

Sygn. akt III AUa 328/18

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 grudnia 2018 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja (spr.)
Sędziowie:	SA Małgorzata Pasek SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2018 r. w Lublinie

sprawy M. S. i A. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji M. S. i A. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu

z dnia 14 lutego 2018 r. sygn. akt VI U 1368/15

**I. zmienia postanowienie zawarte w punkcie II zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądzone od M. S. i A. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwoty tytułem kosztów zastępstwa procesowego obniża do kwot po 1.200 (tysiąc dwieście) złotych;**

**II. w pozostałej części apelację oddala;**

**III. zasądza od M. S. i A. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Jacek Chaciński Elżbieta Czaja Małgorzata Pasek

**III AUa 328/18**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 16 października 2015 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że M. S. jako pracownik płatnika składek A. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma (...) w R. nie podlega obowiązkowym

pracowniczym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 01.05.2015 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że zawarta przez płatnika składek z M. S. umowa o pracę jest pozorna i świadczy o świadomym zamiarze osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Zdaniem ZUS wskazują na to następujące okoliczności: krótkotrwałość zatrudnienia, nakładające się godziny pracy ubezpieczonej z tytułu dwóch zatrudnień oraz wykonywania umowy zlecenia, brak wskazania okoliczności, które uzasadniałyby zatrudnienie ubezpieczonej, brak świadków mogących potwierdzić fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną, brak zatrudnienia przez płatnika innego pracownika, który przejąłby obowiązki skarżącej, przejście obowiązków przez płatnika po przejściu na zwolnienie lekarskie przez ubezpieczoną oraz wykonywanie tych samych obowiązków przez płatnika przed zatrudnieniem ubezpieczonej.

M. S. oraz A. S. od powyższej decyzji wnieśli odwołania, domagając się jej zmiany poprzez przyjęcie, że wnioskodawczyni podlega pracowniczym ubezpieczeniom społecznym stosownie do zawartej umowy o pracę, tj. od dnia 01.05.2015 r.

W uzasadnieniu skarżący argumentowali, że wnioskodawczyni posiada odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe w zakresie umiejętności niezbędnych na stanowisku, na którym była zatrudniona. Odwołująca wykonywała pracę zgodnie z powierzonym jej zakresem obowiązków i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, jej wymiarowi oraz kwalifikacjom.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie.

Sąd Okręgowy w Radomiu połączył odwołania celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2018 roku Sąd Okręgowy w Radomiu oddalił odwołania i zasądził od M. S. i A. S. prowadzonego działalność gospodarczą firmę (...) w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w R. kwoty po 2 4000 zł

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

Płatnik składek – A. S. od dnia 20.03.1992 r. prowadzi jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowe (...) A. S. w R.. Przedmiotem działalności, jest produkcja wyrobów obuwniczych (zakładki do obuwia). Siedziba firmy mieści się w R., przy ul. (...). Płatnik składek w 2015 roku z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął dochód w kwocie 143.645,68 zł. A. S. jest teściem M. S..

M. S. została zatrudniona przez A. S. w dniu 30.04.2015 r. w wymiarze 1/2 czasu pracy na podstawie pisemnej umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony na stanowisku konsultanta ds. handlu i rozwoju za miesięcznym wynagrodzeniem 2.100 zł brutto i z tego tytułu zgłoszona została do pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 01.05.2015 r. Odbyła szkolenie z zakresu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Płatnik skierował wnioskodawczynię na badania lekarskie. Wnioskodawczyni otrzymała pisemny zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku. Podpisywała listę obecności. Do jej obowiązków należało: opracowanie i wdrożenie planu rozwoju firmy, wycinanie szablonów i próbnych serii zakładki do obuwia damskiego i męskiego, zarządzanie zamówieniami, kontakt z firmami zagranicznymi, głównie włoskimi (zakup części maszyn i materiałów do produkcji zakładki), przygotowywanie raportów z wyników pracy, pozyskanie nowych klientów w regionie (...) i (...), stworzenie bazy danych klientów, bieżąca analiza rynku, wykonywanie innych czynności poleconych przez przełożonego związanych bezpośrednio z zajmowanym stanowiskiem.

