

Sygn. akt III AUa 936/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Pasek
Sędziowie:	SA Elżbieta Gawda SA Małgorzata Rokicka – Radoniewicz (spr.)
Protokolant: p.o. protokolanta sądowego Sylwia Zawadzka	

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2018 r. w Lublinie

sprawy A. S. i W. K.

z udziałem J. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji A. S. i W. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 4 lipca 2017 r. sygn. akt VIII U 1191/15

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala, że A. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 stycznia 2015 roku jako pracownik u płatnika składek PH (...)S.C. W. K.i J. K.;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz W. K.kwotę 30 (trzydzieści) złotych oraz na rzecz A. S. kwotę 930 (dziewięćset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Małgorzata Pasek Elżbieta Gawda

Sygn. akt III AUa 936/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 czerwca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., na podstawie przepisów art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2016 poz. 963 tekst jednolity), stwierdził, że A. S. jako pracownik u płatnika składek P.H. (...)S.C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 stycznia 2015 r.

Odwołania od powyższej decyzji wnieśli A. S. i wspólnik spółki W. K..

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wnosił o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2017 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił oba odwołania.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących podstawach faktycznych i rozważaniach prawnych.

W dniu 10 stycznia 1999 r. małżonkowie: W. K.iJ. K.zawarli umowę spółki cywilnej na podstawie, której prowadzili wspólnie działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) J. K.,W. K. S.C. W ramach tej spółki zajmowali się prowadzeniem sklepu z artykułami motoryzacyjnymi przy ul. (...) w L.. NadtoJ. K.zajmuje się prowadzeniem serwisu samochodowego i stacji kontroli pojazdów, które znajdują się G.. W serwisie samochodowym i stacji kontroli pojazdów wykonywano czynności polegające na diagnostyce samochodowej oraz naprawianiu samochodów osobowych i dostawczych do 3,5 tony. W sklepie natomiast sprzedawane są części do samochodów w postaci m.in. elementów zawieszenia, tarcz i szczęk hamulcowych, płynów, przewodów, chłodnic, lamp, elementów karoserii. W ramach działalności spółkiJ. K.obsługuje w sklepie klientów detalicznych, wystawia faktury, wprowadza faktury do systemu komputerowego, sporządza bilans spółki. W. K.w ramach prowadzonej z żoną spółki zajmuje się sprawami pracowniczymi, szkoleniami, obsługiwaniem większych firm, zakładów mechanicznych. Prowadzeniem i zarządzaniem stacji kontroli pojazdów i serwisu, dokonywaniem wszelkich rozliczeń finansowych w tej stacji oraz podejmowaniem innych czynności, które są konieczne w związku z jej prowadzeniem, zajmuje sięJ. K.. Natomiast nadzorowanie sklepu z artykułami motoryzacyjnymi, zawieranie umów w zakresie jego działalności, dokonywanie zakupu towarów oraz podejmowanie innych czynności niezbędnych do jego prowadzenia należą do W. K..

W ramach prowadzonej działalności wspólnicy zatrudniają w sklepie z częściami samochodowymi na podstawie umowy o pracę: G. N. od dnia 1 września 2012 r. z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, A. T. od dnia 1 stycznia 2003 r. z wynagrodzeniem, które od listopada 2013 r. wynosiło 2500 zł brutto. Ponadto w sklepie pracuje dwóch uczniów skierowanych do płatnika przez Izbę Rzemieślniczą.

Każde z małżonków prowadzi ponadto odrębnie przedsiębiorstwa w ramach, których zajmowali się transportem międzynarodowym, z tym, że działalnośćJ. K.koncentrowała się na wschodzie Europy, a W. K.na zachodzie Europy .

Wnioskodawczyni A. S. wraz A. B. prowadziła w ramach spółki cywilnej Szkołę (...) o nazwie (...). Do obowiązków wspólniczek należało: układanie planu zajęć, kontakty z wydawnictwami, prowadzenie naborów, przeprowadzanie testów poziomujących, kontakty z rodzicami uczniów. Wnioskodawczyni była w szkole od 15.30 do 19.30 przez 2-3 dni w tygodniu. W szkole zatrudniały 7-8 lektorów na podstawie umów dzieło oraz sekretarkę M. K. na podstawie umowy o pracę. Ponadto od dnia 1 października 2010 r. powadziła również firmę transportową pod nazwą (...). W jej ramach zajmowała się transportem międzynarodowym. Na początku prowadzenia działalności posiadała osiem samochodów ciężarowych, a od 2016 r. ograniczyła ich ilość do pięciu. Do obowiązków wnioskodawczyni należało zajmowanie się sprawami księgowymi, wyszukiwanie zleceń transportowych, sporządzanie dokumentacji, negocjowanie stawek transportowych, podejmowanie decyzji o przyjęciu zlecenia. Jej mąż J. S. wspomagał prowadzenie tej działalności, nie był jednak osobą współpracującą. Pracował na pełny etat w firmach transportowych jako doradca, a do 2015 r. prowadził też własną działalność gospodarczą w zakresie transportu międzynarodowego.

