

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Krystyna Smaga (spr.)
Sędziowie:	SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz
Protokolant: p.o. protokolanta sądowego Joanna Kozak	

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2017 r. w Lublinie

sprawy J. S.

z udziałem zainteresowanego A. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji J. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 28 września 2016 r. sygn. akt VIII U 1420/15

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję w ten sposób, że ustala, iż J. S. jako pracownik u płatnika składek A. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia (...);

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz J. S. kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska Krystyna Smaga Małgorzata Rokicka – Radoniewicz

III AUa 1383/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 stycznia 2015 r Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r, poz. 1442, ze zm.) oraz art. 83 § 1 kc, stwierdził, że J. S. od (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) A. P.. ZUS podkreślił, iż biorąc pod uwagę okoliczności, tj. jednoczesne zatrudnienie ubezpieczonej w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy, zatrudnienie jej w niepełnym wymiarze godzin przez płatnika będącego jej ojcem za wynagrodzeniem 2000 zł, niezatrudnienie nowego pracownika na zastępstwo podczas przebywania na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, zawarcie umowy o pracę na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, umowa pomiędzy J. S. i (...) A. P. została zawarta dla pozorów, a jej celem było skonstruowanie okoliczności wskazujących na pozostawanie w stosunku pracy, aby uzyskać prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W odwołaniu od decyzji J. S. domagała się jej zmiany poprzez objęcie ubezpieczeniem z tytułu zatrudnienia w (...) A. P.. Wskazała, że organ bezpodstawnie wyłączył ją z ubezpieczeń, bowiem faktycznie świadczyła w formie telepracy pracę na rzecz płatnika, a okoliczność, iż jest on jej ojcem nie ma znaczenia. Z uwagi na liczne obowiązki zawodowe A. P. potrzebował pracownika administracyjno-biurowego przy prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie instalacji bezprzewodowej sieci internetowej. Wyjaśniła, że zawierając umowę o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 28 września 2016 r oddalił odwołanie na podstawie następujących ustaleń faktycznych i ich oceny prawnej.

Od 1992 r A. P. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) w zakresie instalacji bezprzewodowej sieci internetowej na terenie gminy M., w powiecie (...). Biuro firmy mieści się w jego domu jednorodzinnym pod adresem M. (...). W 2014 r dochód z tytułu prowadzenia działalności wyniósł 12741, 78 zł. Córka A. P. J. S. z wykształcenia jest pedagogiem i od 2010 r mieszka w L.. Od 1 sierpnia 2007 r jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w stowarzyszeniu (...) z siedzibą w L. na stanowisku pracownika biurowego, następnie kierownika biura w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracowała w godzinach od 7:30 do 15:30. W dniu (...) urodziła pierwsze dziecko. Wykorzystała roczny urlop macierzyński i rodzicielski, następnie przebywała na urlopie wychowawczym. Po powrocie z urlopu została zatrudniona w stowarzyszeniu (...) w wymiarze 3/5 etatu. Obowiązki pracownicze wykonywała przez trzy dni w tygodniu w godzinach od 7:30 do 15:30.

W dniu (...) A. P. zawarł z J. S., będącą w drugim miesiącu ciąży, umowę o pracę na okres próbny od (...) do 21 sierpnia 2014 r. Ubezpieczona miała pracować na stanowisku telepracownika administracyjno-biurowego, na 1/2 etatu w wymiarze 20 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem 2000 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano adres wnioskodawczyni, tj. ul (...) w L. (umowa o pracę k. 23 akt ZUS). J. S. przedstawiła pracodawcy zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do zatrudnienia na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego wykonującego pracę przy komputerze (k. 54 akt ZUS), po czym odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktaż ogólny i stanowiskowy (k. 25- 27 akt ZUS). W zakresie jej obowiązków wskazano prowadzenie i aktualizację bazy klientów firmy, prowadzenie statystyk dotyczących nowych klientów i usług, monitorowanie płatności i podejmowanie działań windykacyjnych, tworzenie i kolportaż ulotek z ofertą firmy, telefoniczne prezentowanie oferty firmy i pozyskiwanie nowych klientów oraz obsługa korespondencji. Pracodawca nie kontrolował w żaden sposób, czy ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę, nie sprawował żadnego nadzoru na jej wykonywaniem. Listę obecności podpisywała w domu i po zeskanowaniu przesyłała ojcu e-mailem. W dniu 21 sierpnia 2014 r zawarła z płatnikiem kolejną umowę o pracę na tym samym stanowisku, również w systemie telepracy, na okres od 22 sierpnia 2014 r do 31 sierpnia 2017 r, w wymiarze 1/2 etatu, w zadaniowym czasie pracy (k. 31 akt ZUS).

Od 5 września 2014 r J. S. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a podczas wizyt lekarskich zgłaszała poboiewania brzucha. (...) urodziła dziecko, nie wracając do pracy. A. P. nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. W dniu 1 lutego 2015 r zawarł umowę z synem, P. P. zamieszkałym w M. (...), zlecając mu prowadzenie i aktualizację bazy klientów firmy, prowadzenie statystyk i monitorowanie płatności klientów, tworzenie i kolportaż ulotek (zeznania wnioskodawczyni, k. 48v-50, 58 va.s., A. P., k. 49v-50, 58v a.s., dokumentacja lekarska, k. 28 a.s. zakres obowiązków, k. 24 akt ZUS, roczna ewidencja czasu pracy k. 83 akt ZUS, listy obecności, k. 84 akt ZUS, listy płac, k. 85-89 akt ZUS, umowa zlecenia k. 28 a.s.).