Wnioskodawczyni nie miała ustalonych stałych godzin pracy. Pracę wykonywała w miejscu zamieszkania tj. w P.. Pracowała 2-3 lub 4 godziny dziennie – od godz. 6.00 do 9.00-10.00, także w godzinach popołudniowych tj. 18.00. Listę obecności – na koniec tygodnia oraz listę płac na koniec danego miesiąca dostarczał jej do domu płatnik. A. S. prócz wnioskodawczyni zatrudniał 3 pracowników produkcyjnych (zajmujący się siekaniem,

formowaniem i ścienieniem) w wymiarze czasu pracy: pełny etat, 1/2 etatu i 1/4 etatu oraz księgową w wymiarze 1/20 etatu. Wynagrodzenie tych pracowników określone zostało na poziomie najniższego miesięcznego wynagrodzenia krajowego.

M. S. w dacie nawiązania stosunku pracy była w trzecim miesiącu ciąży. Pracodawca posiadał wiedzę na ten temat. Wnioskodawczyni była zdolna do podjęcia zatrudnienia - opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii – k. 121.

Wnioskodawczyni równolegle była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (od dnia 17.02.2014 r.) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta ds. technicznych i operacyjnych na podstawie umowy o pracę. Nadal pozostaje w stosunku pracy. Miejszem świadczenia pracy jest miejsce siedziby pracodawcy oraz każde miejsce na terytorium Polski w zależności od wymagań klientów firmy. Wnioskodawczyni pracę wykonuje w miejscu zamieszkania. Sporadycznie jest zobowiązana stawić się w W.. Nadto, odwołująca wykonywała również pracę w ramach realizacji umowy zlecenia – tj. lektora języka angielskiego. Zajęcia prowadziła w Szkole (...) w Z. (Szkoła (...)) należącej do zleceniodawcy W. M. w poniedziałki, środy i piątki w godzinach od 17.30 do 20.30 od września 2014 roku do czerwca 2015 roku.

M. S. posiada wykształcenie wyższe magisterskie. Ukończyła Uniwersytet(...)Wydział (...)na kierunku(...)w specjalności tłumaczenia specjalistyczne. Wnioskodawczyni posługuje się językiem angielskim w stopniu zaawansowanym, w języku włoskim w stopniu komunikatywnym.

Wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia w (...) w R. pracę wykonywała do 19.06.2015 r. Od 20.06.2015 r. stała się niezdolna do pracy i przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. Pracodawca za okres od 20.06.2015 r. do 22.07.2015 r. wypłacił jej należne wynagrodzenie chorobowe. Po przejściu na zwolnienie lekarskie, płatnik składek nie zatrudnił żadnego pracownika na miejsce wnioskodawczyni, sam wykonując jej obowiązki.

W dniu 06.08.2015 r. M. S. wystąpiła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego. Wobec zgłoszonego żądania organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające mające na celu potwierdzenie faktu zatrudnienia wnioskodawczyni u płatnika składek, rezultatem którego jest zaskarżona decyzja z dnia 16.10.2015 r.

Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zaskarżona decyzja ZUS jest prawidłowa.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i 9 w/w ustawy, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 8 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Z kolei, na podstawie art. 11 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, a zgodnie z art. 12 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Artykuł 13 cytowanej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Definicję stosunku pracy zawiera przepis art. 22 § 1 kp. W świetle tego artykułu umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie, co do jej istotnych postanowień.

Samo zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, albowiem, jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie

w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których Sąd stwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej. Innymi słowy, podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Natomiast, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 kp. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał. Sąd Najwyższy w wyroku z 12.07.2012 r., II UK 14/12 LEX nr 1216864, podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a 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, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, czynność prawna pozorna, jest to czynność mająca na celu obejście ustawy, która polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (tj. pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I UK 101/12, LEX nr 1250560). Jeżeli zatem jedynym celem zawarcia umowy o pracę było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna, co skutkuje jej nieważnością.