Wnioskodawczyni zatrudniała w firmie transportowej od dnia 1 września 2014 r. U. L. z minimalnym wynagrodzeniem z pracę, od dnia 1 października 2014 r. do dnia 20 stycznia 2016 r. A. Ś. z podstawą wymiaru składek w wysokości 5000 złotych, z tym że okresie od dnia 5 marca 2015 r. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, następnie

zasilek chorobowy, a od dnia 1 stycznia 2016 roku zasilek macierzyński. Mąż A. Ś. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie transportu międzynarodowego. Przewoźnicy znają się między sobą z giełdy transportowej.

Z datą 2 stycznia 2015 r. została sporządzona umowa pomiędzy A. S. a spółką cywilną (...) J. K. i W. K. w Ł. na okres próbnny do dnia 2 lutego 2015 r., zgodnie z którą wnioskodawczyni miała być zatrudniona na stanowisku menadżera handlowego za wynagrodzeniem 6800 złotych brutto w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejna umowa datowana na 3 lutego 2015 r. stanowiła, że wnioskodawczyni zostanie zatrudniona na tych samych warunkach na czas nieokreślony. W aktach osobowych wnioskodawczyni znajdują się zaświadczenia z datą 2 stycznia 2015 r. o szkoleniu z zakresy bezpieczeństwa i higieny pracy i badanie lekarskie z którego wynika, że jest zdolna do pracy w charakterze menadżera handlowego. W aktach osobowych znajduje się również zakres czynności wnioskodawczyni, zgodnie z którym do jej zadań miało należeć: zwiększenie obrotów i zysków, aktywne pozyskiwanie i utrzymywanie nowego rynku zbytu, doradztwo klientom indywidualnym i warsztatowym, przygotowywanie ofert i kalkulacji cenowych, budowanie partnerskich relacji z klientami, informowanie klientów o dostępnej ofercie firmy oraz aktualnych promocjach, przygotowywanie umów i koordynacja ich realizacji, monitorowanie i analiza danych rynkowych. Wnioskodawczyni w styczniu 2015 r. miała dwójkę dzieci: 18-letniego syna i 7-letnią córkę. Od dnia 26 marca 2015 r. do dnia 12 kwietnia 2015 r. i od dnia 18 kwietnia 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożeniem kolejnej ciąży, a w dniu (...) urodziła trzecie dziecko-córkę. Od tego dnia przebywała też na urlopie macierzyńskim, następnie na urlopie wychowawczym. Płatnik zgłosił A. S. do ubezpieczeń społecznych w dniu 8 stycznia 2015 r.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego doprowadziła Sąd Okręgowy do wniosku, że celem przeważającej części zeznań składanych w toku postępowania przez A. S., W. K. i świadka J. S. było przeforsowanie przed Sądem korzystnej dla odwołujących się wersji i w efekcie doprowadzenie do wydania przez Sąd rozstrzygnięcia uwzględniającego wniesione odwołanie.

Jako nielogiczne uznał Sąd Okręgowy zeznania W. K. i wnioskodawczyni odnośnie rzeczywistej potrzeby zatrudnienia przez wspólników spółki cywilnej pracownika na nowo utworzonym stanowisku menadżera handlowego. W. K. nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej w sklepie z artykułami motoryzacyjnymi. Nieprzekonujące są twierdzenie, że płatnicy potrzebowali pracownika, ponieważ planowali poszerzyć działalność o nowe punkty sprzedaży części motoryzacyjnych na terenach O. i południowych rejonach województwa (...). W sprzeczności z tymi twierdzeniami stoją zeznania ubezpieczonej, z których wynika, że jeździła do P. i W., aby porównać rynek, czyli na tereny centralnej Polski, a co więcej wnioskodawczyni nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających, że faktycznie prowadziła w tych miastach rozmowy na temat otwarcia sklepu, poszukiwania choćby lokalu do prowadzenia tej formy działalności. Płatnik ostatecznie nie rozszerzył prowadzonej działalności gospodarczej o nowe punkty sprzedaży z artykułami motoryzacyjnymi. Twierdzenia wnioskodawcy, iż zaniechał tych planów bowiem inne podmioty zrealizowały jego plan także nie można uznać za przekonujących skoro wg. zapewnień wnioskodawców nowa placówka miała być otwarta w okolicach O., a otwarcie placówek nastąpiło w B. i S.. Te zatem punkty handlowe z uwagi na ich lokalizacje nie mogą stanowić logicznego uzasadnienia zaniechania realizacji wieloletnich planów przez W. K., o ile rzeczywiście takie istniałyby. Nadto pomimo długiej, wielomiesięcznej nieobecności wnioskodawczyni jako pracownika W. K. na to miejsce nie zatrudnił innej osoby.