Oceniając dowody z zeznań wnioskodawców Sąd miał na uwadze całokształt zgromadzonego materiału, przede wszystkim zebrane dokumenty i kierował się zasadami wiedzy, logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Sąd uznał twierdzenia wskazanych powyżej osób za wiarygodne jedynie w tej części, w jakiej nie pozostawały w żadnej sprzeczności z pozostałymi dowodami, a zwłaszcza z dokumentami, których strony nie kwestionowały (fakt zawarcia umowy o pracę, warunki umowy o pracę, ciąża pracownicy, urodzenie dziecka).

Sąd wskazał, iż A. P. nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia swojej córki J. S.. Mimo dużej aktywności zawodowej nigdy nikogo nie zatrudnił w firmie (...). Nieprzekonujące jest jego twierdzenie, iż od lipca 2014 r stało się to konieczne. Gdyby stanowisko pracy stworzone dla wnioskodawczyni było niezbędne, zatrudniłby takiego pracownika wcześniej, a przede wszystkim szukałby do prowadzenia spraw biurowych i kolportażu ulotek osoby zamieszkałej w miejscowości wykonywania działalności gospodarczej z powiatu (...).

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni i pracodawcy, co do faktycznego codziennego wykonywania pracy. Okoliczności te nie zostały wykazane. A. P. nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów w postaci zeznań świadków, bądź dokumentów świadczących o faktycznym wykonywaniu pracy przez córkę. Załączony wydruk pięciu faktur z 5 sierpnia 2014 r (k. 44-48 akt ZUS) z nazwiskiem J. S. jako przedstawiciela sprzedawcy nie może stanowić dowodu na wykonywanie przez nią pracy w połowie wymiaru czasu pracy. Zdaniem Sądu również wiadomości e-mail z(...) oraz 4, 12 i 22 sierpnia 2014 r (k. 34-41 akt ZUS) pomiędzy wnioskodawczynią a jej ojcem, jako nie znajdujące żadnego potwierdzenia w dokumentach i dowodach osobowych, zostały stworzone w celu uprawdopodobnienia, że praca była świadczona. Za niewiarygodne i nielogiczne Sąd uznał także zeznania wnioskodawczyni w części, w której podała, iż będąc w ciąży z całą rodziną jeździła do oddalonego o 120 km M., aby wrzucać ulotki do skrzynek pocztowych (k. 49 a.s.). Poza tym jej twierdzenia, iż w momencie podpisywania umowy o pracę (...) nie wiedziała, że jest w ciąży (był to drugi miesiąc ciąży) Sąd potraktował jako pozbawione wiarygodności.

Również podpisanie listy obecności i to u siebie w mieszkaniu, oraz przesyłanie jej e-mailowo nie odzwierciedla faktycznego wykonywania przez wnioskodawczynię czynności pracowniczych w poszczególnych dniach bardzo krótkiego zatrudnienia. Stąd też taka sytuacja nie może stanowić o zasadności odwołania. Zdaniem Sądu, z postępowania dowodowego wynika nadto, iż między stronami umowy o pracę brak elementu podporządkowania, tak istotnego aby uznać, że łączył je stosunek pracy. Strony w żaden sposób nie wykazały, że wnioskodawczyni wykonywała pracę pod nadzorem A. P.. Przeczy temu fakt, że płatnik w ogóle nie kontrolował wymiaru i czasu pracy skarżącej.

Znamiennym jest, iż w aktach organu rentowego znajduje się faktura z dnia 5 lipca 2014 r (wystawiona przed podpisaniem umów o pracę w dniach (...) i 21 sierpnia 2014 r), w której jako wystawiająca w imieniu sprzedawcy wymieniona jest J. S. (k. 83 akt ZUS). Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd wnioskował, iż wnioskodawczyni w ramach rodzinnej pomocy, okazjonalnie, w razie potrzeby wykonywała dla ojca czynności przy wystawianiu faktur. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, iż od 2007 r była zatrudniona u innego pracodawcy w pełnym (do czasu urodzenia drugiego dziecka) wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Sądu, umowy o pracę zawarte pomiędzy J. S., a A. P. w istocie swej były pozornie, a przekonanie Sądu w tym przedmiocie potwierdza także ujawniona w sprawie, okoliczność, że w 2014 r A. P. osiągnął dochód 12.741, 78 zł (k. 53 a.s.), a więc nie miał środków wystarczającym na wynagrodzenia wnioskodawczyni.

Odnosząc się do wiarygodności i mocy dowodowej zgromadzonych dokumentów Sąd wskazał, że co do zasady stanowiły wiarygodny materiał dowodowy, jako że ich autentyczność i prawdziwość nie została podważona w toku postępowania i nie wzbudziła wątpliwości Sądu. Jedynie w odniesieniu do umów o pracę z(...)i 21 sierpnia 2014 r Sąd podkreślił, że stanowiły one wyłącznie dowód tego, że strony w wymienionej dacie zawarły porozumienie o wskazanej w niej treści. Dokumenty te nie mogły być dowodem na okoliczność świadczenia pracy przez wnioskodawczynię. Wykonywane rzekomo przez skarżącą czynności pracownicy w wymiarze 1/2 etatu nie miały również charakteru stałego, pomimo złożonych list obecności i list wynagrodzeń. Nie można bowiem na tej podstawie stwierdzić, że faktycznie praca była świadczona pod nadzorem i że wykonywanie jej nosiło cechy pewnej regularności.

Sąd zważył, że odwołanie nie jest zasadne. Wskazał, że zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r, poz.1442, ze zm.), do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy, między innymi, realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma zatem prawo stwierdzać obowiązek ubezpieczenia oraz ustalać brak takiego obowiązku.

Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 zdanie 1 kc, oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd, co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą. W przedmiotowej sprawie kwestią sporną była odmienna interpretacja przez strony okoliczności zawarcia umowy o pracę, celu tej umowy oraz świadczenia pracy przez J. S. na rzecz A. P. prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie instalacji sieci internetowych.