Organ rentowy może zakwestionować tak zarówno fakt zawarcia umowy o pracę, jak wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy zawartej dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kp) bądź sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp). Uprawnienie takie nadaje mu wprost treść art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej.

Sąd Okręgowy dokonując analizy przedstawionych dowodów uznał, że stosunku pracy między stronami nie było. Strony zawarły bowiem pozorną umowę o pracę, stosunek pracy w rzeczywistości nie zaistniał, a co za tym idzie nie powstał tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Sąd w całości podzielił argumentację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Zdaniem Sądu Okręgowego skarżący nie podolali obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c., sytuującego zasadę ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym, albowiem przedstawione przez nich dowody na poparcie swojej argumentacji okazały się nieprzekonywujące. Ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.) spoczywa na osobie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. Innymi słowy, w sprawie niniejszej, gdzie spór sprowadzał się do istnienia tytułu podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, wbrew stanowisku odwołujących, to nie na Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych spoczywał ciężar dowodu, ale na osobie zgłoszonej do pracowniczych ubezpieczeń społecznych, która musi wykazać fakt świadczenia pracy i pozostawania w zatrudnieniu.

Brak jest w sprawie dowodów świadczenia przez wnioskodawczynię pracy w wymiarze czasu pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy. Wnioskodawczyni została zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu. Nie zostało jednak wykazane, by jej praca z tego stosunku pracy wykonywana była w sposób ciągły i zorganizowany przez 4 godziny dziennie. Wnioskodawczyni twierdziła, że pracowała od godziny 6.00 rano do 9.00 lub 10.00 bądź w godzinach popołudniowych, tj. 18.00, brak jest jednak jakichkolwiek dowodów wykonywania przez nią pracy. Z jej zeznań oraz zeznań wnioskodawcy wynika, że miała wykonywać projekty szablonów zakładów oraz wykroje z papieru tych szablonów – do obuwi męskiego i damskiego – projekty te nie zostały złożone do akt sprawy, nie zostały przedstawione również wykroje szablonów, bądź jakiegokolwiek zapiski, notatki, które świadczyłyby, że wnioskodawczyni pracowała koncepcyjnie bądź manualnie. Sam płatnik przyznał, że nie posiada na powyższe żadnych dowodów (k. 143v). Jednocześnie jego zeznania wykazują niespójność – przyznał on bowiem że wykonanie jednego

szablonu trwało około 2-3 godzin, a w trakcie swojego zatrudnienia wnioskodawczyni wykonała 15-16 sztuk szablonów. Skoro więc wykonanie jednego szablonu wyczerpywało prawie cały wymiar czasu pracy skarżącego, to rodzi się pytanie, o czas na pozostałe obowiązki zawarte w zakresie czynności. Dodatkowo płatnik zeznał, że w okresie swojej pracy wnioskodawczyni nie pozyskała żadnego włoskiego kontrahenta, co oznacza z kolei, brak rezultatów jej pracy (k. 129v). Nie sposób też nie zwrócić uwagi, że wnioskodawczyni w poniedziałki, środy i piątki od godziny 17.30 do 20.30 wykonywała pracę w ramach umowy zlecenia jako lektor języka angielskiego w szkole (...). Oczywiście, mogła czasami modyfikować swój grafik zajęć, na co wskazuje treść pisma świadka W. M. z dnia 09.10.2015 r. (dowód: akta ZUS), niemniej jednak, trudno przyjąć, by korzystanie z zastępstw lub zmiana harmonogramu zajęć były nagminne i stałe. Nie wynika to z w/w pisma. Doświadczenie życiowe wskazuje, że gdyby było inaczej, to stałe zaburzanie grafiku pracy lektorów, powodowałoby rezygnację przez zleceniodawcę ze zlecenia. Jednocześnie wnioskodawczyni pozostawała w drugim stosunku pracy tj. w spółce (...) sp. z o.o., gdzie obowiązywał ją pełny wymiar czasu pracy, czyli 40 godzinny tydzień pracy tj. 8 godzin dziennie. Wobec powyższego miała także inne obowiązki pracownicze do wykonania, poza pracą dla A. S.. Wprawdzie, jak wskazała świadek A. P. (przełożona skarżącej w spółce (...)) – k. 120) – wnioskodawczyni mogła pracę wykonywać w domu, niemniej jednak godziny pracy firmy to 9.00 – 17.00 i w tych godzinach odwołująca winna pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Reasumując, M. S. dziennie pracę wykonywała przez prawie 13-14 godzin na dobę, co zdaniem Sądu Okręgowego jest mało wiarygodne i mało prawdopodobne, zważywszy, że była w ciąży. W takich sytuacjach, kobiety raczej ograniczają swoje życie zawodowe bądź rezygnują z niego, koncentrując się głównie na swoim stanie zdrowia oraz dziecka. Jeżeli natomiast kontynuują zatrudnienie, to z całą pewnością nie świadczą pracy i nie wykonują obowiązków pracowniczych w wymiarze przekraczającym ogólnie przyjęty wymiar czasu pracy.

