

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SA Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 stycznia 2015 r. w B.

sprawy z odwołania A. P. (1)(...)" oraz A. P. (2)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji (...) (...) oraz A. P. (2)

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 grudnia 2013 r. sygn. akt IV U 3636/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od A. P. (1)(...)" na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III AUa 634/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 21 sierpnia 2013 r., na podstawie art. 83 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, stwierdził, że A. P. (2) jako pracownik u płatnika składek(...)A. N. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2013 r. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2013 r. została zawarta pomiędzy A. N. (1) oraz jego córką – A. P. (2) – dla pozor. Jej celem nie była bowiem wola świadczenia pracy, lecz uzyskanie i pobieranie długotrwałych wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem organu rentowego, świadczy o tym m.in. okoliczność, iż w chwili zatrudnienia A. P. (2) była w 20 tygodniu ciąży, w czasie której stwierdzono nieprawidłowości i zalecono oszczędny tryb życia, w tym powstrzymanie się od pracy. Ponadto wymieniona mieszka około 300 kilometrów od miejsca prowadzenia działalności gospodarczej jej ojca i prowadzi własną działalność gospodarczą, co skłania ku wnioskowi, iż praca nie była wykonywana w podporządkowaniu pracowniczym. Organ rentowy zwrócił również uwagę na ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę w kwocie 7.000 zł, co może wskazywać na chęć uzyskania wysokich świadczeń z

ubezpieczenia społecznego, jak też na okoliczność, iż w okresie od 1 stycznia 2006 r. do 31 grudnia 2012 r. pracodawca nie zatrudniał żadnego pracownika, nie robił tego również w okresie korzystania przez A. P. (2) ze zwolnień lekarskich.

W odwołaniach od powyższej decyzji, odwołujący – A. P. (1)(...)” oraz A. P. (2) - wskazali przede wszystkim, że A. P. (2) wykonywała u swojego ojca obowiązki pracownicze, które polegały w szczególności na prowadzeniu rozmów z kontrahentami. Nie prowadziła ona w tym czasie swojej działalności gospodarczej, a zawiesiła ją dopiero w marcu z uwagi na wiążącą ją do tego czasu umowę najmu lokalu. A. N. (1) wskazał, iż jego sytuacja finansowa pozwalała mu na zatrudnienie córki za wynagrodzeniem 7.000 zł. Podał również, iż nie zatrudnił nikogo na zastępstwo, gdyż nie chce wtajemniczać obcych osób w sprawy prowadzonej działalności – w tym w szczególności recepturę produkowanego produktu.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie, powołując się na argumentację zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy Olsztynie, postanowieniem z dnia 6 grudnia 2013 r. (k. 28) – na podstawie art. 219 k.p.c. – zarządził połączenie do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia spraw wszczętych z odwołań A. N. (1) oraz A. P. (2) o sygnaturach IV U 3636/13 i IV U 3678/13 i prowadził je dalej pod sygnaturą IV U 3636/13.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 13 grudnia 2013 r. oddalił odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił, że A. N. (1) prowadzi w W. działalność gospodarczą pod nazwą (...). Od 2006 r. nie zatrudnia żadnych pracowników. W 2012 r. A. N. (1) osiągnął dochód z prowadzonej działalności gospodarczej w wysokości 89.446,44 złotych. A. P. (2) – córka A. N. (1) – od około 2005 r. mieszkała w W.. Od 2011 r. mieszka wraz z mężem w Ż., gdzie od dnia 24 października 2011 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) A. P. (2), polegającą na sprzedaży sukien ślubnych, której wykonywanie zawiesiła w dniu 3 marca 2013 r. W dniu 1 stycznia 2013 r. A. P. (2) zawarła z A. N. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której miała świadczyć pracę na stanowisku konsultanta do spraw reklamy i marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 7.000 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano teren całego kraju. Zakres obowiązków pracowniczych nie został określony na piśmie (umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2013 r., k. 5 akt ZUS). W czasie zawierania umowy A. P. (2) była w piątym miesiącu ciąży. Z zeznań A. N. (1) wynika, że jego córka miała problemy finansowe, z uwagi na nierentowność prowadzonej działalności gospodarczej. Zaawansowana ciąża powodowała, iż żaden inny pracodawca by jej nie zatrudnił. Wymieniony chciał pomóc córce, ale wolał, aby pieniądze zarobiła, a nie otrzymała je za darmo. Z relacji A. P. (2) wynika, iż wynagrodzenie za pracę określone w umowie zostało ustalone tak, aby pokryło ono koszty jej utrzymania. A. N. (1) zgłosił córkę do ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w dniu 14 stycznia 2013 r. Od dnia 28 lutego 2013 r. wymieniona przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na niezdolność do pracy. Od dnia 2 kwietnia 2013 r. rozpoczęła pobieranie zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Poród miał miejsce w maju 2013 r.

Oceniając stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy odwołał się do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, i stwierdził, że podstawową przesłanką objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi jest zatem posiadanie statusu pracownika, którym zostaje się przez nawiązanie stosunku pracy. Sąd ten nie dał wiary relacjom przedstawianym przez A. P. (2) oraz A. N. (1), w zakresie w jakim twierdzili, iż celem zawartej między nimi umowy o pracę było rzeczywiste świadczenie pracy, a nie jedynie chęć uzyskania przez A. P. (2) świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z jej ciążą. W konsekwencji uznał, że przedmiotowa umowa o pracę zawarta została dla pozorów, a zatem – w myśl art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – jest nieważna.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż A. N. (1) pomimo, iż działalność gospodarczą prowadzi od wielu lat, od 2006 r. nie zatrudnia żadnego pracownika. Nie zdecydował się na to również po przejściu A. P. (2) na zwolnienie lekarskie. Zdaniem tego Sądu, nie zasługują na wiarę jego twierdzenia, iż wynikało to z obawy, że niespokrewniony z nim pracownik mógłby poznać recepturę produkowanych przez niego past. A. P. (2) została rzekomo zatrudniona na stanowisku konsultanta do spraw reklamy i marketingu. Jedynymi jej zadaniami miało być prowadzenie rozmów z potencjalnymi kontrahentami, opracowywanie materiałów reklamowych, tłumaczenie ich na język angielski itp.