Sąd wskazał, iż pozornosc czynności prawnej i zawarcie umowy w celu obejścia prawa stanowią dwa różne pojęcia prawne. Inne są przesłanki nieważności bezwzględnej czynności prawnej dokonanej dla pozorów, aniżeli z powodu obejścia prawa. Jak wynika z treści art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca zgodzi się na to, nie można mówić o pozorności czynności prawnej, gdyż z tego wynika wniosek, że strony zawierając umowę nie miały zamiaru niewykonywania pracy przez pracownika. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 kc). Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 22 kp, stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, do których należą konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko i odpłatność za pracę. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy i możliwość jej świadczenia, a po stronie

pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

W sprawie niniejszej mamy do czynienia z pojęciem telepracy, zdefiniowanym w art. 67⁵ Kodeksu pracy. Taki rodzaj wykonywania pracy jest postrzegany jako forma zatrudnienia umożliwiająca godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Jednak w ramach tej formy zatrudnienia czynności pracownicze wykonywane poza stałą siedzibą zakładu pracy powinna charakteryzować regularność i w miarę stałe godziny pracy. Stosunek pracy zawarty między stronami jako telepraca nie oznacza dowolności w każdym przypadku (godzin pracy, podporządkowania pracowniczego, prowadzenia dokumentacji pracowniczey). Dotyczy on jedynie miejsca pracy poza stałą, konwencjonalną siedzibą zakładu pracy. Omówiony stan faktyczny i materiał dowodowy wskazują na spełnienie tylko tej ostatniej przesłanki, co nie wyczerpuje dyspozycji powołanych przepisów prawa.

Za pozorną umowę o pracę nie można uznać takiej umowy, która była wykonywana, tj. taką, w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną. W wyroku z dnia 28 lutego 2001 r, II UKN 244/00 (Lex nr 55418), Sąd Najwyższy podał, że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Podobnie w wyroku z dnia 13 czerwca 2006 r, II UK 202/05 (Lex nr 1001304), Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią, lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany. Nie sposób także nie przyjąć, że zamiarem stron zawierających umowę o pracę jest również immanentnie związany z faktem bycia pracownikiem fakt objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Okoliczność ta nie może stanowić podstawy dla uznania umowy za nieważną. Zgodnie z powoływanym wyżej art. 58 kc, podstawą dla stwierdzenia nieważności umowy o pracę może być uznanie jej za czynność prawną podjętą w celu obejścia ustawy, a jest to tylko taka czynność, która zmierza do osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Stąd też zawarcie umowy o pracę nawet tylko z tego powodu, żeby uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie może być zakwalifikowane jako obejście prawa. Naturalne, całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, aby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2005 r, I UK 32/05 (Lex nr 191088), wskazał, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r, III UK 89/05, (OSNP 2006/11-12/192). Sam fakt, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy, jednakże umowa musi być realizowana.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy Sąd stwierdził, że postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, iż J. S. faktycznie nie świadczyła pracy, wykonując tylko fragmentaryczne czynności, podejmowane przez nią w celu stworzenia pozorów wykonywania postanowień umowy o pracę. Tym samym celem zawartej umowy o pracę było nie świadczenie pracy, a uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W postępowaniu zasadnicze znaczenie ma zasada wyrażona w art. 6 kc, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Zaskarżając decyzję organu wnioskodawca winien podważyć trafność ustaleń organu rentowego oraz wskazać na takie okoliczności w materiale dowodowym, które umożliwiałyby wysnucie wniosków zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji. Umowy o pracę potwierdziły, iż J. S. je zawarła. Okoliczność tę potwierdzało również zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych. Niemniej, samo sporządzenie dokumentacji potwierdzającej nawiązanie stosunku pracy, a nawet wypłata wynagrodzenia, czy opłacenie składek ubezpieczeniowych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. Świadczy o tym dopiero realne i rzeczywiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, które w omówionym stanie faktycznym nie miało miejsca. Samo podpisanie dokumentu 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 korzystał (wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r, II UK 321/04, OSNP z 2006/11-12/190, wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2010 r, II UK 204/09, Lex nr 590241).

W ocenie Sądu nie można przyjąć, że J. S. realizowała postanowienia umowy o pracę. W toku procesu nie wykazano, że pracowała w wymiarze połowy etatu, pod kierownictwem pracodawcy. Jak już wspomniano we wcześniejszej części uzasadnienia A. P. nie wykazał potrzeby zatrudnienia swej córki umowami z dnia(...) i z dnia 21 sierpnia 2014 r i korzystania z pracy tej osoby za wynagrodzeniem. Nigdy wcześniej nie zatrudnił pracownika w celu prowadzenia spraw biurowych i roznoszenia ulotek i nie przyjął nikogo na jej miejsce. Wątpliwości budzi zwłaszcza zatrudnienie na tym stanowisku wnioskodawczynie mieszkającej z rodziną w L., a nie osoby zamieszkałej w miejscowości wykonywania działalności gospodarczej. O zasadności odwołania nie świadczy również podpisywanie listy obecności, którą wnioskodawczynie przechowywała w swoim mieszkaniu.