Okoliczności wskazane powyżej wpływają zatem na wiarygodność zeznań wnioskodawczyni oraz wnioskodawcy, czyniąc je nie przekonującymi.

Na okoliczność wykonywania obowiązków służbowych – wnioskodawczyni w toku postępowania przed organem rentowym załączyła plan rozwoju firmy maj – grudzień 2015 r. oraz wydruki korespondencji e-mail w języku angielskim oraz włoskim (dowód: akta ZUS) – argumentując, iż w takiej formie kontaktowała się z kontrahentami, a pomysły (zawarte w planie rozwoju), które zaproponowała płatnikowi były nowatorskie. Jednakże zdaniem Sądu Okręgowego – wydruki te nie mogą stanowić miarodajnego dowodu wykonywania powierzonych obowiązków. Owszem, świadczą o tym, że korespondencja została wysłana drogą e-mailową, ale jednocześnie zwrócić należy uwagę, na zeznania wnioskodawczyni, w których twierdziła, że w kontaktach z kontrahentami pomagała zazwyczaj A. S., zwłaszcza jeśli wymagały znajomości języków obcych (k. 41). Płatnik również nie przeczył, że przed nawiązaniem stosunku pracy wnioskodawczyni była pomocna w kontaktach z firmami zagranicznymi (k. 130). W związku z tym można też przyjąć, że załączone e-maile stanowią kontynuację rozpoczętych wcześniej negocjacji bądź ustaleń, nie zaś nowe oferty. Jeżeli zaś chodzi o sporządzony plan rozwoju, to nie wynika wprost, by został on opracowany przez odwołującą. Zdaniem Sądu, faktu tego nie zmieniają nawet ręcznie naniesione adnotacje na wydruki komputerowe. Choć plan został opatrzony podpisem wnioskodawczyni i pieczętą imienną płatnika składek – to biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy – w ocenie Sądu został on sporządzony jedynie na potrzeby niniejszej sprawy, zwłaszcza że plan ten nie został wykonany, co przyznała sama zainteresowana. Trudno też przyjąć, by efekty pracy skarżącej doprowadziły do wzrostu zamówień na zakładki do obuwia, co się przekłada na wzrost dochodów firmy. Przedsiębiorstwo płatnika składek jest firmą przynoszącą zyski, na co wskazuje dokumentacja księgowa i fakt zatrudnienia wnioskodawczyni oraz jej pracy nie wpłyną w zasadzie w ogóle na stan dochodów firmy.

Sądu nie przekonały zeznania A. S., wskazujące na sprawowany nadzór pracowniczy nad wnioskodawczynią. Skarżąca listę obecności podpisywała raz na tydzień lub raz na dwa tygodnie, a z pracodawcą widywała się 2 lub 3 razy w tygodniu. Strony pozostawały w kontakcie telefonicznym. Nie był sprawowany bezpośredni nadzór nad pracą wnioskodawczyni (dowód: zeznania wnioskodawcy – k. 129v, 143v, zeznania wnioskodawczyni – k. 40v). O ile, osobisty kontakt z przełożonym, nie musi odbywać się codziennie, to już znaczenie walor dowodowy, ważący na ocenie zachowania strony, ma przedstawianie pracownikowi do podpisu listy obecności sporadycznie (raz na tydzień lub

raz na dwa tygodnie), albowiem powoduje to brak wykazania przez pracodawcę obecności pracownika w pracy w konkretnych dniach.