Również porównanie wysokości przewidzianego dla ubezpieczonej wynagrodzenia z wynagrodzeniem innych osób, wykonujących swe czynności w sklepie z artykułami motoryzacyjnymi świadczyło o braku wiarygodności zeznań wnioskodawców. G. N. otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę, a A. T. kwotę 2500 zł. Ich wynagrodzenie nie zbliżało się do wynagrodzenia ustalonego ubezpieczonej, które wynosić miało 6800 złotych brutto, a której efekty pracy nie przyniosły żadnych wymiernych finansowych efektów dla pracodawcy. W. K. nie był w stanie wyjaśnić przyczyn zawarcia umowy o pracę z tak wysokim wynagrodzeniem i sposobu weryfikacji korzyści z nowo zatrudnionym pracownikiem po okresie próbnym. Zapewnienia o wliczeniu w wysokość wynagrodzenia pracownika kosztów użytkowania własnego samochodu nie były przekonujące, gdyż W. K. nie potrafił wskazać, jakie były to ustalenia, jak kalkulowane i jakie w takiej sytuacji miało być uzgodnione między stronami rzeczywiste wynagrodzenie za świadczoną pracę przez wnioskodawczynię. Nadto stanowisko „menadżera handlowego” nie funkcjonowało ani przed zawarciem z A. S. umowy o pracę, ani też po faktycznym zaprzestaniu wykonywania przez nią pracy w

związku ze zwolnieniem lekarskim. W związku z tym gdyby praca ubezpieczonej była rzeczywiście niezbędna, to wnioskodawca zatrudniłby nową osobę w jej miejsce, przejmującą jej obowiązki. Za całkowicie gołosłowne należy uznać twierdzenia wnioskodawców o chęci dalszej współpracy, skoro wnioskodawczyni nie świadczyła pracy od marca 2015 r. przez kolejne lata, zgłaszając obecnie wniosek o urlop wychowawczy na okres 2 lat. Za nieprzekonywujące uznał Sąd zeznania wnioskodawców, jakoby pracodawca udzielił urlopu wychowawczego A. S.. Ta bowiem całkowicie nielogicznie wskazała, że przed urlopem wychowawczym nie wykorzystwała płatnego urlopu wypoczynkowego u tego pracodawcy, co zapewne zrobiłaby, gdyby rzeczywiście świadczyła pracę.

Jako niewiarygodne ocenił Sąd Okręgowy twierdzenia co do faktycznej możliwości wykonywania przez ubezpieczoną pracy w pełnym wymiarze czasu pracy – 8 godzin dziennie. A. S. prowadziła w okresie rzekomego wykonywania umów z dnia 2 stycznia 2015 r. i 2 lutego 2015 r. dodatkowo własną działalność gospodarczą w dwóch różnych branżach, tj. szkołę językową i firmę transportową. Co prawda w szkole część obowiązków wykonywała jej współniczka, ale obecność wnioskodawczyni była konieczna 2-3 razy w tygodniu w godzinach popołudniowych. Natomiast w firmie transportowej zatrudniała pracowników, ale A. Ś. po krótkim okresie pracy przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, a nadto w tym czasie A. Ś. była pełnoetatowym pracownikiem innego podmiotu, zatem faktycznie nie mogła odciążyć wnioskodawczyni w jej obowiązkach. Natomiast inna pracownica U. L. pracowała u wnioskodawczyni już wcześniej, na długo przed zawarciem przedmiotowych umów przez ubezpieczoną, a wnioskodawczyni nie udowodniła, że tej pracownicy zwiększony został zakres obowiązków. W ocenie Sądu Okręgowego prowadzenie działalności wymaga poświęcenia i dużej ilości czasu tym bardziej, że według zapewnień wnioskodawczyni były to działalności wówczas generujące zyski z tendencją zwykłą. Ponadto wnioskodawczyni ma dwoje dzieci w wieku 7 lat i 18 lat, które z całą pewnością wymagały również uwagi i opieki matki, choćby w minimalnym zakresie.

W związku z powyższym doświadczenie życiowe wskazuje, że z całą pewnością ubezpieczona nie była w stanie poświęcić ośmiu godzin na pracę u płatnika dojeżdżając z Ł. do S., wykonując jednocześnie dwie różne formy działalności gospodarczej i funkcjonując w czteroosobowej rodzinie.

Znamienna jest również okoliczność, że w karcie ciąży wnioskodawczyni nie wskazała nazwy pracodawcy, u którego w tym czasie miała być zatrudniona, choć w chwili jej zakładania rzekomo pracowała u płatnika. Z treści wpisów w karcie ciąży i wskazanych tam dat wynika, że wnioskodawczyni na początku stycznia 2015 r. miała świadomość, że jest w ciąży.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy odmówił wiarygodności zeznaniom wnioskodawców i świadka J. S. w wymienionym zakresie.