Sąd podkreślił, że strony nie przedstawiły żadnych wiarygodnych dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie czynności pracowniczych. Wprost przeciwnie całość zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wskazuje, że przedmiotowe umowy o pracę zostały zawarte jedynie dla pozorów. Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, sporna umowy o pracę zawarte zostały nie w celu faktycznej realizacji obowiązków wynikających z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji sporne umowy o pracę, zgodnie z art. 83 § 1 kc, należy uznać za pozorne, a więc nieważne. Nie doprowadziły bowiem one do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., co prowadzi do konkluzji, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia J. S. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o powołane wyżej przepisy oraz na mocy art. 477¹⁴ § 1 kpc Sąd orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wniosła wnioskodawczynie, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie, brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z jego treścią,
2. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 67⁵ § 1 i 2 kp. w związku z art. 22 kp, poprzez jego niezastosowanie,
3. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 83 § 1 kc, poprzez jego nieuprawnione zastosowanie,
4. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 6 kc poprzez przyjęcie, że ciężar dowodu w zakresie świadczenia pracy spoczywa na wnioskodawczynie, podczas gdy to nie skarżąca winna udowodnić świadczenie pracy, a organ rentowy pozorność zawartej umowy o pracę.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i wydanie rozstrzygnięcia co do istoty zgłoszonego roszczenia poprzez „uchylenie zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania wnioskodawczynie w całości” oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczynie zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, że sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 kpc, traktując materiał dowodowy dowolnie i wybiórczo. Nadto pomija fakty istotne dla rozstrzygnięcia postępowania wskazywane przez strony postępowania. Pomimo powołania się na zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, zasad tych nie zastosował.

Sąd w całości pominął wyjaśnienia składane przez strony dotyczące przyczyn zatrudnienia skarżącej w przedsiębiorstwie (...) należącym do uczestnika. Przyczyny te są kluczowe dla oceny zawarcia umowy o pracę i jej świadczenia przez skarżącą. Tymczasem powodem zawarcia umowy o pracę między stronami był fakt, że pan A. P., ojciec skarżącej jest bardzo aktywny gospodarczo. W okresie zatrudnienia wnioskodawczynie świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin tygodniowo na rzecz (...)sp. z oo. w dni powszednie od poniedziałku do piątku. Nadto prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą (...). Czynności te średnio zabierają mu dodatkowo co

najmniej 20 godzin w tygodniu. Uczestnik od 2012 r do września 2014 r pełnił funkcję syndyka(...)Spółdzielni (...) w G. w upadłości. Nadal natomiast jest syndykiem (...) Spółdzielni (...) w O.. Realizacja opisanych powyżej obowiązków powoduje, że uczestnik pracuje 12-13 godzin dziennie.

Oczywiste jest, że ze względu na swój wiek (...) lata) oraz ilość obowiązków zawodowych uczestnik nie jest w stanie wykonywać wszystkich tych obowiązków sam. Wbrew twierdzeniom sądu, zasady doświadczenia życiowego każą przyjąć, że osoba tak obciążona obowiązkami zawodowymi nie jest w stanie sama wszystkich tych obowiązków wypełnić osobiście. Tym bardziej, że w ramach przedsiębiorstwa (...) uczestnik osobiście odpowiedzialny jest za instalacje i serwis techniczny urządzeń do transmisji internetu. Od czerwca 2014 r uczestnik dostarcza internet do około 20 miejscowości i dużej liczby użytkowników. Każdy z tych użytkowników co miesiąc musi otrzymać fakturę i na bieżąco zostać rozliczony i obsłużony. Każdy z użytkowników ma prawo do złożenia reklamacji, skorzystania z pomocy technicznej i merytorycznej przedsiębiorstwa, zapoznania się z ofertą odnośnie świadczonych usług.

Ilość i natężenie wymienionych powyżej obowiązków w pełni uzasadnia i nadal uzasadnia potrzebę zatrudnienia wnioskodawczyni i powierzenia jej części obowiązków zawodowych uczestnika. Na podstawie kolejnych umów o pracę z(...) i 21 sierpnia 2014 r skarżąca przejęła wszystkie obowiązki administracyjne uczestnika dotyczące obsługi klienta. Z tak zebrany materiał dowodowy w pełni koresponduje zarówno fakt fakturowania klientów przez skarżącą, jak przyjmowanie i obsługa zgłoszeń serwisowych. Jeżeli, jak twierdzi sąd, dowody te zostały „spreparowane” dla pozoru, to nic nie stało na przeszkodzie, aby w toku postępowania dowodowego dopuścić z urzędu dowód z opinii biegłego z zakresu informatyki, który po zapoznaniu się ze stanem komputerów wykorzystywanych zarówno przez uczestnika, jak i wnioskodawczynię wypowiedziałby się, czy wiadomości elektroniczne i faktury VAT zostały sporządzone przez wnioskodawczynię.

Sąd oceniając zebrany materiał traktuje go wybiórczo, w całości bowiem pomija inne dochody uzyskiwane przez uczestnika. Sąd przywołuje w treści uzasadnienia wyłącznie kwotę dochodu uzyskaną przez uczestnika z pozarolniczej działalności gospodarczej za rok 2014 w 12 741,78 zł (k. 53 akt). Pomija fakt, że przychód za ten okres wyniósł 51.937,66 zł. Taka różnica pomiędzy dochodem, a przychodem wynika w bardzo dużej części z faktu, że uczestnik dokonał w tym okresie m.in. zakupu urządzeń niezbędnych do świadczenia usług. Koszty te zostały poniesione w celu zwiększenia dochodu w przyszłości. Co istotne, dochody te nie są jedynymi dochodami uczestnika, bowiem powinny być powiększone o kwoty z wynagrodzenia za pracę około 2 100 zł miesięcznie i dodatkowe z tytułu pełnienia funkcji syndyka.

Istotne jest, że zatrudnienie wnioskodawczyni, a później jej brata P. P. miało na celu zachowanie wszystkich opisanych powyżej źródeł przychodów. Zaniechanie obsługi użytkowników internetu z pewnością wiązałyby się z ich utratą, a w efekcie koniecznością zakończenia działalności gospodarczej pod firmą (...). Stąd warunkiem sine qua non dalszego prowadzenia działalności gospodarczej równoległe do pozostałych obowiązków zawodowych było zatrudnienie wnioskodawczyni.