Osoba pracująca na takim stanowisku nie musiała być zatem zaznajamiana z procesem produkcji w zakresie większym, niż wymagała tego prezentacja produktu. Nie ulega natomiast wątpliwości, iż z informacjami, które były przekazywane klientom (w tym potencjalnie przedsiębiorcom konkurencyjnym) mógłby, bez szkody dla działalności A. N. (1), zostać zaznajomiony również niespokrewniony pracownik.

W ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości co do rzeczywistego zamiaru stron umowy o pracę budzi okoliczność, iż została ona zawarta w czasie, gdy A. P. (2) była w piątym miesiącu ciąży, o czym strony wiedziały. Zdaniem Sądu, od rzekomego zatrudnienia (od dnia 2 stycznia 2013 r.) do zaprzestania przez wymienioną pracy, z uwagi na zwolnienie lekarskie (od dnia 28 lutego 2013 r.) minęło niespełna dwa miesiące. W tym czasie nadal prowadziła ona swoją działalność gospodarczą, którą zawiesiła dopiero w dniu 3 marca 2013 r. Brak jest logicznego związku między tak późnym zawieszeniem działalności gospodarczej, a łączącą A. P. (2) umową najmu lokalu, będącego siedzibą jej działalności, na co odwołująca się powoływała. Sąd Okręgowy ocenił, że umowa najmu w żaden sposób nie wpływa na możliwość zawieszenia działalności gospodarczej, pod warunkiem, że działalność ta rzeczywiście nie była wykonywana. A to zdaniem tego Sądu, w sytuacji, gdy A. P. (2) od dwóch miesięcy rzekomo świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, negatywnie rzutuje na wiarygodność przedstawianej przez nią relacji w tym zakresie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, odwołujący nie udowodnili, iż A. P. (2) rzeczywiście wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Sąd Okręgowy ocenił, że takiego dowodu nie mogą stanowić złożone do akt sprawy pisemne oświadczenia sześciu osób (k. 22), gdyż nie wynika z nich, jak długo trwały wskazane w nich rozmowy z potencjalnymi klientami – czy były to pojedyncze rozmowy telefoniczne, osobiste spotkania, czy też może cykle rozmów ani kiedy owe rozmowy miałyby się odbyć. Z wydruków wiadomości e-mail, zdaniem tego Sądu wynika jedynie, że z adresu „(...)” w dniu 23 lutego 2013 r. wysłany został e-mail bez treści, zawierający dwa załączniki – pliki graficzne – do 15 adresatów. Poza odpowiedziami jednego z nich, wydruk zawiera jeszcze jedną wiadomość, wysłaną z rzeczonego adresu, z informacją o zmianie nazwy produktu.

Dlatego, Sąd Okręgowy uznał, że nawet jeśli dysponentem wskazanej skrzynki e-mailowej rzeczywiście był A. P. (2) i to ona wysłała obie wiadomości, nie może to świadczyć o wykonywaniu przez nią pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie mogły o tym świadczyć również wiadomości e-mailowe, których wydruki znajdują się na kartach 18-29 akt ZUS. Sąd ten stwierdził, że większość z nich pochodziła z okresu niezdolności do pracy A. P. (2), natomiast jedyna wiadomość sprzed tego okresu – z dnia 27 lutego 2013 r. (k. 18 akt ZUS) – nie została wysłana przez A. P. (2), bądź też przez A. N. (1), ale przysłana na firmowy adres jego przedsiębiorstwa przez osobę trzecią.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dla oceny zamiaru stron ma znaczenie również ustalenie bardzo wysokiego wynagrodzenia za pracę, które nie odpowiada rodzajowi pracy i lokalnym warunkom na rynku pracy. Sąd Okręgowy wskazał, że wysokość wynagrodzenia ma bezpośrednie przełożenie na wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego w czasie niewykonywania pracy z uwagi na chorobę, czy też w czasie urlopu macierzyńskiego. Podkreślił, iż z relacji A. N. (1) wynika, że nierentowność prowadzonej przez jego córkę działalności gospodarczej spowodowała u niej problemy finansowe, a zaawansowana ciąża uniemożliwiła jej podjęcie innej pracy i dlatego zdecydował się pomóc córce, ale wolał, aby na przekazane jej pieniądze zarobiła, a nie otrzymała je za darmo. Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia, które zostało określone w umowie o pracę w taki sposób, aby pokryło ono koszty jej utrzymania, a także biorąc pod uwagę faktyczne niewykonywanie pracy, bądź wykonywanie jej w bardzo niewielkim zakresie, Sąd Okręgowy stwierdził, że ewentualne przysporzenie pieniężne na rzecz A. P. (2) należy uznać raczej za darowiznę, czy też przejaw wdzięczności za udzieloną pomoc przy prowadzeniu działalności, a nie wynagrodzenie za pracę.

Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, A. N. (1) nie przejawiał chęci zatrudnienia pracownika. Ocenił, iż działalność gospodarcza przynosiłaby straty, gdyby wziąć pod uwagę okoliczność, iż w 2012 r. A. N. (1) osiągnął dochód z prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej w wysokości 89.446,44 zł oraz kwotę podatku dochodowego i wynagrodzenia pracownika w łącznej kwocie ponad 84.000 zł rocznie. W tym względzie podzielił pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z dnia 4 października 2007 r. (I UK 116/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 355), zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie wynikającego z niej zatrudnienia organowi ubezpieczeń społecznych nie

powodują powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, jeżeli z okoliczności (nie wyłączając domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c.) wynika, że praca nie była świadczona oraz że ustalone warunki wynagradzania za pracę nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd Okręgowy wskazał też, że nawet jeżeli A. P. (2) wykonywała pewne czynności na rzecz swojego ojca, to nie można było uznać ich za pracę w ramach stosunku pracy. Na tę okoliczność odwołał się do definicji stosunku pracy określonej w art. 22 § 1 k.p. i stwierdził, że odwołująca nie świadczyła pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie (odwołująca w większości świadczyła pracę w domu). Dodał, że A. P. (2) miała wyznaczony jedynie ogólny cel swoich działań, jakim było pozyskiwanie nowych klientów, nie zaś określony zakres obowiązków (z zeznań A. N. (1) (k. 29v) wynika, iż jego córka miała dokonywać tłumaczeń różnych pism i rozmów z języka angielskiego na język polski i odwrotnie oraz korespondować z potencjalnymi klientami, przy czym obojętne dla niego było, gdzie ona to robi, jak i w jakiej formie). W tym względzie powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LexPolonica nr 2083114), wedle którego pozornosc umowy o pracę (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, lecz również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie mają m.in. okoliczności faktyczne jej wykonywania. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie doszło do złożenia oświadczeń woli o treści określonej w umowie o pracę z dnia 1 stycznia 2013 r. i nawiązania stosunku pracy, a wyłącznie do stworzenia pozorów (fikcji) jego nawiązania. W konsekwencji uznał, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego nastąpiło jedynie pod pozorem zatrudnienia, gdyż dotyczyło osoby, która nie mogła być uznana za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, ponieważ nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej było przypisać cech pracownika. Podkreślił też za Sądem Najwyższym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/2005, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251), że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Nie może jednak oznaczać to akceptacji nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed urodzeniem dziecka i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest – w myśl art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Z tych względów ocenił, iż zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych była zatem zasadna i brak było podstaw do jej zmiany.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wywiedli A. P. (2) oraz A. N. (1). A. N. (1), zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucił stronniczość, oraz obrazę prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 2 k.p.c., polegającą na przekroczeniu granic swobodnej oceny materiałów dowodowych w postaci przyjęcia, że zawarcie umowy z pracownicą w czasie ciąży ma na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jest umową dla pozoru, oraz § 1 k.p.c., nie wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy i nie przeprowadzenia możliwych do jej wyjaśnienia dowodów w postaci ustalenia, w jaki sposób pracownik wykonywał swoje obowiązki, co mogło mieć wpływ na treść zapadłego w niniejszej sprawie orzeczenia, przez przyjęcie, iż Sąd nie umożliwił jej zadania pytań dla pełnomocnika ZUS, nie zażądał od ZUS protokołu przebiegu postępowania wyjaśniającego w sprawie A. P. (2), nie zażądał dowodów od ZUS na poparcie argumentacji, zawartej w Decyzji nr (...) z dnia 21 sierpnia 2013 r., oświadczenia, stanowiące o wykonywanej pracy, podpisane czytelnym podpisem przez właścicieli firm lub osoby kompetentne, potwierdzone pieczętkami, na których to widnieją te same nazwiska, Sąd uznał za niestanowiące dowodu, jak również e-maile, które zostały wysłane w jednym pliku do firm, które wcześniej A. P. (2) musiała znaleźć, a później do nich zadzwonić, czy wyrażają zgodę na wysłanie oferty handlowej i dopiero do tych firm, które się zgodziły, zostały one wysłane, co wyjaśniła wyczerpująco podczas procesu wyjaśniającego dnia 6 grudnia w O., Sąd nie wziął również pod uwagę oświadczeń złożonych do ZUS w dniu 5 czerwca 2013 r., przez Prezesa firmy (...) firmy (...), świadczących o osobistych rozmowach z nimi, podczas wizyty w ich firmach, jak też o ogólnym zarysie rozmów, gdyż takie rozmowy związane są tajemnicą handlową.

Czyniąc powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 13 grudnia 2013 r. po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2013 r. w Olsztynie i uchylenie decyzji organu rentowego wraz z zobowiązaniem organu rentowego do wypłaty zaległych świadczeń, wraz z odsetkami.

A. P. (2), w złożonej przez siebie apelacji, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości oraz zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego w postaci obrazy art. 22 § 1 kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie do poczynionych ustaleń faktycznych i przyjęcie, że poczynione ustalenia nie pozwalają na przypisanie stosunkowi łączącemu pracodawcę - A. P. (1)(...) z pracownikiem A. P. (2), cech stosunku pracy;

2. naruszenie prawa procesowego w postaci obrazy art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędną, mającą cechy dowolności, pozbawioną logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w postaci przyjęcia, że zawarcie umowy z pracownicą w czasie ciąży w przedmiotowym stanie faktycznym ma na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jest umową dla pozorów, jak również przyjęcia pozbawionego logiki w postaci, iż z faktu świadczącego o tym, iż pracodawca nie zatrudnia pracownika od 2006 r. i nie zatrudnił podczas zwolnienia lekarskiego odwołującej, wynika, że nie miało to na celu ochrony tajemnicy produkcji jego produktu, a także dowolną ocenę pozbawioną doświadczenia życiowego wskazującą na rozumowanie Sądu, iż z zakresu obowiązków odwołującej w postaci rozmów z potencjalnymi, kontrahentami, opracowywania materiałów reklamowych, tłumaczenia ich na język angielski wynika, że osoba pracująca na takim stanowisku nie musiała być zaznajamiana z procesem produkcji w zakresie większym niż wymagała tego prezentacja produktu oraz, że z takimi informacjami bez szkody dla działalności pracodawcy mógłby zostać zaznajomiony inny pracownik, jak również ocenę materiału dowodowego z przekroczeniem zasad swobody tam, gdzie Sąd z faktu, iż odwołująca była w piątym miesiącu ciąży wnioskuje o wątpliwym zamiarze stron zawarcia umowy o pracę, a także przekroczenia swobody w ocenie Sądu, w miejscu, w którym z faktu zawieszenia działalności w dniu 4 marca 2013 r., wnioskuje o małej wiarygodności zeznań, odwołującej w zakresie świadczenia pracy u pracodawcy, brak doświadczenia życiowego Sądu również w miejscu, w którym wskazuje, iż wynagrodzenie odwołującej, nie odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i warunkom lokalnego rynku, które to okoliczności miały niewątpliwie wpływ na treść orzeczenia;