Sąd podzielił zeznania świadków A. T., P. W. i J. M. były bowiem spójne, logiczne i korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania tych świadków nie mogły być jednak podstawą do uznania, że ubezpieczona po podpisaniu umowy o pracę z płatnikiem faktyczna realizowała tę umowę. Z zeznań P. W. i J. M. wynika, że prowadzą oni firmy transportowe i ubezpieczona spotkała się z nimi, przedstawiła ofertę sprzedaży części do samochodów, ale bez żadnych zobowiązań, a świadkowie nie znali powiązań wnioskodawczyni i spółki cywilnej i nie byli zainteresowani współpracą. Co więcej, wskazali, że z zakupem części w dobrej cenie i dostawą w każdym dowolnym miejscu nie mają żadnych problemów, a nadto że nie było żadnej umowy o współpracy z (...) s.c. Z kolei świadek A. T. jest nadal pracownikiem W. K.. Zeznał, że pokazywał wnioskodawczyni części do samochodów, sposób fakturowania oraz informował o dostawcach, ale te okoliczności nie dają podstawy do ustalenia, że wnioskodawczyni w ten sposób realizowała postanowienia umowy o pracę, a w szczególności, że celem tych działań było poznanie asortymentu sklepu. Sam świadek zeznał, że pracuje od 15 lat w spółce i ciągle zapoznaje się z towarem. Powyższe zeznania wskazują jedynie, że A. S. wykonała pewne czynności, ale nie można stwierdzić, że czyniła to w reżimie pracowniczym. Natomiast świadek zeznał o okolicznościach zatrudnienia wnioskodawczyni, szukaniu lokalizacji nowej placówki tylko w oparciu o informację, jaką przekazał mu pracodawca i nie był w stanie sprecyzować czasu i ilości godzin, w jakich miała pracować wnioskodawczyni, ani zakresu jej obowiązków pracowniczych poza szukaniem nowej lokalizacji dla sklepu i faktycznie wykonywanych czynności pracowniczych.

Odnosząc się natomiast do wiarygodności i mocy dowodowej dowodów ze zgromadzonych dokumentów wskazać trzeba, że co do zasady stanowiły one wiarygodny materiał dowodowy, jako że ich autentyczność i prawdziwość nie została skutecznie podważona w toku postępowania i nie wzbudziła wątpliwości Sądu. Zaznaczyć jednak należy, że dokumenty w postaci umów o pracę, zaświadczeń lekarskich potwierdzających zdolność skarżącej do pracy, wykaz obowiązków potwierdzały, zaświadczenia o odbyciu szkolenia bhp, świadczą jedynie, że ubezpieczona zawarła umowę o pracę z płatnikiem. Okoliczność tę potwierdzało również zgłoszenie wnioskodawczyni do ubezpieczeń społecznych. Niemniej jednak, samo sporządzenie dokumentacji potwierdzającej nawiązanie stosunku pracy, a nawet wypłata wynagrodzenia czy opłacenie składek ubezpieczeniowych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy. Świadczy o tym dopiero realne i rzeczywiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Samo podpisanie dokumentu w postaci umowy o pracę nie oznacza ważności oświadczeń woli stron w sytuacji, gdy strony te mają świadomość, że w rzeczywistości pracownik nie będzie świadczył pracy, a pracodawca nie będzie z tej pracy korzystać.

Złożone przez płatnika w trakcie postępowania przed organem rentowym karty wyjazdowe nie mogą zostać uznane za dowód świadczenia pracy przez ubezpieczoną. Zostały sporządzone, aby wykreować pozory wykonywania obowiązków pracowniczych przez A. S.. Wskazują na to zeznania P. W., który stwierdził, że spotkał się ze skarżącą w ciepły miesiąc przed wakacjami lub po wakacjach, podczas gdy z karty wyjazdowej wynika, że spotkał się z nią 9 marca 2015 r. i 13 lutego 2015 r. Zestawienie zeznań świadka P. W. i kart wyjazdowych wskazuje zatem, że dokumenty te zostały sporządzone nierzetelnie. Co więcej na karcie wyjazdowej wskazywane są wpisy, które miały być dokonywane chronologicznie czemu przeczą daty wpisów - wpis opatrzony datą 23 maja 2015 r. wyprzedza wpis z daty 26 stycznia 2015 r. Karty, jak wynika z relacji świadka P. W. i J. M., wskazują przypadkowe kwoty bez odniesienia do działalności świadków, co podważa całkowicie zasadność ich sporządzenia, bowiem nie mogły pozwolić na dokonanie weryfikacji opłacalności podjęcia działalności przez małżonków K.. Samo zaś uzyskanie pieczętki na takiej karcie, jak wskazali świadkowie, nie jest problemem, bowiem ciągle ktoś się o to do nich zwraca. Świadcowie przystawiając pieczętki firmowe nie wnikają w istotę stosunku wiążącego dane podmioty i celu prowadzenia takich kart,

W świetle ustalonego stanu faktycznego, na podstawie art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art. 13 pkt. 1 ustawy systemowej Sąd Okręgowy uznał wniesione odwołania za niezasadne.