Prawdą jest, że po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie jeszcze w 2014 r. uczestnik nikogo nie zatrudnił. Jednak nie zrobił tego tylko z tej przyczyny, że obowiązki skarżącej przejął jej brat P. P., z którym następnie została podpisana umowa zlecenia. Z kolei stanowisko prezentowane przez ZUS oraz potwierdzone w wyroku przez sądu w całości przesądziło, że uczestnik nie może lub nie powinien zatrudniać osób dla niego bliskich, albowiem te bez względu na to, czy spełniają swoje obowiązki pracownicze, czy nie, nie mogą podlegać ubezpieczeniom społecznym. Stąd obowiązki te są świadczone przez P. P. do chwili obecnej, jednak bez zawarcia formalnej umowy.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 67⁵ § 1 i 2 kp w związku z art. 22 kp strona apelująca podała. Zgodnie z art. 22 § 1 kp poprzez 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 kp). W ujęciu art. 22 § 1 kp stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do

wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Strony zmodyfikowały wiążący je stosunek pracy umawiając się, że pracownik będzie wykonywał swoje czynności w sposób zdalny. W tym celu pracodawca przekazał wnioskodawczyni komputer przenośny (laptop) i telefon służbowy. Zdaniem skarżącej na skutek dowolnej oceny materiału dowodowego, sąd pierwszej instancji zaniechał subsumcji zgromadzonego materiału do normy prawnej określonej w art. 67⁵ kp. Zgodnie z tym przepisem „Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Taki sposób świadczenia pracy został umówione przez strony i w taki sposób umowa była realizowana. Niezrozumiałe są twierdzenia sądu odnoszące się do rzekomego „braku nadzoru pracodawcy nad wnioskodawczynią” przejawiającego się chociażby w fakcie „sporządzania list obecności w jej miejscu zamieszkania”. Oczywiście jest, że strony układając swoją współpracę w formie telepracy czynią to po to, aby część swoich obowiązków zautomatyzować. W tego typu formach pracy wprost nie możliwe jest sporządzanie i przekazywanie pracodawcy listy obecności w sposób inny niż zdalny.

Korespondencja elektroniczna stron za okres od lipca do września 2014 r w całości potwierdza odmienny stan faktyczny i sprawowanie nadzoru przez pracodawcę. Przykładowo w wiadomości elektronicznej (...) czytamy „Witam, jutro połącz się ze zdalnym komputerem, wg ustawień jak sms. Na pulpicie jest katalog wyciągi bankowe otwórz ostatni wyciąg i ponanoś wpłaty w programie obsługi klientów. Gdyby coś nie chodziło dzwoń do mnie na komórkę Pozdrawiam A. P.. Z kolei w wiadomości wnioskodawczyni z dnia 22 lipca 2014 r ta raportuje wykonanie zleconych jej zadań, pisząc: „Zrobiłam wg zaleceń, sprawdź, czy jest dobrze. Pozdrawiam J. S.”. Dowód: wiadomość elektroniczna A. P. z (...), wiadomość elektroniczna J. S. z 22 lipca 2014 r.

Również pozostała korespondencja złożona do akt sprawy potwierdza, że czynności za każdym razem zlecane były wnioskodawczyni, a ta je wykonywała i raportowała wykonanie powierzonych zadań pracodawcy. Nie sposób przyjąć, że pomiędzy pracodawcą, a skarżącą brak było podporządkowania, czy nadzoru, to jest podstawowych elementów stosunku pracy.

Uzasadniając zarzut pozorności strona skarżąca podała, że na skutek nieprawidłowej oceny dowodów sąd błędnie doszedł do przekonania, że umowa o pracę wiążąca strony zawarta została dla pozorów. Istotne jest, że pracodawca przyjmował „owoce pracy” skarżącej. W okresie świadczenia pracy skarżąca m.in. opracowała i roznosiła ulotki, wystawiła kilkadziesiąt faktur dla klientów, zaktualizowała bazy danych klientów itp. Innymi słowy wykonywała polecenia pracodawcy i zrealizowała ciężące na niej obowiązki. Ponad wszelką wątpliwość potwierdza to fakt, że następnie faktury wystawione przez skarżącą zostały przez nią rozesłane do klientów i przez nich zapłacone. Nie może być mowy o tym, aby czynność ta miała charakter pozorny, czy symulowany, albowiem nigdy nie wywarłaby opisywanego skutku. O jego ziszczeniu się świadczą najlepiej wpływy środków finansowych użytkowników internetu na rachunek bankowy pracodawcy. Skarżąca powołała się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 12 maja 2011 r, że „Nie można przyjmować pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował”.

W uzasadnieniu zarzutu dotyczącego ciężaru dowodu skarżąca podkreśliła, że organ, który zakwestionował ważność umowy o pracę jako tytuł ubezpieczenia, powinien w sposób niebudzący wątpliwości udowodnić pozorność umowy o pracę. Zgodnie z dyspozycją art. 6 kc, to nie skarżąca zobowiązana jest do udowodnienia świadczenia pracy, a organ do wykazania jej pozorności. Strona negująca uprawnienie żądającego, obowiązana jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 r, w którym stwierdził, że „przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego zmienionych ustawą z dnia 1 marca 1996 r o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz.. 189, obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi

skutki prawne (art. 6 k.c)”. W ocenie skarżącej organ rentowy pozorności nie wykazał. Tymczasem podniesione przez skarżące argumenty potwierdzają zgoła odmienny stan rzeczy, jakim jest faktyczne świadczenie pracy. Umowa o pracę zawarta przez wnioskodawczynię z pracodawcą jest w pełni ważna i skuteczna. W konsekwencji winna wywrzeć wszystkie przewidziane prawem konsekwencje, w tym stanowić podstawę do ubezpieczeń społecznych. Strona apelująca powołała się w apelacji na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11, Lex nr 885004, z dnia 14 marca 2001 r, II UKN 258/00 (OSNP 2002/21/527), z dnia 4 sierpnia 2005 r, II UK 321/04 (OSNP 2006/11-12/190 i z dnia 19 października 2007 r, II UK 56/07 (Lex nr 376433), z dnia 17 grudnia 1996 r, I CKU 45/96 (OSNC 1997/6-7/76 z glosą A. Zielińskiego, Pal. 1998/1- 2/204 i nast.).