3. naruszenie prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 212 k.p.c. i art. 232 zd. 2 k.p.c. w postaci niewyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy i nie przeprowadzenia możliwych do jej wyjaśnienia dowodów w postaci ustaleń, w jaki sposób wykonywała swoje obowiązki odwołująca tzn. jakie były przeprowadzane rozmowy z klientami, przez odwołującą, jak długo trwały, czy były to osobiste spotkania, do czego mogło zmierzać przesłuchanie w charakterze świadków, siostry odwołującej J. N. (1), która przebywała w miejscu pracy odwołującej i miała wiedzę o zakresie wykonywania przez nią obowiązków i ilości wykonywanej pracy, co miało wpływ na treść orzeczenia, jak również jej męża Ł. P.;

4. naruszenie przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w postaci obrazy art. 24, 32, 33 ust. 2, art. 45 ust. 1, polegające na braku ochrony organów Państwa nad wykonywaną pracą, jak również naruszenie zasad równości wobec prawa i dyskryminacji poprzez nierówne traktowanie w kwestii przysługujących uprawnień w ramach zabezpieczenia społecznego, które to naruszenia mogły spowodować brak bezstronności w orzekaniu Sądu.

Czyniąc powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez odmienne orzeczenie, co do istoty sprawy i uchylenie decyzji organu rentowego wraz z zobowiązaniem organu rentowego do wypłaty zaległych świadczeń, wraz z odsetkami, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Ponadto wniosła o przeprowadzenie uzupełniającego dowodu z przesłuchania świadków w osobach Ł. P. oraz J. N. (1) na okoliczności świadczenia pracy przez odwołującą, jej wymiaru, wykonywania obowiązków, kontaktów z klientami, miejsca jej świadczenia oraz kontaktów z pracodawcą.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył:

Apelacja wniesiona przez A. N. (2) i A. P. podlegała oddaleniu.

Jak wiadomo podstawę orzeczenia Sądu odwoławczego stanowi materiał dowodowy zebrany w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym jeżeli Sąd odwoławczy uzupełnił ten materiał (art. 382 k.p.c.). Taka sytuacja miała w niniejszej sprawie albowiem Sąd Apelacyjny uwzględnił wniosek dowodowy zawarty w apelacji o przesłuchanie świadków - uznając, iż pominięcie tego wniosku na zasadzie art. 381k.p.c., które mógłby być złożony również przed pierwszą instancją nie byłyby celowe zwłaszcza, iż Sąd Apelacyjny (k. 125) odroczył rozprawę z uwagi na zobowiązanie A. N. i A. P. do złożenia kopii zeznań podatkowych za okres 3 lat. Uzupełniony materiał dowodowy nie prowadzi do odmiennych ustaleń faktycznych niż te, które poczynił Sąd Okręgowy i przyjął za podstawę swego wyroku. Krótko rzecz ujmując realna, logiczna i całościowa ocena materiału dowodowego prowadzi do ustalenia, iż umowa o pracę między stronami była umową pozorną, której celem było jedynie stworzenie pozorów wykonania pracy w reżimie pracowniczym w celu szybkiego uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego krytycznie w znacznej części należy ocenić (k.203v) zeznania świadka Ł. P. (męża A. P. (2)) dotyczące świadczenia pracy przez żonę na rzecz ojca w mieszkaniu w P. wynajmowanym na firmę, do którego miał zawozić żonę, i gdzie miała on sama siedzieć i pracować 8 godzin. Zdaniem Sądu Apelacyjnego mieszkanie to nie służyło do prowadzenia działalności z kilku powodów, które są logiczne. Po pierwsze mieszkanie to wynajęto dużo wcześniej, a wcześniej wynajmowano inne mieszkanie co, oznacza, iż lokale te służyły po prostu do pomieszkiwania, co potwierdziła zeznająca J. N. (2). Po drugie lokal ten nawet w świetle fragmentu złożonej części umowy najmu (1 strony k. 7) wynajęty był na cele mieszkalne, a nie jako lokal na cele związane prowadzeniem działalności gospodarczej. Po trzecie budynek, w którym mieścił się lokal nie zawierał żadnego szyldu o prowadzeniu działalności gospodarczej i nie byli w nim przyjmowani żadni potencjalni klienci. W świetle zeznań Ł. P. żona pracowała w tym lokalu tylko dlatego, że był tam komputer z Internetem. Trudno uznać takie wytłumaczenie za wiarygodne skoro dostęp do Internetu nie wymaga w ogóle korzystania z tego lokalu. W sposób nie zamierzony jak się zdaje świadek Ł. P. podważył też twierdzenia ubezpieczonej o tym, iż nie prowadziła ona działalności gospodarczej po zatrudnieniu się o ojca mimo, zawiesiła ją formalnie w marcu 2013 r. Z jego zeznań wynika, bowiem oczekiwała ona na potencjalnych klientach salonu, jak jej nie było w Ż. to na lokalu była kartka jak się skontaktować (k.207). Oczekiwanie na kontrahentów jest w orzecznictwie sądowym prowadzeniem działalności gospodarczej. Nie potwierdziły też realności stosunku pracy A. P. (2) zeznania jej siostry J. N. (2) poddane logicznie ocenie. Zeznania jej prowadzą w sposób uprawniony do wniosku, iż twierdzenia A. N. (2) składane w toku procesu, iż prowadzoną przez niego firmę stać było na zatrudnienie córki A. za wynagrodzeniem i to za wynagrodzeniem 7.000 złotych miesięcznie nie polegały na prawdzie. Skoro bowiem na jej miejsce zatrudnił od września 2013r. drugą córką J. za wynagrodzeniem już znaczenie mniejszym (3.000 zł), przy w zasadzie podobnym zakresie obowiązków - to pośrednio wysokość wynagrodzenia córki A. jest jednym z elementów potwierdzających pozorność tego zatrudnienia. Co więcej córka J. N. (1) zeznając na rozprawie apelacyjnej podała, iż nawet na wynagrodzenie w tej wysokości nie stać było ojca w związku z czym rozwiązała stosunek pracy od października 2014 r. Nawet gdyby częściowo uznać, iż spadek dochodów firmy jest efektem kryzysu na rynku, to spadek ten na pewno nie tłumaczył braku możliwości zatrudnienia choćby za minimalnym wynagrodzeniem. Trzeba przy tym zauważyć, iż ze złożonych przez A. N. (2) dokumentów kopii zeznań podatkowych z lat 2011-2013 (k.145-143) przychody formy były w zasadzie na bardzo zbliżonym poziomie: 474.941 złotych w 2011r., 496,326 zł, 485.924 w 2013 r. a zatem w tym okresie można raczej mówić o stabilności rynku w zakresie prowadzonej przez A. N. (1) działalności. Co się tyczy kwestii wysokości wynagrodzenia, to w ocenie Sądu Apelacyjnego, możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest ograniczona tylko do wyjątkowej sytuacji i badana pod kątem rażącego naruszenia prawa czy rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, (...) 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345). Wysokość ustalonego przez skarżących wynagrodzenia za wykonywane przez A. P. (2) czynności nie stanowi jednak przedmiotu niniejszego postępowania w tym znaczeniu, iż nie jest to postępowanie w przedmiocie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składki na pracownicze ubezpieczenie społeczne, ale o podleganie temu ubezpieczeniu. Ma ona jednak znaczenie procesowe, wskazuje bowiem na ustalenie wynagrodzenia w wysokości oderwanej od lokalnego rynku pracy, na którym stopa bezrobocia jest najwyższa w kraju (przykładowo wg danych GUS w lipcu 2013r. w lipcu 2013r. stopa ta wynosiła 20,2 %) co przekłada się na cenę pracy. Wysokość wynagrodzenia, nierealnie wysoka świadczy nie tylko o nieracjonalności zachowań pracodawcy - który od 2006 r. nikogo nie zatrudniał ale ma też znaczenie w kontekście przypisanej pozorności umowy o pracę, będąc jednym z elementów potwierdzających tę pozorność.