Wysokość wynagrodzenia jakie otrzymywała wnioskodawczyni, pozostawała w nieadekwatnym związku z wynagrodzeniami jakie otrzymywali pozostali pracownicy, zatrudnieni przez płatnika składek. Wysokość ich wynagrodzenia określona została na poziomie minimalnego wynagrodzenia, włącznie z wynagrodzeniem głównej księgowej. Tymczasem doświadczenie życiowe Sądu wskazuje, że jeżeli pracodawca powierza pracownikowi stanowisko wiążące się, jak w niniejszym przypadku, z poszerzeniem kontaktów o kontrahentów zagranicznych, zdobyciem nowych zleceń, rozwojem firmy, a co za tym idzie ze wzrostem wynagrodzenia w stosunku do innych pracowników, to początkową formą zatrudnienia jest nie tylko umowa o pracę na okres próbny, ale również wysokość wynagrodzenia, które podlegałoby kontroli, czy dany pracownik spełni oczekiwania, tak by można było mu przyznać wyższe wynagrodzenie i zawrzeć długoterminową umowę o pracę (na czas określony bądź nieokreślony).

Sąd Okręgowy nie negował, ani wykształcenia wnioskodawczyni, ani jej znajomości języków obcych, czy też doświadczenia zawodowego. Postępowanie dowodowe wykazało jednak, że M. S., tak naprawdę nie wykonywała czynności w ramach umowy o pracę, a jej zaangażowanie w sprawy firmy, uznać należy bardziej, jako pomoc rodzinną w prowadzeniu działalności gospodarczej, niż pracownicze podporządkowanie. Co więcej, strony stosunku pracy doskonale wiedziały, że sporna umowa o pracę nie będzie długo obowiązywać, a ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne będą krótkotrwałe. Świadczy o tym fakt, że w dniu podpisania umowy o pracę wnioskodawczyni była w trzecim miesiącu ciąży i nie ulegało wątpliwości, że za krótki okres będzie niezdolna do pracy. Skoro więc, będzie przebywała na zwolnieniu lekarskim, to będzie otrzymywała świadczenia z ubezpieczeń społecznych w wysokości obliczonej od podanej podstawy ustalonego wynagrodzenia. Wnioskodawczyni pracę świadczyła przez około 1,5 miesiąca. Raz jeszcze podkreślić trzeba, że prawo nie zakazuje ciężarnej nawiązania stosunku pracy, a chęć zawarcia umowy o pracę, jako jednego z powodów gwarantujących świadczenia z ubezpieczenia społecznego, nie stanowi działania sprzecznego z prawem. Niemniej jednak zachowania takiego, jakie wyłania się na gruncie niniejszej sprawy w przypadku wnioskodawczyni oraz pracodawcy nie można w żadnym razie akceptować. Wnioskodawczyni oraz pracodawca zawarli pozorną umowę o pracę, celem której było świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych, co dodatkowo potwierdza fakt, że płatnik składek po przejściu skarżącej na zwolnienie lekarskie nie zatrudnił żadnego nowego pracownika na jej miejsce, sam przejmując obowiązki, które wciąż wykonuje do chwili obecnej.

W konsekwencji, całokształt wskazanych okoliczności skutkowało oddaleniem odwołania w oparciu o art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu w punkcie II wyroku Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. art. 108 § 1 k.p.c. Zasądzona od wnioskodawców na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwota po 2.400 zł stanowi wynagrodzenie pełnomocnika organu rentowego, które zostało określone zgodnie z wartością przedmiotu sporu (k. 142) na podstawie § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia odwołania (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490). Z uwagi techniczny charakter połączenia spraw do łącznego rozpoznania, połączone sprawy zachowują odrębność, w związku z powyższym zasadą jest orzekanie o kosztach procesu w każdej z połączonych spraw oddzielnie, stąd też zasądzone zostały koszty zastępstwa procesowego oddzielnie od A. S. oraz M. S..