Sąd Apelacyjny postanowił uzupełnić podstępnie dowodowe i przesłuchać w charakterze strony wnioskodawczynię J. S.i zainteresowanego A. P. na okoliczności charakteru i sposobu wykonywania pracy wnioskodawczyni u zainteresowanego.

Wnioskodawczyni na rozprawie apelacyjnej w dniu 28 czerwca 2017 r zeznała, że pogorszył się stan zdrowia jej ojca, musiał zrezygnować z obowiązków lub zatrudnić pracownika. Ojciec nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, był przemęczony, pracował na cały etat w firmie (...), był też syndykiem upadłości i prowadził firmę, która zajmowała się instalacją bezprzewodową internetu. Podczas pobytu w domu rodzinnym skarżąca pomagała ojcu, znała klientów, znała zakres obowiązków w firmie ojca, nie trzeba jej było wdrażać, nie przeszkadzało jej to, że mieszkała daleko od ojca. Ulotki roznosiła, gdy przyjeżdżałam do ojca w weekendy. Obsługę klienta można było wykonywać za pomocą zdalnego pulpitu i telefonu służbowego, który dostała od ojca w ramach umowy o pracę. Pracy było sporo, ale zależało od dnia. Ojciec miał 120 stałych klientów, którzy podpisali umowę na 2 lata. Instalację urządzeń robił ojciec, robił również serwis na miejscu u klientów. Skarżąca miała pracować wtedy, kiedy ojciec jest w firmie, tj. w godzinach 8.00-16.00. Skarżąca miała odbierać telefony, codziennie pracowała przez 4 godziny, które miały zmieścić się między 8.00 a 16.00. Telefonów było od 2 do 10 dziennie od klientów. Więcej telefonów wykonywała skarżąca. Dzwoniła do klientów w różnych sprawach, np. zaległości w płatności, czy odebrano ankietę satysfakcji wysłanej drogą mailową, dzwoniła do potencjalnych klientów żeby przedstawić ofertę. Dane brała z książki telefonicznej. M. to jej rodzinna miejscowość, znała ludzi. Zajmowała się wystawianiem faktur, nanosiła płatności, tzn. nanosiła do programu z wyciągów bankowych, wyciągi miała w formie skanów przesyłanych przez ojca. Faktury wystawiała na koniec miesiąca, niektórzy prosili o wydrukowanie książeczki wpłat, wypełniała książkę przychodów i rozchodów, przygotowywała wstępne umowy, chociaż ich nie podpisywała. Listę obecności codziennie podpisywała, wysyłała na koniec miesiąca w formie skanu. Informacje na temat usług zamieszczała w(...)i na portalu (...). Zajmowała się również zakupem drobnych rzeczy, jak przyłącza, routery, kable. Archiwizowała dokumenty w siedzibie firmy wtedy kiedy była w domu rodzinnym. To ojciec wyznaczał jej zadania, a potem sprawdzał - np. miała się dowiedzieć czego dotyczyła awaria, i na kiedy się umówić, ojciec kontrolował, czy ponaosila wszystkie wpłaty, żeby wystawić faktury. Była kontrolowana na bieżąco, codziennie, telefonicznie i mailowo, osobiście również co 2 tygodnie, kiedy miała przyjeżdżać. Pomagała skarżącej przy dziecku niepracująca siostra i mama. Ojciec zatrudnił też jej brata na umowę zlecenie, bo brat pracował już gdzie indziej na umowę o pracę. Miał pracę na cały etat. Brat pomagał ojcu również w zakładaniu instalacji (nagranie rozprawy minuty 00:04:34 - 00:22:06).

Wnioskodawca na rozprawie apelacyjnej zeznał, że w lipcu zbiegła mu się praca w firmie z zakończeniem pracy przy upadłości. Był podział masy, miał więcej obowiązków, „nie wyrabiał się” fizycznie. Był zmęczony fizycznie. Zatrudnił córkę, bo się tym interesowała, wcześniej pomagała mu przy pracy biurowej. Jak była w domu, to zlecał jej zadania, prace biurowe. Wcześniej znała metody pracy na odległość i trochę pomagała. Wnioskodawca wiedział, że córka to umie, dlatego zlecił jej to, były to typowo biurowe prace: rozliczanie kontrahentów, dawał wyciągi bankowe, na których były zapłaty klientów. Córka sprawdzała, czy zapłacono, wchodziła na odległość do komputera bazowego i mogła na tym komputerze bazowym pracować przez zdalny pulpit, są odpowiednie hasła dostępu. Najwięcej czynności to: obsługa telefonu - przekierowywał telefony klientów na jej służbowy telefon i ona obsługiwała w tym czasie klientów. Klientów było od 150-120, bo jedni odchodzili drudzy przychodzili. To jest duża gmina 4500 mieszkańców. Kontrolował córkę codziennie. Wchodził do bazy, sprawdzał co zrobiła, również telefonicznie. Czasem radziła się go odnośnie do awarii. Miała pracować w takich godzinach, w jakich wnioskodawca był w zakładzie pracy, tj. 8:00-16:00.