Nie jest też trafny argument podnoszony przez A. N. (2) a toku postępowania jakoby zatrudnienie córki miało istotny wpływ na dochody firmy. Wprawdzie dochód za rok 2013 r. jest faktycznie wyższy niż za 2012 r. (odpowiednio 147.585 zł i 89.446 zł), jednakże jak wcześniej wskazano przychody z tych lat są podobne, a wyższy przychód w roku 2013r. jest skutkiem zmniejszenia o około 66.000 kosztów uzyskania przychodu, czyli albo zaniechania inwestycji lub zmniejszenia kosztów. W żaden sposób nie widać związku z zawartą przez strony umową o pracę. W tym kontekście zwiększenia przychodów firmy za miesiące II i III /2013r. w stosunku do stycznia 2013r. nie potwierdzają deklaracje VAT-7 za te miesiące (k. 35-37 a.r.), co więcej były one za styczeń znacznie wyższe.

Nie ma istotnego znaczenia argument podnoszony przez A. N. (1), iż zatrudnienie córki wynikało, z chęci zapobieżenia ujawnienia tajemnicy handlowej czy ściślej - receptury produkowanych past. Prawdą jest, iż wiedza o produkcji pozwala na skuteczną strategię sprzedażową, jak również na najlepsze potencjalne wyniki sprzedaży, jednakże nie wydaje się być do tego konieczne poznanie szczegółowej receptury. Nie jest zatem istotne poznanie tajemnicy produkcji danego towaru, bo istotnym jest sposób zaprezentowania oferowanego produktu, jego reklama, wiedza w obszarze działań rynkowych, duża komunikatywność, umiejętności negocjacyjne, kreatywność itd. Nie jest daleki od prawdy pogląd, iż w obecnej epoce nie tyle istotny jest sam produkt (jego faktyczna przydatność) co wzbudzenie w potencjalnym nabywcy zainteresowania tym produktem i przekonania, iż go potrzebuje. Na takim stanowisku, na jakim zatrudniono skarżącą bardziej zatem potrzebna jest wiedza z zakresu szeroko rozumianej psychologii zachowań konsumenta, niż wiedza o recepturze produktu. Nadto materiał dowodowy bynajmniej nie prowadzi do wniosków o zbyt wysokiej wiedzy skarżącej o sprzedawanych pastach, skoro np. nie była w stanie na rozprawie apelacyjnej wskazać rozmiaru produkcji past w skali roku (k. 125v).

Nie bez znaczenia w sprawie jest też i to, że wbrew twierdzeniom skarżącej, iż jeździła ona do kontrahentów firmy - materiał dowodowy w zasadzie tego nie potwierdza. Ze zeznań siostry skarżącej J. N. (2) (k.204) wynika, iż w pierwszych miesiącach 2013r. siostra nie prowadziła samodzielnie samochodu, bowiem dopiero uzyskała prawo jazdy i była w widocznej ciąży. To świadek woziła ją do potencjalnych kontrahentów, przy czym świadek w W. bywała tylko w okresie kiedy odbywały się zjazdy na studiach zaocznych, a te odbywały się w weekendy, kiedy siostra nie pracowała. Trzeba zauważyć, iż zjazdy odbywały się nie w każdy weekend, a na dodatek w miesiącach styczniu i lutem z reguły jest sesja i ferie. W tym kontekście nie sposób nie zauważyć, iż z zapisów dokumentacji lekarskiej dotyczącej skarżącej wynika (k 48 a.r.), iż już w grudniu 2012 r. „a zatem w miesiącu bezpośrednio poprzedzającym zawarcie umowy o pracę A. P. (2) cierpiała na osłabienie i bóle, co nie mogło pozostawać na jej realną zdolność do podjęcia pracy.