Apelację od wyroku złożył pełnomocnik M. S. i A. S., zaskarżając wyrok w całości zarzucając:

- naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na treść orzeczenia - art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez błędną ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie w sposób dowolny, a nie swobodny, z naruszeniem zasad logiki i wprowadzenie z niego błędnych wniosków a mianowicie:

- że umowa o pracę zawarta w dniu 30 kwietnia 2015 roku została zawarta dla pozoru w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego,

- przyjęcie, że załączone do sprawy e-maile stanowią kontynuację rozpoczętej wcześniej negocjacji, nie zaś dowód złożenia nowych ofert,

- poprzez przyjęcie, że brak jest materialnych i wiarygodnych dowodów potwierdzających faktyczne i rzeczywiste świadczenie pracy, brak racjonalnego uzasadnienia dla zatrudnienia skarżącej a jego krótkotrwałość i wysokość wynagrodzenia ma świadczyć o pozorności umowy,

- że strony stosunku pracy doskonale wiedziały, że sporna umowa o pracę nie będzie długo obowiązywać, ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia będą krótkotrwałe i nie ulegało wątpliwości, że za krótki okres wnioskodawczyni nie będzie niezdolna do pracy, podczas gdy z opinii biegłego wynika, że na chwilę zawarcia umowy nie było przeciwskazań zdrowotnych do tego by M. S. mogła podjąć zatrudnienie a cięża prawidłowa stała się cięża wysokiego ryzyka,

- naruszenie prawa materialnego - niewłaściwe zastosowanie art. 83 § 1 k.c. poprzez ustalenie, że umowa o pracę została zawarta dla pozoru, przy czym sąd nie ustalił i nie wskazał jaką czynność strony umowy ukryły,

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie, że M. S. nie podlega ubezpieczenia om społecznym i nie stała się pracownikiem w związku z zawartą umową o pracę.

Skarżący zakwestionował wysokość zasądzonych kosztów zastępstwa prawnego.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku w całości i uwzględnienie odwołania, ustalenie, że M. S. podlega obowiązkowym pracowniczym ubezpieczeniom społecznym od 1 maja 2015 roku ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, oraz zasądzenie na rzecz wnioskodawców kosztów postępowania.

### **Sąd Apelacyjny zważył:**

Na wstępie stwierdzić należy, że wartość przedmiotu sporu i zaskarżenia wynosi w sprawie niniejszej kwotę 5 054,10 zł. Pełnomocnik wnioskodawców na rozprawie apelacyjnej przedstawił zestawienie składek dotyczących spornego okresu, a zestawienia tego i przedstawionych wyliczeń nie zakwestionował pełnomocnik organu rentowego.

W tym stanie rzeczy, zasadny jest zarzut niewłaściwego zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego, co skutkowało obniżeniem zasądzonych kwot do wysokości po 1200 zł, - do stawek przewidzianych § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia odwołania (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), o czym Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

W pozostałym zakresie apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem z prawidłowo ustalonych okoliczności faktycznych sprawy Sąd Okręgowy wywiódł trafny i logiczny wniosek, ustalając, że w niniejszej sprawie zawarta została pozorna umowa o pracę.

Sąd przeprowadził wyczerpujące postępowanie, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, sąd odwoławczy, oceniając w jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie.

Według jednolitego stanowiska judykatury, możliwość zakwestionowania oceny dowodów w postępowaniu apelacyjnym jest ograniczona i sprowadza się do sytuacji, w których skarżący wykaże, że ocena ta była rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racji skarżący zarzucając, że sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego. Błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów

wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Kwestią sporną było, czy M. S. i A. S. - w okresie objętym zaskarżoną decyzją łączył stosunek pracy, co przekłada się na istnienie obowiązku ubezpieczenia społecznego z tytułu tego zatrudnienia. Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił okoliczności istotne, w tym fakty towarzyszące nawiązaniu spornego stosunku prawnego, jak również odnoszące się do rzeczywistej realizacji postanowień zawartej umowy. Sąd w szczególności trafnie odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom wnioskodawców, jak też dokumentacji pracowniczej jako wytworzonej na użytek niniejszego procesu. Nie sposób bowiem zaaprobować twierdzenia, że wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę od dnia wskazanego w pisemnej umowie. Sąd szczegółowo wykazał wszystkie nieścisłości, sprzeczności i niekonsekwencje w twierdzeniach wnioskodawców.