Nie miała tych czynności non stop. Codziennie w tych godzinach pracowała 4 godziny. Zlecił też przygotowanie ulotki reklamującej i żeby przywiozła jak przyjedzie, i przywiozła te ulotki. Zaczął „wciągać” syna, gdy córka poszła na zwolnienie lekarskie. Jak skończył upadłość, miał mniej obowiązków. Syn pracował od lutego 2015 r do maja przez 3 lub 4 miesiące. Córka jest obecnie na urlopie wychowawczym. Po urlopie, jeśli będzie chciała wrócić do pracy, to wnioskodawca chciałby, żeby pracowała chyba, że zrazi się procesem (nagranie rozprawy minuty 00:22:06-00:33:35).

Sąd Apelacyjny podzielił zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanego, jako rzeczowe, logiczne i składane w sposób spontaniczny.

W oparciu o dowody przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym **Sąd Apelacyjny zważył co następuje.**

Apelacja wnioskodawczyni jest zasadna i dlatego została uwzględniona w sposób skutkujący zmianą zaskarżonego wyroku. Zasadne są zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego i prawa procesowego powołanych w apelacji.

Trafne okazały się podniesione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z jego treścią. W konsekwencji Sąd Okręgowy z poczynionych ustaleń faktycznych wywiódł niewłaściwe wnioski, co skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r, II UKN 685/98, Lex nr 41437). Sprzeczność ustaleń z treścią zebranego materiału zachodzi wtedy, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie, a konkluzją, do jakiej dochodzi sąd na podstawie tego materiału. Sprzeczność tak rozumiana obejmuje wszystkie wypadki wadliwości wynikające z naruszenia art. 233 § 1 kpc, a więc i błędy popełnione przy ocenie zebranego materiału.

W niniejszej sprawie sporne było, czy wnioskodawczyni J. S. z dniem (...) podjęła pracę w firmie (...) A. P. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie od 21 sierpnia 2014 r na podstawie umowy o pracę na czas określony, a tym samym, czy od (...) podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik pracujący w systemie telepracy w rozumieniu art. 67⁽⁵⁾ § 1 i 2 kp.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji (w szczególności przesłuchanie wnioskodawców, k. 48-50 akt sprawy) oraz uzupełnione przed Sądem Apelacyjnym pozwoliło na dokładne ustalenie stanu faktycznego i prawidłową jego ocenę. Nie ma wątpliwości, że wnioskodawczyni wykonywała pracę na rzecz A. P. od (...) jak pracownik. Praca wykonywana była stale, codziennie, pod nadzorem pracodawcy w wymiarze 1/2 etatu. Wnioskodawczyni i zainteresowany szczegółowo przedstawili, jakie czynności wykonywała J. S. w ramach zakresu obowiązków pracowniczych, ustalonych pisemnie jako część umowy o pracę z dnia (...) i z dnia 21 sierpnia 2014 r oraz w opisie stanowiska pracy (k. 23-25 i 31-32 akt ZUS). Wnioskodawczyni ze znajomością rzeczy opisała w postępowaniu apelacyjnym wykonywane przez siebie czynności. Podała, że dzwoniła do klientów w sprawach zaległości w płatności, wysłała ankiety satysfakcji, dzwoniła do potencjalnych klientów, żeby przedstawić ofertę. Zajmowała się wystawianiem faktur, nanosiła płatności do programu z wyciągów bankowych przesyłanych w formie skanów przez ojca, wystawiała faktury wystawiała na koniec miesiąca, drukowała książeczki wpłat, wypełniała książkę przychodów i rozchodów, przygotowywała wstępne umowy. Informacje na temat usług zamieszczała w gazecie reklamowej (...) i na portalu (...). Zajmowała się również zakupem drobnych rzeczy, jak przyłącza, routery, kable. Archiwizowała dokumenty w siedzibie firmy, kiedy była w domu rodzinnym. Wykonywanie wymienionych wyżej

czynności zajmowało codziennie 4 godziny, wypełniając czas pracy w wymiarze 1/2 etatu. Na zlecenie ojca wymyśliła również ulotkę reklamowa (k. 53 akt ZUS) i roznosiła ulotki, co było zajęciem ubocznym

Nie budzi również wątpliwości okoliczność, że praca wnioskodawczynie świadczona była pod nadzorem pracodawcy A. P.. Wynika to z zeznań jego i wnioskodawczynie. Pracodawca zlecał konkretne czynności, przełączał rozmowy z klientami na służbowy telefon córki, wskazywał, które czynności są najpilniejsze do wykonania, a potem kontrolował prace, najczęściej za pomocą systemu informatycznego. Wnioskodawczynie w razie potrzeby zwracała się o radę lub o sprawdzenie wykonywanych czynności do ojca.

Nie ma żadnych podstaw, aby kwestionować autentyczność, czy wiarygodność informacji zawartych w przedstawionych przez wnioskodawczynię wydrukach ze służbowej korespondencji e-mailowej, prowadzonej z ojcem w dniach 21-22, 25 lipca 4-5, 12 i 22 sierpnia i 2 września 2014 r (k. 33-43 akt ZUS). Z korespondencji tej wynika zarówno fakt wykonywania pracy przez wnioskodawczynię, jak i nadzór sprawowany przez pracodawcę nad jej pracą. Np. w dniu (...) A. P. napisał do wnioskodawczynie: "Witam. Jutro połącz się ze zdalnym komputerem, wg ustaleń jak w sms. Na pulpicie jest katalog wyciągi bankowe otwórz ostatni wyciąg i ponanoś wpłaty w program obsługi klientów. Gdyby coś nie chodziło dzwoń do mnie na komórkę. Pozdrawiam A. P.". Odpowiedź wnioskodawczynie z 22 lipca 2014 r: „Zrobiłam wg zaleceń, sprawdź, czy jest dobrze. Pozdrawiam J. S.”.

