

Sygn.akt III AUa 168/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2015r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SA Bożena Szponar - Jarocka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

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

sprawy z odwołania E. N.

przy udziale zainteresowanego J. N.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji E. N.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 listopada 2014 r. sygn. akt V U 821/14

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od E. N. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

sygn. akt III AUa 168/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 8 kwietnia 2013 r. wydaną w oparciu o przepis art. 83 ust. 1. pkt 1. w zw. z art. 6. ust. 1. pkt 1. i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 300 kodeksu pracy i art. 83 § 1 kodeksu cywilnego stwierdził, że E. N. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 1 lipca 2013 r., jako pracownik u płatnika składek J. N..

W uzasadnieniu decyzji Zakład wskazał, iż okoliczności sprawy, a w szczególności brak dowodów świadczenia pracy, niezłożenie przez płatnika wyjaśnień mimo odebrania zawiadomienia, unikanie kontroli, krótki okres zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy z uwagi na ciążę, zatrudnienie na specjalnie utworzonym dla ubezpieczonej stanowisku, łączące strony bliskie relacje (małżeństwo) oraz wypłata wynagrodzenia w gotówce, świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę.

Zadaniem organu rentowego powyższe okoliczności uzasadniają przekonanie, że umowa o pracę między E. N. a J. N. została zawarta jedynie w celu uzyskania przez wnioskodawczynię świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Opisana decyzja została zaskarżona przez E. N., która zarzuciła jej naruszenie art. 6 ust 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 83 § 1 kodeksu cywilnego i art. 22 kodeksu pracy – poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji wadliwe zastosowanie, co poskutkowało błędnym przyjęciem, iż nie jest pracownikiem i w związku z tym nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom od dnia nawiązania stosunku pracy, tj. od 01.07.2013 r., a umowa o pracę została zawarta dla pozorów, podczas gdy wykonywana przez nią praca od dnia 1.07.2013 r. spełnia wszystkie elementy stosunku pracy, wskazane w przepisie art. 22 kodeksu pracy i w związku z tym jako pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze tak sformułowany zarzut wnioskodawczyni wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości poprzez uznanie, iż podlega ona obowiązkowym ubezpieczeniom od dnia 01.07.2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 25 listopada 2015 r. oddalił odwołanie. Sąd ten ustalił, że E. N. oraz J. N. od 1997 roku pozostają w związku małżeńskim, prowadzą wspólne gospodarstwo domowe i posiadają troje małoletnich dzieci ((...)r.). J. N. od stycznia 2002 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. N., w zakresie handlu (dokładne określenie według (...) sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana). Działalność ta wykonywana jest w ramach sprzedaży sklepowej (sklep z biżuterią srebrną i sztuczną w Z., a w 2013 roku także sklep bieliźniarski w G.) oraz sprzedaży bezpośredniej (akwizycyjnej). Działalność akwizycyjna zainteresowanego prowadzona jest w różnych miastach na terenie całej Polski i związana jest ze sprzedażą biżuterii oraz innych wyrobów jubilerskich bezpośrednio u klientów indywidualnych – najczęściej w urzędach, szkołach i innych placówkach, w których pracują kobiety.

W dniu 1 lipca 2013 roku pomiędzy małżonkami została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Na jej mocy E. N. została zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem wynoszącym 4000 zł brutto. Miejsce wykonywania pracy zostało określone jako „teren całej Polski”. Zakres czynności skarżącej nie został sporządzony na piśmie. Z twierdzeń wnioskodawczyni i jej męża wynikało, iż do jej obowiązków należało pozyskiwanie nowych klientów oraz utrzymywanie kontaktów z dotychczasowymi, a także reklama i sprawy biurowe (podpisywanie umów i kontakt z księgową). Przed zawarciem umowy, E. N. pomagała mężowi, co polegało na dokonywaniu wyceny biżuterii, rozdzielaniu jej między pracowników i sprawdzeniu jej stanu u każdego sprzedawcy. Skarżąca pomagała mężowi przy prowadzeniu działalności gospodarczej od początku jej istnienia, lecz nigdy wcześniej nie była formalnie zatrudniona. W lipcu i sierpniu odwołująca wraz z mężem i dziećmi, a także innymi pracownikami przebywała w górach w wynajętym przez męża pensjonacie. Z oświadczeń stron i zeznań świadków wynikało, że pobyt w górach wiązał się z wyjazdami pracowników „w teren” w celu sprzedaży biżuterii.