Przede wszystkim mieć należy na uwadze, że wnioskodawczyni w spornym okresie równolegle była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta ds. technicznych i operacyjnych na podstawie umowy o pracę, gdzie nadal pozostaje w stosunku pracy. Miejszem świadczenia pracy było miejsce siedziby pracodawcy oraz każde miejsce na terytorium Polski w zależności od wymagań klientów firmy. Nadto, odwołująca wykonywała również pracę w ramach realizacji umowy zlecenia – tj. lektora języka angielskiego. Zajęcia prowadziła w Szkole (...) w Z. (Szkoła (...)) należącej do zleceniodawcy W. M. w poniedziałki, środy i piątki w godzinach od 17.30 do 20.30 od września 2014 roku do czerwca 2015 roku.

Wobec konieczności podłożenia innym obowiązkom pracowniczym nie jest przekonywujące i możliwe by M. S. podjęła decyzję o wykonywaniu dodatkowej pracy, decydując się na wykonywanie zatrudnienia w tak znacznym obciążeniu (13-14 godzin na dobę), przy uwzględnieniu stanu ciąży. Doświadczenie życiowe wskazuje, że nawet przy braku przeciwwskazań zdrowotnych, w okresie ciąży o ile następuje kontynuacja zatrudnienia, to nie w wymiarze przekraczającym ogólnie przyjęty wymiar czasu pracy. Mało realne, a wręcz niewykonalne jest w takim przypadku podłożenie obowiązkom pracowniczym.

Jak słusznie zaznaczył sąd I instancji brak jest w sprawie dowodów świadczenia przez wnioskodawczynię pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy, nie zostało wykazane, by jej praca wykonywana była w sposób ciągły i zorganizowany przez 4 godziny dziennie. Nie przedłożono dowodów, które świadczyłyby, o rezultacie pracy. Słusznie sąd uznał, że nie jest dowodem na okoliczność wykonywania obowiązków służbowych załączony plan rozwoju firmy oraz wydruki korespondencji e-mail w języku angielskim oraz włoskim. Wnioskodawczyni, podawała, że w okresie wcześniejszym w kontaktach z kontrahentami pomagała zazwyczaj A. S., zwłaszcza jeśli wymagały znajomości języków obcych, a płatnik również zaznaczał że przed nawiązaniem stosunku pracy wnioskodawczyni pomagała w kontaktach z firmami zagranicznymi.

W związku z tym bez znaczenia jest czy załączone e-maile stanowią kontynuację rozpoczętych wcześniej negocjacji, czy też nowe oferty. Zaangażowanie wnioskodawczyni w sprawy firmy, uznać należy za pomoc rodzinną w prowadzeniu działalności gospodarczej, a nie wykonywanie czynności w ramach pracowniczego podporządkowania. Dowodem na pozostawanie w stosunku pracy nie jest też przedstawiony plan rozwoju biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy – w ocenie Sądu został on sporządzony jedynie na potrzeby niniejszej sprawy. Mieć też należy na uwadze, że plan ten nie został wykonany, co przyznała sama zainteresowana.

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 pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p.

Z ustalonych stanu faktycznego wynika niewątpliwie, że relacje dotyczące stron w spornym okresie nie wypełniały przesłanek artykułu 22 kp.

Jak wynika z dokonanych ustaleń skarżąca listę obecności podpisywała raz na tydzień lub raz na dwa tygodnie, z pracodawcą widywała się 2 lub 3 razy w tygodniu. Sporadyczny kontakt, w powiązaniu z brakiem sprawowanego nadzoru przesądza o braku cech stosunku pracy.