Sąd Okręgowy wskazał, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje go w swoim zakładzie pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzano, że przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje 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 przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę na jego rzecz i ryzyko oraz za wynagrodzeniem. Natomiast z pozorną umową o pracę mamy do czynienia, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczył pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie było przekonywujących i wiarygodnych dowodów potwierdzających, że ubezpieczona w oparciu o umowy z dnia 2 stycznia 2015 r. i z dnia 2 lutego 2015r. rzeczywiście świadczyła pracę w reżimie art. 22 k.p. oraz, że zawierając przedmiotowe umowy o pracę strony miały zamiar je realizować. W toku procesu nie wykazano, że pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, przez pięć dni w tygodniu, po osiem godzin dziennie. Nie można również uznać, że świadczyła pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego, co jest istotną cechą stosunku pracy. Wprawdzie ubezpieczona podpisywała listę obecności, jednak nie można uznać tych list za dokumenty potwierdzające kontrolowanie wykonywania obowiązków pracowniczych przez ubezpieczoną, bowiem jak sama wskazywała, nie była codziennie w siedzibie pracodawcy. Natomiast karty wyjazdowe przedłożone w

trakcie postępowania przed organem rentowym zostały sporządzone nierzetelnie i miały jedynie na celu upozorowanie wykonywania obowiązków pracowniczych.

Wnioskodawca nie wykazał potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku menedżera handlowego i korzystania z pracy tej osoby za wynagrodzeniem 6800 zł. Przed 2 stycznia 2015 r., a także po rozpoczęciu zwolnienia lekarskiego ubezpieczonej, płatnicy nie zatrudniali nikogo na takim stanowisku. O braku realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej świadczy również fakt, że zawarcie z nią umów o pracę w żaden sposób nie przełożyło się na uzyskanie przez spółkę jakichkolwiek dochodów, czy pozyskanie klientów. Ponadto do dnia dzisiejszego płatnicy nie otworzyli nowych punktów sprzedaży artykułów motoryzacyjnych, którego utworzenie miało być podstawowym zadaniem ubezpieczonej. Trudno zatem uznać za wiarygodny powód zatrudnienia wnioskodawczyni w postaci zamiaru rozwoju spółki.

Płatnicy z tytułu swej działalności w spółce cywilnej osiągnęli przychód w kwocie ok. 63 000 zł brutto, co dostarczało wspólnikowi - po odliczeniu należności publiczno-prawnych - ok. 46 000 zł rocznie (około 4 000 zł miesięcznie), zatem trudno uznać za logiczne zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem w kwocie 6 800 zł brutto miesięcznie. Ponadto pozostali pracownicy otrzymywali znacznie niższe wynagrodzenie.

Wnioskodawczyni, po uzyskaniu na początku stycznia 2015 r. potwierdzenia, że jest w ciąży, podjęła czynności i działania mające na celu stworzenie dowodów wykonywania przez nią pracy na rzecz J. K., W. K. spółki cywilnej(...)z wysokim wynagrodzeniem, stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe znacznie przewyższającym dotychczas wykazywane w ZUS z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Stąd też twierdzenia wnioskodawców o potrzebie rozwoju (...) spółki cywilnej i konieczności stworzenia nowego stanowiska pracy, zatrudnienia wnioskodawczyni oraz wygenerowanie faktów mających potwierdzać fakt wykonywania umowy o pracę – tworzenie kart wyjazdu, wizyty w sklepie prowadzonym przez spółkę, wzięcie faktury na paliwo na rzecz spółki cywilnej itp. Zatem mimo formalnego podpisania przez strony umowy o pracę i zgłoszenia odwołującej do ubezpieczeń społecznych, w rzeczywistości realizacja postanowień umowy nie była rzeczywistym celem jej zawarcia umowy. Umowa o pracę między stronami była umową pozorną i zmierzała jedynie do uzyskania korzystnych dla A. S. świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych przy krótkim okresie pozostawania w zatrudnieniu i jednoczesnym krótkotrwałym obciążeniu finansowym spółki.

Konsekwencją uznania, że umowa o pracę była zawarta dla pozorów, a między stronami nie doszło do rzeczywistego nawiązania stosunku pracy, było przyjęcie, że nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy orzekł, jak w sentencji.

Apelacje od powyższego wyroku wnieśli zarówno W. K., jak i A. S..

W złożonej apelacji W. K. zarzucił, że Sąd I instancji jednostronnie i nieobiektywnie przeanalizował i ocenił przedstawione dokumenty i zeznania wszystkich zeznających w sprawie osób i uznał niesłusznie, że zatrudnienie A. S. było pozorne, naruszając tym samym przepis art. 233 § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu apelacji podniósł, że treść uzasadnienia wyroku podważa jego wiarygodność jako pracodawcy i przedsiębiorcy z długoletnim stażem. Podkreślił, że nie było żadnej przyczyny, dla której miałby zatrudnić obcą mu osobę dla pozorów. Jego intencją było, aby A. S. faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze i aby z wyników jej pracy uzyskiwał korzyści. Odnosząc się do okoliczności nawiązania umowy o pracę podkreślił, że z jego zeznań złożonych przed Sądem I instancji jasno wynikało, z jakich względów zdecydował się na zatrudnienie A. S.. W 2014 r. jednym z jego pomysłów biznesowych było otwarcie dodatkowego punktu z częściami samochodowymi. W tym celu postanowił zatrudnić osobę kompetentną, z doświadczeniem, własnym samochodem, operatywną i samodzielną. A. S. spełniała w/w kryteria. Na temat ewentualnego zatrudnienia rozmawiali podczas bytności ubezpieczonej w jego sklepie i po

ustaleniu wynagrodzenia (4800 zł netto) zawarli umowę o pracę na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony, gdyż ubezpieczona sprawdziła się na zajmowanym stanowisku.