W kontekście potrzeby zatrudnienia pracownika nie jest bez znaczenia okoliczność, iż A. N. (1) od 2006 r. do momentu zatrudnienia skarżącej - jak to wcześniej wskazano nie zatrudniał żadnych pracowników. W sposób pośrednio wskazuje ona na to, czy strony miały rzeczywisty zamiar nawiązania stosunku pracy - skoro przez kilka lat nie było takiej potrzeby. Trzeba zgodzić się z apelującą, iż do pracodawcy należy decyzja w kwestii doboru pracowników. W przepisach prawa nie ma bowiem przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Jednakże nie wyklucza to kompetencji organu ubezpieczeń społecznych do weryfikowania deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy), zwłaszcza gdy ustalenie to dotyczy osoby bliskiej - córki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666). W orzecznictwie przyjęto bowiem, iż zawarcie umowy o pracę między osobami bliskimi nie prowadzi do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego pracownika, jeżeli praca nie była

rzeczywiście wykonywana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, LEX nr 171652). W świetle

zeznań skarżącego A. N. (1) składnych w sprawie (k. 29v) jednoznacznie można przyjąć, iż zatrudnienie córki nie tyle wynikało z realnej potrzeby firmy, co z chęci pomocy córce. Rodzice mogą oczywiście pomagać swoim dzieciom finansowo, ale pomoc ta nie powinna polegać na tworzeniu pozornego stosunku pracy, traktowanego jako „inwestycja zwrotna” z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, bo działałoby się to kosztem innych ubezpieczonych.

Uzupełniony zatem materiał dowodowy, oceniany łącznie z materiałem dowodowym zebrany przed Sądem pierwszej instancji, w żaden sposób nie podważył ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, a co więcej ustalenia te potwierdził. Nietrafne są zatem podnoszone przez skarżących zarzuty obrazy art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 212 k.p.c. 232 zd. 2 k.p.c. Sąd Okręgowy wyjaśnił bowiem sprawę w wystarczającym dla rozstrzygnięcia zakresie. Nie wynika przy tym, aby Sąd Okręgowy ograniczył skarżącym możliwość zgłaszania dowodów lub oddalił ich wnioski dowodowe. Co do zasady tylko wyjątkowo można Sądowi pierwszej instancji postawić zarzut nie dopuszczenia dowodu z urzędu, inicjatywa dowodowa należy bowiem przede wszystkim do stron (art. 3 k.p.c.). Istotnym jest, iż przed pierwszą rozprawą Sąd udzielił skarżącym stosowanych i szerokich pouczeń o treści przepisów procesowych mających dla nich znaczenie. W zakresie braku dopuszczenia przez Sąd Okręgowy dowodów z urzędu - nawet gdyby przypisać sądowi pierwszej instancji jakieś uchybienia w tym zakresie - to wobec uzupełnienia postępowania dowodowego w drugiej instancji w tym częściowo z urzędu, częściowo na wniosek skarżących - zarzut ten stał się bezpodmiotowy.

Sama ocena dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy jest logiczna, rzeczowa i konkretna. Przede wszystkim w zakresie oceny dowodów istotnym jest zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na tle art. 233 §1 k.p.c. aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 lex nr 80267; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98 (...); postanowienie SN dnia 23 stycznia 2002 r. II CKN 691/99 LEX nr 54339, Prok. i Pr.-wkł. (...)). Tak też Sąd Okręgowy uczynił oceniając materiał dowodowy w sposób całościowy w zakresie mającym znaczenie dla rozstrzygnięcia. Prawdliwość oceny dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy potwierdza też reocena tych dowodów dokonana przez Sąd Apelacyjny łącznie mimo poszerzenia tegoż materiału. W ocenie Sądu Apelacyjnego, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwala uznać, aby skarżąca faktycznie świadczyła obowiązki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z A. N. (1), prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Produkcja Past Uszczelniających (...) A. N. (1). Odmienne wnioski nie można wyprowadzić pomimo, że skarżąca przedłożyła pisemną umowę o pracę na czas nieokreślony oraz niezbędne dokumenty pracownicze, w tym zaświadczenie o odbyciu szkolenia bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy), zaświadczenia o braku przeciwwskazań do świadczenia pracy na stanowisku konsultanta do spraw reklamy i marketingu. O tym bowiem, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 marca 2014 r., III AUa 997/13, LEX nr 1461092, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 marca 2014 r., III AUa 923/13, LEX nr 1454453, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13, LEX nr 1394157).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ocena zeznań A. P. (2) i A. N. (1) i reszty materiału dowodowego pod kątem istnienia elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., wskazywała na brak świadczenia przez odwołującą pracę na rzecz A. N. (1) w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. O stałym wypełnianiu przez odwołującą obowiązków w ramach umowy o pracę nie mogły świadczyć zeznania A. N. (1), z których wynika, że A. N. (1) zatrudnił córkę w pełnym wymiarze czasu pracy, ale godziny jej pracy były nienormowane, bowiem, jak wskazał, miała wykonać mu konkretną robotę. Już ta okoliczność wskazuje, że odwołujący nie wiedział, ile czasu odwołująca faktycznie wykonywała pracę. Odwołująca natomiast nie udowodniła, iż świadczyła pracę w godzinach od 8 do 16, czy nawet od 8.30, jak zeznała. Nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów, iż wykonywała swoje

obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy, tak jak na to wskazują postanowienia zawartej przez nią umowy o pracę. Samo podpisanie listy obecności, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie stanowi dowodu wystarczającego do uznania realizacji stosunku pracy. W każdym razie skarżący nie udowodnili, że jest inaczej.

