaczenia dla tego rozstrzygnięcia jest również, że ww. umowy zostały zawarte w okresie, kiedy wnioskodawczyni była zatrudniona jako nauczycielka, jednocześnie w gimnazjum i w szkole podstawowej, w wymiarze połowy etatu w każdej z tych placówek, gdzie od 23 lipca 2014 r. do 11 listopada 2014 r. korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego. Ważne jest także, że do 22 lipca 2014 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim z tytułu urodzenia pierwszego dziecka, a pod koniec sierpnia dowiedziała się, że jest w kolejnej ciąży, której przebieg był zagrożony, wobec czego już od 8 października 2014 r. przebywała z tego powodu na zwolnieniu lekarskim. Drugie dziecko przyszło na świat 29 kwietnia 2015 r.

Warunki określone w ww. umowach wydają się być niewiarygodne i tym samym ustalone wyłącznie fikcyjnie na potrzeby otrzymania przez wnioskodawczynię wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, po pierwsze z uwagi na fakt, że umowa na czas próbny została zawarta w zbyt małym wymiarze czasu pracy, by pracodawca mógł faktycznie ocenić predyspozycje, umiejętności, a tym samym przydatność wnioskodawczyni jako swojego przyszłego pracownika na proponowanym stanowisku pracy. Po wtóre nieprawdopodobne jest, by wnioskodawczyni mieszkająca w województwie (...), będąca w ciąży i mająca roczne dziecko, była w stanie, nawet w ograniczonym czasie pracy, wykonywać swoje obowiązki w województwach oddalonych o kilkaset kilometrów od jej miejsca zamieszkania.

Nie można także pomijać, że w spornym okresie spółka (...), borykała się z trudnościami finansowymi odnotowując stratę, a ustalenie i związana z tym konieczność wypłacania wynagrodzenia w wysokości określonej na ponad 17.000 zł tylko pogłębiałaby tę sytuację. Ponadto w tym czasie płatnik składek zatrudniał jedynie 4 osoby: dwie na stanowiskach kierownika zmiany, jedną jako koordynatora sprzedaży oraz jedną jako sprzedawcę-kasjera. Wszystkie pracownice miały ustalone zasadnicze wynagrodzenie w wysokości 1.680,- zł z dodatkiem funkcyjnym w wysokości 150,- zł. Co ważne, ani przed zatrudnieniem wnioskodawczyni ani też w czasie jej przebywania na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim spółka nie zatrudniła innej osoby w jej miejsce. Umowa o pracę podpisana z M. K. w dniu 31 grudnia 2014 r. została przez ZUS skutecznie zakwestionowana, co spowodowało prawomocne ustalenie, że ww. osoba nie podlegała od 1 stycznia 2015 r. pracowniczym ubezpieczeniom społecznym w tej spółce.

Z powyższych względów, jakkolwiek nie można kwestionować prawidłowości zawarcia między stronami umów o pracę z formalnego punktu widzenia, tak słusznie ocenił Sąd pierwszej instancji, że umowy te w ogóle nie zmierzały do realizacji celu, którego osiągnięcie przewiduje art. 22 k.p., a mianowicie do nawiązania stosunku pracy oraz jego rzeczywistego wykonywania. Rację ma Sąd Okręgowy, że w niniejszej sprawie nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania ciągłej, podporządkowanej pracy na danym stanowisku i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Z tych względów trafnie Sąd Okręgowy przyjął, nie uchybiając wskazanym w apelacji przepisom prawa materialnego, że zawarte pomiędzy wnioskodawczynią a spółką (...) umowy o pracę stanowią umowy pozorne w rozumieniu art. 83 k.c. i jako takie nie mogą być podstawą do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniami społecznymi.

Mając to na uwadze Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację wnioskodawczyni jako bezzasadną, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego, zawarte w punkcie II sentencji wyroku, wydano na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Robert Kuczyński SSO del. Artur Tomanek