Skarżący podniósł, że wbrew stanowisku Sądu I instancji ubezpieczona wykonywała w spornym okresie swoje obowiązki w ramach stosunku pracy. W szczególności otrzymywała wynagrodzenie za swoją pracę (z czego pokrywała koszty eksploatacji samochodu i koszty paliwa), którą wykonywała samodzielnie, w warunkach podporządkowania skarżącemu. Na jego polecenie prowadziła zeszyt i karty wyjazdowe, które wypełniała. Na bieżąco zdawała mu relację z podejmowanych czynności. Nie miała pracy „za biurkiem”, gdyż charakter powierzonych jej zadań wymagał mobilności. Kiedy nie jeździła w teren, była w siedzibie firmy w Ł., gdyż tu także było miejsce jej pracy. Zapoznała się ze specyfiką firmy z pomocą A. T. (długoletniego pracownika skarżącego). Skarżący podniósł, że nie udało się zrealizować planów otwarcia nowego punktu z częściami, bo ubezpieczona zaszła w ciążę. Skarżący liczył na to, że wróci do jego firmy, lecz pod koniec 2015 r. okazało się, że jej dziecko poważnie zachorowało, a ubezpieczona nie była w stanie podać daty powrotu do pracy. Tymczasem sytuacja na rynku zmieniła się. Na terenie gdzie planowany był nowy punkt sprzedaży, aktywnie działały już inne konkurencyjne firmy, toteż dawne plany skarżącego straciły rację bytu. Obecnie planuje rozwijanie działalności na rynku białoruskim. Skarżący podkreślił, że fakt niezrealizowania planów otwarcia nowego punktu sprzedaży nie oznacza, że wszystkie czynności związane z pracami na tym projekcie były pozorne.

Z tych wszystkich względów popierał apelację.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

A. S., reprezentowana przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata, w złożonej apelacji zarzuciła:

1/ naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, tj. przede wszystkim zeznań wnioskodawczynie A. S. i płatnika W. K. oraz świadków: A. T., P. W., J. M., J. S., jak i dokumentów w postaci umów o pracę wnioskodawczynie z dnia 2 stycznia 2015 r. (okres próbny) i z dnia 2 lutego 2015 r. (czas nieokreślony), jak i pozostałych dokumentów związanych z zatrudnieniem na podstawie w/w umów, dokumentacji zgłoszeniowej do ubezpieczeń ZUS (...), kart wyjazdowych, karty ciąży, prowadzące w konsekwencji do nieuprawnionego uznania, że mimo formalnego podpisania przez strony umowy o pracę i zgłoszenia odwołującej do ubezpieczeń społecznych, w rzeczywistości realizacja postanowień umowy nie była rzeczywistym celem zawarcia umowy oraz że umowa o pracę między stronami była umową pozorną i zmierzała jedynie do uzyskania korzystnych dla A. S. świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych przy krótkim okresie pozostawania w zatrudnieniu i jednoczesnym krótkotrwałym obciążeniu finansowym spółki, a w konsekwencji, że umowa o pracę była zawarta dla pozorów, a między stronami nie doszło do rzeczywistego nawiązania stosunku pracy i przyjęcie, że nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym pomimo, że prawidłowa ocena zebranych dowodów nie uprawnia do takich ustaleń;

2/ „błąd w ustaleniach faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego”, tj. karty ciąży, zgłoszenia do ubezpieczeń ZUS(...) z tytułu umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2015 r., zeznań wnioskodawczynie, płatnika składek W. K., świadków m.in. A. T., J. S. będący konsekwencją wskazanych powyżej naruszeń przepisów postępowania, polegający na nieuprawnionym uznaniu, że wnioskodawczynie po uzyskaniu na początku stycznia 2015 r. potwierdzenia, że jest w ciąży, podjęła czynności i działania mające na celu stworzenie dowodów wykonywania przez nią pracy na rzecz J. K., W. K. spółki cywilnej (...) z wysokim wynagrodzeniem stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe, znacznie przewyższającym dotychczas wykazywane w ZUS z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej;

3/ naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 22 § 1 kodeksu pracy i art. 300 kp poprzez błędne zastosowanie, będące konsekwencją nieuprawnionego uznania, że umowa o pracę między stronami była umową pozorną i zmierzała jedynie do uzyskania korzystnych dla A. S. świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w sytuacji, gdy strony zawarły ważną umowę o pracę, a w konsekwencji zaistniały przesłanki do objęcia ubezpieczonej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi od dnia 2 stycznia 2015 r.

Wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania A. S. i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że A. S. jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek PH (...)s.c. J. K., W. K. w Ł. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 stycznia 2015 r. Ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Nadto wniosła o zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kosztów procesu wg. norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacje są zasadne.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy wnioskodawczyni A. S. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik Przedsiębiorstwa Handlowego(...) J. K., W. K.spółki cywilnej w Ł. od dnia 2 stycznia 2015 r.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego i stwierdził, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta dla pozorów, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wnioskodawczyni nie wykazała bowiem w procesie, że w spornym okresie faktycznie świadczyła pracę na rzecz spółki.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, 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 mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449; wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190; wyrok z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496). W takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a jedynie do stworzenia pozorów jego nawiązania. Nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji dokonał w sprawie ustaleń faktycznych, niezgodnych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wnioskodawczyni przedstawiła bowiem liczne dowody, z których wynika, że pracę świadczyła. Zeznający w sprawie świadkowie w sposób jednoznaczny wypowiedzieli się o zakresie i charakterze obowiązków wnioskodawczyni.

Skarżąca miała za zadanie podejmować działania dla rozwoju działalności spółki, w tym aktywne poszukiwanie i utrzymywanie nowego rynku zbytu, doradztwo klientom, przygotowywanie ofert i kalkulacji cenowych, informowanie klientów o ofercie firmy, przygotowywanie umów i koordynowanie ich realizacji, analiza rynku. W szczególności miała zająć się utworzeniem nowego punktu sprzedaży towaru, którym handluje spółka PH (...).

Okoliczność, że spółka cywilna PH(...)nie zatrudniała wcześniej pracownika na stanowisku menedżera, nie uzasadnia sama w sobie pozorności przedmiotowej umowy pracę, wnioskodawca miał bowiem prawo podjąć decyzję o zatrudnieniu takiego pracownika w każdym czasie. Świadek A. T. (długoletni pracownik spółki) zeznał, że wspólnicy spółki PH (...)nastawieni są na ciągły rozwój działalności. Z zeznań W. K.wynikało, że w 2014 r. powziął pomysł o otwarciu dodatkowego punktu z częściami samochodowymi bliższej wschodniej granicy kraju. Wobec powyższego zdecydował o zatrudnieniu pracownika na stanowisku menedżera, który podjąłby się organizacji takiego przedsięwzięcia. Sam jako osoba zajęta na wielu polach działalności nie zamierzał aktywnie uczestniczyć w pracach nad otwarciem wspomnianego punktu sprzedaży, lecz nadzorować postępy prac. A. S. znał jako klientkę jego sklepu z częściami samochodowymi i oceniał jako kompetentną i operatywną. Wiedział, że prowadzi własną działalność

gospodarczą i ma doświadczenie na rynku. Spełniała przyjęte przez niego kryteria i po ustaleniach dotyczących wynagrodzenia została zatrudniona najpierw na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony.

W tym kontekście stanowisko Sądu I instancji, że W. K. nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika, nie znajduje umocowania w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Okoliczność, że nie doszło do realizacji planów W. K. co do otworzenia punktu sprzedaży w zamierzonej lokalizacji, nie świadczy o tym, że czynności podjęte w tym celu były pozorne, a w konsekwencji, że pozorne było zatrudnienie skarżącej w spółce. Zasadnie argumentował skarżący w złożonej apelacji, że sytuacja na rynku zmienia się i liczy się moment podjęcia określonych działań biznesowych. Z uwagi na przedłużającą się nieobecność A. S. otworzenie nowego punktu sprzedaży w planowanym rejonie przestało być – w ocenie doświadczonego przedsiębiorcy W. K. – opłacalne, zaniechał więc działań w tym kierunku. Nie było więc potrzeby poszukiwania innej osoby dla zastąpienia wnioskodawczyni na zajmowanym stanowisku.

Natomiast okoliczność, że dotychczas żaden z pracowników spółki nie otrzymywał wynagrodzenia w kwocie zaofiarowanej skarżącej, również nie może stanowić argumentu dla przyjęcia pozorności zawartych ze skarżącą umów o pracę, skoro żaden z tych pracowników nie piastował stanowiska menedżerskiego. Przed menedżerem stawia się zwykle zadania szczególne, odmienne od zadań szeregowych pracowników. Tak właśnie było w przypadku skarżącej, która miała w dalszej perspektywie doprowadzić do otworzenia nowego punktu sprzedaży, czyli wziąć udział w rozwoju firmy.

Wbrew poczynionym przez Sąd I instancji ustaleniom ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że skarżąca wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Zapoznała się z zasadami panującymi w firmie i asortymentem sklepu, podjęła szereg działań w kierunku utworzenia nowego punktu sprzedażowego: rozeznania rynku, spotkań z ewentualnymi kontrahentami, poszukiwania stosownej lokalizacji w/w punktu. Z wyjazdów w teren przedkładała W. K. tzw. karty wyjazdowe, w których Sąd I instancji dopatrywał się nieprawidłowości i uznał je za nierzetelne, a więc nieprzydatne w sprawie jako wiarygodny materiał dowodowy. Zauważyć jednak trzeba, że spotkania z kontrahentami bezsprzecznie miały miejsce (zeznania świadków: P. W. i J. M.) i chociaż nie zaowocowały podpisaniem umów ze spółką PH (...), nie świadczy to o pozornym wykonywaniu pracy przez skarżącą. Ubocznie zauważyć należy, że okoliczność, że świadkowie P. W. i J. M. nie wiedzieli, jaki stosunek prawny łączy skarżącą ze spółką PH (...), nie ma znaczenia dla oceny ważności przedmiotowych umów o pracę. Obaj przyznali, że na skutek działań A. S. zapoznali się z ofertą spółki, a pieczętki swojej firmy przystawili na prośbę A. S. na wskazanych przez nią kartach mając świadomość, że robią to na dowód bytności skarżącej u każdego z nich.