O tym, czy skarżąca faktycznie świadczyła pracę w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie dowodzą również oświadczenia (o jednakowej treści) sześciu właścicieli firm, czy osób je reprezentujących. Z oświadczeń tych wynika, że A. P. (2) jako reprezentant firmy (...) kontaktowała się z tymi konkretnymi firmami w sprawie past, prowadziła rozmowy na temat nowej oferty, warunków sprzedaży oraz dalszej współpracy. Oświadczenia te nie dają informacji, jak długo trwały wskazane w nich rozmowy z potencjalnymi klientami – czy były to pojedyncze rozmowy telefoniczne, osobiste spotkania, czy też może cykle rozmów. Nie wskazano w nich również, kiedy owe rozmowy miałyby się odbyć. Stąd też uprawniony jest wniosek, iż informacje w nich zawarte nie stanowią wystarczającego dowodu na okoliczność, iż strony skutecznie nawiązały stosunek pracy, a w każdym razie, że skarżąca świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w ustalonych przez pracodawcę godzinach pracy i pod jego kierownictwem. Świadczą natomiast o tym, że skarżąca wykonywała pewne czynności związane z powierzonym jej zadaniami, które mogły obejmować swym zakresem przedmiot umowy cywilnoprawnej. Powyższe dotyczy również podniesionego przez stronę apelującą zarzutu nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy oświadczeń wystawionych przez prezesa firmy (...) Sp. z o.o. oraz dyrektora firmy (...) Sp. z o.o.

Do podobnych wniosków należy dojść przy ocenie wskazanych przez skarżących wiadomości e-mail, które zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie są wystarczające do tego, aby uznać, że strony były związane stosunkiem pracy, a nie umową cywilnoprawną. Z wiadomości tych wynika iż był nawiązany kontakt drogą elektroniczną z kontrahentami, zarówno przez A. N. (1), jak i A. P. (2). Podkreślić jednak należy, że korespondencja wysłana z własnej skrzynki pocztowej przez A. P. (2) dotyczyła tylko e-maili z dnia 23 lutego 2013 r. (wysłany sam załącznik z logo produktu firmy (...)), z dnia 5 marca 2013 r. (informacja o zmianie oprawy produktu firmy (...), wysłana do C. K. - firma (...)). Jak bowiem zeznała na rozprawie z dnia 6 grudnia 2013 r., w kontaktach z kontrahentami korzystała z e-maila ojca (swojego pracodawcy - A. N. (1)), ale raz wysłała wiadomość z prywatnego maila. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nielogicznym jest jednak korzystanie ze skrzynki mailowej pracodawcy, w sytuacji, gdy odwołujący A. N. (1) powiadomił swoich kontrahentów o zatrudnieniu osoby kompetentnej do przeprowadzenia rozmów z nimi w zakresie reklamy i marketingu (zeznanie A. P. (2) – rozprawa z dnia 6 grudnia 2013 r., k. 30v).

Kontynuując rozważania należy wskazać, że z zeznań A. N. (1) (pracodawcy) wynika, iż zatrudniając córkę, zakładał wzrost sprzedaży i zyskowność firmy. Jednakże w świetle zasad doświadczenia życiowego zatrudnianie pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł miesięcznie (co daje 84.000 zł brutto rocznie), nie jest usprawiedliwione z punktu widzenia zasad racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej. Takie wnioskowanie jest o tyle słuszne, o ile weźmie się pod uwagę okoliczność, iż dochód A. N. (1) w 2012 r. wyniósł 89.446,44 zł.

Należy podkreślić, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449).

Skarżący nie wykazali, aby istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika. W każdym razie za taką potrzebę gospodarczą nie można uznać okoliczności, iż córka A. P. (2) potrzebowała pracy i musiała się gdzieś zatrudnić, a A. N. (1) wolał, aby pieniądze zarobiła, a nie otrzymała je za darmo. Nie może o tym świadczyć również samo zawarcie w dniu 9 września 2013 r. umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy pomiędzy A. N. (1)

a młodszą siostrą skarżącą – J. N. (1). Skarżący nie wykazali nawet, aby ta druga umowa była również rzeczywiście wykonywana.

Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy nie pozwala również uznać, iż świadczenie przez skarżącą pracy miało miejsce w ramach podporządkowania pracowniczego, zarówno organizacyjnego, jak i osobowego. W tym względzie Sąd Okręgowy trafnie zauważył, iż skarżąca nie wykonywała czynności pod ścisłym nadzorem pracodawcy, do jakiego zobowiązuje art. 22 § 1 k.p. Warunki świadczonej przez A. P. (2) pracy wskazują na jej podporządkowanie organizacyjne, poprzez powierzenie obowiązków, polegających m.in. na prowadzeniu rozmów z kontrahentami, opracowywaniu materiałów reklamowych czy tłumaczeniu ich na język angielski. Brak było natomiast osobistego elementu podporządkowania. Zeznania A. N. (1) potwierdzają, iż nie był on obecny w ustalonych samodzielnie przez skarżącą godzinach pracy (jak podniósł, było mu obojętne, gdzie skarżąca wykonuje swoje obowiązki, jak to robi i w jakiej formie; godziny jej pracy były nienormowane, miała wykonać mu konkretną robotę - zeznania A. N. (1), k.29). Dlatego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można uznać za udowodnione, iż sprawował on jakikolwiek nadzór nad wypełnianiem przez skarżącą jej obowiązków. Jest to o tyle usprawiedliwione, o ile weźmie się pod uwagę okoliczność, iż skarżąca nie wykonywała powierzonych zadań w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę czasie pracy, do czego zobowiązuje art. 22 § 1 k.p., albowiem skarżąca sama ustalała swoje godziny pracy (od 8:00 do 16:00, czy od 8:30 - zeznania A. P. (2), k. 30v) i miejsce jej wykonywania (raz w domu, a raz w P. - zeznania A. P. (2), k. 30v).