Sąd pierwszej instancji przyjął również, że w okresie od 30 sierpnia 2013 r. do 23 października 2013 r. skarżąca przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą, a od 24 października 2013 r. pobierała zasiłek macierzyński. W chwili zawierania umowy była w piątym miesiącu ciąży, a przed zatrudnieniem przez J. N. nie posiadała tytułu do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Zeznania świadków nie budziły zasadniczych wątpliwości Sądu Okręgowego. Fakty podane przez strony także nie budziły większych zastrzeżeń Sądu i były w zasadniczej części zgodne z przedłożonymi dokumentami. Wątpliwości budziły jedynie zeznania dotyczące okoliczności i charakteru zawartej przez strony umowy o pracę, a także rodzaju czynności, jakie w ramach umowy miała wykonywać odwołująca. Zdaniem Sądu, twierdzenia odwołującej i zainteresowanego (we wskazanym wyżej zakresie) oceniane przez pryzmat doświadczenia życiowego, były niewiarygodne. Istotę sporu stanowiła kwestia objęcia E. N. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w związku z czynnościami (pracą), jakie faktycznie wykonywała na podstawie umowy o pracę zawartej z mężem.

Sąd pierwszej instancji przytoczył treść art. 22 § 1 k.p. wskazując na cechy charakterystyczne zatrudnienia pracowniczego. Zaznaczył, że w myśl tej definicji nie ma przeszkód aby więc pracowniczą zawarły osoby bliskie, w tym małżonkowie.

Oceniając charakter wykonywanych przez E. N. czynności i obowiązków, a w rezultacie charakter więzi łączącej ją z prowadzącym działalność gospodarczą, Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na pojęcie osoby współpracującej. Przywołał treść art. 8 ust 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz treść przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie pozostawia wątpliwości, iż obowiązki wykonywane przez E. N. w spornym okresie nie świadczyły o jej pozostawaniu w stosunku pracy, a odwołująca powinna być uznana za osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Oceniając opisane wyżej ustalone okoliczności wykonywania czynności przez E. N. Sąd Okręgowy zauważył, że na podstawie treści umowy o pracę zawartej pomiędzy E. N., a J. N. w zasadzie nie sposób było stwierdzić, jakie w rzeczywistości obowiązki ciążyły na wnioskodawczyni z tytułu zajmowanego przez nią stanowiska „przedstawiciela handlowego”. Szczególne znaczenie ma w tym zakresie fakt, iż działalność gospodarcza wykonywana przez J. N. sprowadzała się do prowadzenia sklepu z biżuterią srebrną i sztuczną (w Z.) oraz do bezpośredniej sprzedaży tego asortymentu przez pracowników. Sąd nie miał wątpliwości, iż odwołująca wykonywała pewne czynności wspomagające działalność męża, takie jak rozliczanie O. W. i M. O. z biżuterii i pieniędzy, wycena biżuterii (w tym opatrywanie jej metkami z ceną), pomoc w prowadzeniu spraw biurowych, bowiem zostało to wykazane w trakcie postępowania dowodowego zeznaniami świadków, które Sąd uznał za wiarygodne. Jednakże czynności związane z wyceną biżuterii i jej ometkowaniem, wykonywane były przez odwołującą w domu i zajmowały jej około 2-3 godzin dziennie. Ponadto obowiązki te wykonywała już wcześniej (od chwili powstania firmy męża, ale i później tj. w okresie zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego) w ramach pomocy małżeńskiej - bez formalnego zatrudnienia. Okoliczność ta była kilkakrotnie podnoszona przez strony i znajduje potwierdzenie w protokołach rozpraw.

Sąd zaznaczył, że wnioskodawczyni oraz jej mąż w trakcie postępowania przed organem rentowym oraz w trakcie procesu przed Sądem konsekwentnie twierdzili, iż E. N. dodatkowo w ramach stosunku pracy zajmowała się bezpośrednim pozyskiwaniem klientów, co miało być nowym obowiązkiem odróżniającym wcześniejszą pomoc od aktualnej pracy. Jednakże, w ocenie Sądu, twierdzenia o pracy odwołującej w terenie były całkowicie niewiarygodne. Po pierwsze, wyjazdy te w żaden sposób nie zostały udowodnione przez ubezpieczoną - E. N. ani zainteresowany nie dysponowali rachunkami za benzynę, ani rozliczeniami za przejechane kilometry. Odwołująca nie była w stanie udzielić sądowi informacji co sprzedała w tym okresie, w jakiej ilości i za jaką kwotę. Twierdziła też, że nie pamięta klientów, a udzielane przez nią informacje na temat wyjazdów były zdawkowe (k. 50). Natomiast z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, nie wynika wprost, aby podczas wakacyjnego wyjazdu w góry, który docelowo miał być wyjazdem służbowym, skarżąca pracowała sprzedając biżuterię tak jak pozostałe zatrudnione osoby. Wprawdzie twierdzili oni, że skarżąca wyjeżdżała w teren, jednakże nie wyjaśnili, co podczas tych wyjazdów robiła. Co więcej nie byli w stanie wskazać, w których dokładnie miejscach prowadziła akwizycję. Nie sposób w tym miejscu pominąć, iż pracownicy - według ich opisu - jadąc do danej miejscowości rozdzielali się, a więc de facto świadkowie nie byli w stanie zaobserwować, ani opisać wykonywanych przez nią czynności (zeznania świadka M. O. - k. 52). A zważywszy na to, że w góry zabrane zostały dzieci odwołującej, a także partnerka świadka M. O. wydaje się wysoce prawdopodobnym, iż wyjazd nie był stricte służbowy, a co najmniej po części był wyjazdem urlopowym – wakacyjnym.