Słusznie też Sąd zwrócił uwagę, że wysokość wynagrodzenia jakie określone zostało dla wnioskodawczynie, pozostawało w nieadekwatnym związku z wynagrodzeniami pozostałych pracowników zatrudnionych przez płatnika składek, których pensja określona została na poziomie minimalnego wynagrodzenia, włącznie z wynagrodzeniem głównej księgowej. Jeżeli pracodawca powierza pracownikowi stanowisko wiążące się, jak w niniejszym przypadku, z poszerzeniem kontaktów o kontrahentów zagranicznych, zdobyciem nowych zleceń, rozwojem firmy, a co za tym idzie ze wzrostem wynagrodzenia w stosunku do innych pracowników, to początkową formą zatrudnienia jest nie tylko umowa o pracę na okres próbny, ale również wysokość wynagrodzenia, które podlegałoby kontroli, czy dany pracownik spełni oczekiwania, tak by można było mu przyznać wyższe wynagrodzenie i zawrzeć długoterminową umowę o pracę. Strony stosunku pracy musiały mieć świadomość, że sporna umowa o pracę nie będzie długo obowiązywać (z uwagi na fakt ciąży wnioskodawczynie). Wnioskodawczynie pracę świadczyła przez około 1,5 miesiąca, a okoliczność, że jak wynika z opinii biegłego w dacie podpisywania umowy nie było przeciwskażeń do podjęcia pracy, nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Nie zostało w sprawie wykazana potrzeba zatrudnienia osoby na stanowisku powierzonym umową z 30 kwietnia 2015 roku i korzystania z pracy tej osoby za wynagrodzeniem. Przed wskazaną datą, a także po rozpoczęciu zwolnienia lekarskiego wnioskodawczynie, pracodawca nie zatrudniał nikogo na takim stanowisku. Oznacza to, że w realiach funkcjonowania firmy płatnika, nie było rzeczywistej potrzeby, by zatrudnić wnioskodawczynie na podstawie umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika tylko wtedy, gdy pojawia się uzasadniona potrzeba, co nie miało miejsca w firmie płatnika. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

Reasumując w niniejszej sprawie doszło do zawarcia pozornej umowy o pracę, celem której nie było rzeczywiste świadczenie pracy, a jedynie świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. 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 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 pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p.

Reasumując, ustalenia Sądu Okręgowego są prawidłowe, zostały poczynione na podstawie wnikliwej oceny obszernego, zebranego w toku postępowania, materiału dowodowego. Sąd pierwszej instancji szczegółowo odniósł się do poszczególnych środków dowodowych, przekonująco wyjaśniając, któremu z nich należy przyznać walor wiarygodności i w jakim zakresie. Z kolei twierdzenia wnioskodawców pozostają w sprzeczności z zasadami wiedzy powszechnej, właściwego kojarzenia faktów oraz doświadczenia życiowego.

Przechodząc do analizy zarzutów apelacyjnych dotyczących naruszenia norm prawa materialnego należy podkreślić, że o tym czy strony nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, 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, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241). W razie ustalenia, że stosunek pracy nie jest realizowany pomimo zawarcia umowy o pracę, nie następuje zatrudnienie pracownika, a zgłoszenie do ubezpieczenia ma z tej przyczyny charakter fikcyjny. Nie ma przy tym decydującego znaczenia, okoliczność faktu zawarcia umowy przez kobietę w ciąży. Dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym przez kobietę w ciąży nie może być uznane co do zasady za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Warunkiem jednakże objęcia ubezpieczeniem społecznym jest powstanie i faktyczne realizowanie stosunku pracy, i jest to ogólna reguła dotycząca wszystkich osób. W konsekwencji stwierdzić należało, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym, wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121).

Sąd Okręgowy trafnie przyjął, nie uchybiając wskazanym w apelacji przepisom prawa materialnego, że zawarta pomiędzy M. S., a płatnikiem składek umowa o pracę stanowi umowę pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. i jako taka nie może być podstawą do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniami społecznymi.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego, zawarte w punkcie III 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 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018.265 j.t.).