Przechodząc na grunt prawa materialnego pod kątem podniesionych zarzutów apelacyjnych trzeba stwierdzić, iż istota sporu niniejszej sprawy sprowadza się do ustalenia, czy A. P. (2) podlegała ubezpieczeniu społecznemu z tytułu umowa o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 1 stycznia 2013 r. z A. N. (1), prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...)” A. N. (1). Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm., zwana dalej: u.s.u.s.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 u.s.u.s., są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem, praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie uznać również należy pogląd, iż nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, 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. 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. 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, M. Raczkowski „Pozorność w umownych stosunkach pracy” Lexis-Nexis, Warszawa 2010, s. 200-202). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar

wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Podobnie stwierdził, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12, LEX nr 1293598).

Precyzyjne ustalenia faktyczne prowadzą do wniosku, że nie wykluczając świadczenia przez A. P. (2) określonych czynności na rzecz ojca nie można przyjąć, aby miało to miejsce w reżimie pracowniczym. Nie może być zatem mowy o naruszeniu art. 22 k.p. bowiem stosunek prawny łączący strony nie miał cech stosunku pracy a zatem nie rodził skutku w sferze ubezpieczeń społecznych.

Z powyższych rozważań wynikało, że charakter zatrudnienia A. P. (2) nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, a zatem wykonywane przez nią czynności, nie mogły wywoływać skutku w postaci objęcia jej od dnia 2 stycznia 2013 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Apelacyjnego, strony zawarły umowę o pracę dla pozoru bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pozorność umowy o pracę ma bowiem również miejsce, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r. II UK 20/11, OSNP 2012/11-12/145 z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; z dnia 5 października 2006 r., I UK 342/06, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, poz. 40; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772). I taka pozorność zawarcia umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2013 r. zaistniała w niniejszej sprawie, stąd nie rodziła ona żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Materiał dowodowy wykazał bowiem, że strony realizowały co najwyżej umowę cywilnoprawną.

Okolicznością, uniemożliwiającą objęcie A. P. (2) ubezpieczeniem społecznym było bowiem to, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a będą ją świadczyć na innej podstawie niż umowa o pracę. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, wbrew stanowisku skarżących, były zatem pozorne, a przez to nieważne.

Analiza okoliczności stanu faktycznego niniejszej sprawy nie pozwala podzielić zarzutu naruszenia art. 24, art. 32, art. 33 ust. 2 i art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Analizując pierwszy z tych przepisów, wskazać należy za stanowiskiem doktryny, że zasada ochrony pracy (zgodnie z art. 24 Konstytucji RP, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, przy czym państwo sprawuje nadzór na warunkami wykonywania pracy) nie definiuje pojęcia pracy, co oznacza, że obejmuje ono nie tylko pracę świadczoną w ramach stosunku pracy, ale jakąkolwiek inną pracę świadczoną na rzecz innego podmiotu na podstawie innych umów niż umowa o pracę, zarówno za wynagrodzeniem, jak i bez niego (np. wolontariat, praca obowiązkowa świadczona bez wynagrodzenia), a nawet pracę na własny użytek (np. w gospodarstwie rolnym czy gospodarstwie domowym). Skarżąca upatruje brak tej ochrony w nienależytym wyjaśnieniu sprawy, a w konsekwencji naruszenie tej zasady przez państwowe instytucje i organy wymiaru sprawiedliwości. Należy jednak wskazać, że w ramach państwowego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy, wyspecjalizowane organy państwowe niezależne od nadzorowanych podmiotów (np. Państwowa Inspekcja Pracy, sąd pracy), mają możliwość kształtowania elementów stosunków pracy, pozycji ich podmiotów itp. Ich działalność ma oparcie w art. 24 i prowadzi m.in. do ograniczenia wolności umów w kształtowaniu stosunków pracy. W tym miejscu wskazać należy, że skarżąca nie udowodniła, iż łączył ją z A. N. (1) stosunek pracy. Nie oznacza to jednak, że strony nie były związane umową cywilnoprawną (nie jest to jednak przedmiotem badania w niniejszej sprawie).

Nie można zgodzić się ze skarżącą, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 32 czy 33 ust. 2 Konstytucji RP. Przepisy te nawiązują do ogólnie pojętej zasady równości wobec prawa, zgodnie z którą wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. Równość ta, zgodnie z art. 33 ust. 2 Konstytucji RP rozciąga się na równe prawo zarówno kobiety, jak i mężczyźni, m.in. do zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego.

Należy podkreślić, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez A. P. (2) (będącej wówczas w ciąży) świadczenia z ZUS-u. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z dnia 21 maja 2010 r. (I UK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje zatem wyrażonego przez Sąd Okręgowy, poglądu popartego orzecznictwem, iż zawarcie umowy o pracę tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jak też podziela pogląd, iż co do zasady bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza, iż ustawodawca w szeregu regulacji osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. Wszystko to jednak, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie zwalania Sądu orzekającego, od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych - wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego.

Powyższe rozważania w zestawieniu z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie nie pozwalają uznać, iż Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia konstytucyjnego prawa do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd (art. 45 Konstytucji RP). Powołany przez stronę apelującą zarzut naruszenia art. 45 Konstytucji RP zostało sformułowany w dużym stopniu ogólności. Nawet gdyby uchybienie przez Sąd mogłoby wystąpić, to skarżąca nie precyzuje w zarzutach apelacji, na czym to uchybienie miałyby polegać. Podnosi tylko, że zarówno organ rentowy, jaki i Sąd Okręgowy dopuściły się naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, które to naruszenie skarżąca powiązała z zatrudnieniem jej w okresie ciąży. Kwestia ta jednak została już wyżej wyjaśniona. Natomiast brak konkretyzacji tego zarzutu powoduje, iż apelacja w głównej mierze sprowadza się do polemiki z rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji.

Reasumując rozważania, w niniejszej sprawie stron nie łączył stosunek pracy, a zatem A. P. (2) nie mogła podlegać ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu. Zapadła decyzja i zaskarżony wyrok są zatem trafne.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak wstępie.

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z zm.).