Niewykorzystanie przez skarżącą urlopu wypoczynkowego nie stanowi, jak podnosił organ rentowy, kluczowego dowodu na pozorność przedmiotowych umów o pracę, zwłaszcza w kontekście choroby onkologicznej starszego dziecka skarżącej i związanej z tym mobilizacji skarżącej w trakcie leczenia.

Podobnie niewskazanie przez skarżącą w karcie ciąży nazwiska pracodawcy nie świadczy o tym, że faktycznie nie świadczyła pracy w spółce PH (...), już tylko z tego względu, że kartę ciąży wypełnia lekarz, a nie pacjent. Słusznie zauważyła skarżąca w uzasadnieniu apelacji, że karta ta zawiera także inne braki w rubrykach (np. co do grupy krwi ojca, szkodliwości zawodu ciężarnej, daty urodzenia), co dodatkowo pozbawia kartę ciąży szczególnego waloru dowodowego, jaki przypisuje jej organ rentowy.

Podzielić należy także zarzuty skarżącej, że Sąd bezpodstawnie przyjął, jakoby A. S. z powodu nawału obowiązków związanych z pracą w szkole językowej oraz prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, nie była w stanie świadczyć pracy dla spółki PH (...). Mając na uwadze zeznania świadków i stron stwierdzić należy, że A. S. zorganizowała zajęcia w taki sposób, aby realnie wykonywać pracę menedżera w/w spółki. Sąd Okręgowy dostrzegł zresztą, że w szkole językowej miała wsparcie współpracownicy, przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie usług transportowych zatrudniała dwoje pracowników, a w razie potrzeby pomagał jej mąż. Z powyższych ustaleń Sąd

Okręgowy wyprowadził jednak błędny wniosek, że różnorodność obowiązków skarżącej uniemożliwiła jej wykonywanie czynności w ramach stosunku pracy na rzecz spółki.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie organ rentowy nie wykazał, aby strony przedmiotowej umowy o pracę wiedziały w momencie jej zawierania o tym, że A. S. jest w ciąży. Okoliczność, że data ostatniej miesiączki skarżącej przypadała na dzień 12 grudnia 2014 r., tj. nieco ponad 3 tygodnie przed dniem zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczenia (8 stycznia 2015 r.), nie stanowi dowodu na okoliczność wiedzy stron o ciąży przy zawieraniu umowy. Zauważyć należy, że z dokumentacji lekarskiej wynika, że pierwsza wizyta A. S. u lekarza ginekologa miała miejsce po upływie miesiąca od zgłoszenia do ubezpieczenia. Niezależnie od powyższego faktem bezspornym jest, że skarżąca urodziła dziecko we (...)co wyklucza przyjęcie, aby w pierwszych dniach stycznia miała z dużym prawdopodobieństwem pewność co do swojego stanu.

Wobec powyższego za zupełnie bezzasadne uznać należy twierdzenia organu rentowego, podzielone przez Sąd I instancji, jakoby celem zawarcia przedmiotowych umów o pracę przez strony było uzyskanie dla A. S. korzystnych świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z ciążą, przy krótkotrwałym zatrudnieniu i takim obciążeniu finansowym płatnika.

Niezasadnie zakwestionował Sąd Okręgowy brak istnienia nadzoru nad pracą wnioskodawczyni. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że skarżąca regularnie zdawała relację W. K. ze swoich działań, przedkładała mu również, na jego polecenie, wspomniane karty wyjazdowe.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), praca na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu oraz wykonywanie zatrudnienia w warunkach podporządkowania kierownictwu pracodawcy.

W przypadku skarżącej wstąpiły wszystkie wymagane elementy stosunku pracy i dlatego nie było podstaw do uznania umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawczynią a W. K. jako wspólnikiem PH (...)spółki cywilnej w Ł. za mającą pozorny charakter. Sąd Okręgowy dokonał oceny materiału dowodowego sprawy z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., co doprowadziło go do błędnego wniosku o pozorności zawartej umowy, a zatem braku podlegania A. S. ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy pracę i w konsekwencji oddalenia odwołania.

Wobec powyższego konieczna stała się zmiana zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji i ustalenie, że A. S. od dnia 2 stycznia 2015 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika Przedsiębiorstwa Handlowego(...) J. K., W. K. spółki cywilnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., jak w sentencji.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800 ze zm.).