Wnioskodawczynie ponadto wystawiała faktury, a złożone kserokopie tych dokumentów również nie budzą wątpliwości, jako „sprzedawca” obok firmy (...) podane jest imię i nazwisko wnioskodawczynie (k. 44-52 akt ZUS). Nie zostało zakwestionowane, że księgę przychodów i rozchodów wypełniała wnioskodawczynie, a także dokonywała drobnych zakupów (księga przychodów i rozchodów i faktury, koperta k. 53 akt sprawy).

Wnioskodawczynie była pracownikiem zatrudnionym w systemie telepracy. Zatem oprócz art. 22 Kodeksu pracy należy uwzględnić uregulowania Rozdziału II b Kodeksu pracy „Zatrudnienie pracowników w formie telepracy”. W art. 67⁵ kp wskazane zostało, że praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca) (§ 1). Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (§ 2).

W opisany w cytowanych przepisach sposób wykonywała pracę J. S. jako pracownik. Pracę świadczyła regularnie, zgodnie z treścią pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z warunkami pracy (k. 26 akt ZUS). Wnioskodawczynię obowiązywała czterogodzinna dobową i dwudziestogodzinna miesięczną normą czasu pracy, praca wykonywana była przez cztery godziny w godzinach od 8:00 do 16:00 od poniedziałku do piątku. Jak wyjaśnił wnioskodawca, córka pracowała przez cztery godziny w godzinach, kiedy on był w pracy. Praca określona i wykonywana w powyższy sposób jest pracą wykonywaną regularnie. Praca w systemie telepracy pozwoliła wnioskodawczynie na opiekę nad dzieckiem, przy której to opiece pomagały również niepracująca siostra oraz matka. W czasie zawierania umowy o pracę wnioskodawczynie była zatrudniona w innym zakładzie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale nie wykonywała pracy z powodu opieki nad dzieckiem, a stosunek pracy został wkrótce rozwiązany.

Przytoczone wyżej dowody, które nie budzą wątpliwości Sądu Apelacyjnego, jednoznacznie wskazują na wykonywanie przez J. S. pracy na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego w systemie telepracy, na podstawie umowy o pracę zawartej z A. P. w dniu (...) na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę z 21 sierpnia 2014 r na czas określony do 31 sierpnia 2017 r.

Okoliczność, czy w dacie zawierania umowy o pracę wnioskodawczynie była w ciąży, czy też nie, i czy o ciąży wiedziała, nie ma żadnego znaczenia w sprawie. Przyczyny zawarcia umowy o pracę, o ile nie są sprzeczne z prawem, nie podlegają ocenie sądu.

Jeżeli praca była wykonywana nie można mówić o pozorności umowy o pracę. Sąd Okręgowy, uznając, że umowa o pracę była pozorna naruszył przepis art. 83 § 1 zdanie 1 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym przepisem, oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych,

przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd, co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, 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. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r, I UK 14/12, Lex nr 1216864). Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca.

Wykazali również wnioskodawczyni i zainteresowany na potrzebę zatrudnienia J. S. w lipcu 2014 r. A. P., który prowadził firmę (...) jednocześnie pozostawał w zatrudnieniu i wykonywał czynności syndyka masy upadłości różnych firm. W lecie 2014 r. czynności syndyka były pracochłonne i zakończyły się we wrześniu 2014 r., zainteresowany był bardzo zmęczony (wyjaśnienia i zeznania wnioskodawcy złożone w Sądzie Okręgowym. 49v a.s. i w postępowaniu apelacyjnym). Po zakończeniu czynności syndyka we wrześniu 2014 r. zainteresowany miał mniej obowiązków, ale na wiosnę następnego roku zatrudnił do pomocy syna na podstawie umowy zlecenia.

Zainteresowany posiadał dochody pozwalające na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem 2000 zł. Przychody firmy (...) za 2014 r. wyniosły 51.937,66 zł, a dochód w kwocie 12.741,78 zł wyliczony został po odjęciu wydatków, w tym wynagrodzeń (bilans z księgi za okres od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r, k. 53 akt sprawy). Nadto zainteresowany miał dochody z zatrudnienia i wynagrodzenie z tytułu czynności syndyka.

Wcześniejsze, przed zawarciem umowy o pracę, wykonywanie przez wnioskodawczynię na rzecz firmy ojca niektórych czynności w sposób sporadyczny stanowiło pomoc osoby bliskiej w prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej. Nie podważa to ważności zawartej następnie umowy o pracę, może natomiast świadczyć o nabyciu przez wnioskodawczynię umiejętności, wykorzystanych później w czasie zatrudnienia.

J. S. jako pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu i rentowemu na podstawie art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r, poz. 963 ze zm.), ubezpieczeniu chorobowemu na podstawie art. 11 ust 1 i ubezpieczeniu wypadkowemu na podstawie art. 12 ust. 1 powołanej ustawy. Wnioskodawczyni podlega tym ubezpieczeniom od podjęcia pracy i nawiązania stosunku pracy, czyli od(...), stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny w Lublinie, uwzględniając apelację, zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustalił, że wnioskodawczyni jako pracownik u płatnika składek A. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od (...) (punkt I wyroku.).

W związku z tym, że wnioskodawczyni jest stroną wygrywającą proces, zasądzone zostały od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na jej rzecz koszty postępowania w postaci opłaty od apelacji, o czym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 2 kpc (punkt II wyroku). Nie został uwzględniony wniosek apelacji o zasądzenie kosztów postępowania za pierwszą instancję, ponieważ w postępowaniu przed Sądem Okręgowym ani wnioskodawczyni, ani jej pełnomocnik nie złożyli wniosku o zwrot kosztów postępowania.