Ponadto, w ocenie Sądu, w sytuacji ubezpieczonej nie sposób przyjąć, by jej działalność w ramach zawartej umowy, charakteryzowała się istnieniem niezbędnego elementu stosunku pracy tj. podporządkowania pracowniczego - brak jest jakichkolwiek dowodów na wydawanie przez J. N. poleceń żonie, czy też dowodów wskazujących na jej podległość służbową mężowi; brak również określenia czasu pracy, czy też jego prawidłowej kontroli (funkcji takiej nie mogła bowiem w analizowanym przypadku spełniać jedynie lista obecności).

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że strony sporządziły w dniu 1 lipca 2013 r. umowę o pracę oraz uwiarygodniły fakt jej zawarcia załączonymi dokumentami. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego dokumenty te nie stanowią wiarygodnego dowodu wskazującego na wykonywanie przez E. N. pracy w stałych godzinach, w wymiarze określonym w umowie o pracę. Należy bowiem zauważyć, że mimo zatrudnienia w owym czasie także innych pracowników, lista obecności dotyczyła wyłącznie wnioskodawczynie (została stworzona specjalnie dla niej). Ponadto z wyjaśnień wnioskodawczynie wynika, że to ona zajmowała się sprawami biurowymi, a więc miała ciągle dostęp do listy obecności. Nie budzi więc wątpliwości, iż mogła być ona podpisywana przez odwołującą w dowolnym momencie i nie świadczy o wykonywaniu pracy w określonym umową wymiarze. Do oceny tych dowodów Sąd musiał podchodzić wyjątkowo ostrożnie pamiętając, iż pracodawcą odwołującej był jej mąż, a prowadzona przez niego firma nie posiadała dodatkowych służb kadrowych zajmujących się weryfikacją obecności pracowników. W sprawie brak było oczywiście podstaw do twierdzenia, iż listy te, zostały sporządzone, czy też spreparowane na potrzeby postępowania, niemniej jednak z uwagi na jej dostępność i brak odpowiedniej czasowej weryfikacji dokonywanych w niej wpisów nie mogły one stanowić wiarygodnego dowodu świadczącego o wykonywaniu przez odwołującą obowiązków pracowniczych w wymiarze 8 godzin dziennie. Ponadto należy wskazać, że wobec częstych nieobecności J. N. w domu (nawet kilkutygodniowe wyjazdy służbowe) odwołująca nie była w żaden sposób kontrolowana czy podporządkowana „pracodawcy”, a wręcz mogła swobodnie dysponować swoim czasem i rozdzielać go według własnych potrzeb i potrzeb rodziny. Należy przy tym zauważyć, iż w okresach nieobecności męża, to na niej spoczywały wszystkie obowiązki związane z domem i dziećmi.

Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę, że odwołująca dowodziła tezy o jej zatrudnieniu i wykonywaniu pracy w czasie wyjazdu w góry, bo tam wówczas była osoba, która przejęła pieczę nad dziećmi; jednakże przed tym wyjazdem i po nim, to odwołująca sprawowała pieczę nad dziećmi w wieku 12 i 9 lat, co przeczy możliwości dysponowania jej czasem przez pracodawcę, a więc świadczy o braku istnienia takiej istotnej cechy faktycznego podporządkowania pracowniczego, jakim jest właśnie dysponowanie czasem pracownika przez pracodawcę. A to stwierdzenie jednoznacznie prowadzi do wniosku o pozorności umowy o pracę.

W ocenie Sądu również podpisane przez odwołującą umowy zlecenia i rachunki nie świadczą o wykonywaniu przez nią pracy. Jakkolwiek pierwsza z umów zlecenia nr (...) podpisana przez odwołującą opatrzona jest datą 01.07.2013 roku, rachunek za wykonaną pracę datą 31.07.2013 roku, a druga umowa nr (...) datą 01.08.2013 r., to już rachunek do tej umowy, a także kolejna umowa (...) i rachunek do niej – podpisane zostały w czasie, gdy ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Zatem potwierdza to przypuszczenie, iż czynności takie wykonywane były poza rzekomym stosunkiem pracy.

Uwadze Sądu nie uszło również i to, że zatrudnienie odwołującej - z punktu widzenia ekonomicznego - było całkowicie nieopłacalne dla firmy jej męża. Należy bowiem zauważyć, iż z załączonej do akt sprawy „informacji o wysokości osiągniętego dochodu” wynika, że J. N. w 2013 roku osiągnął dochód w wysokości 2.366,67 zł (k. 70-72v). Stąd wniosek, że sytuacja finansowa firmy nie pozwalała na zatrudnienie dodatkowego pracownika i wypłacanie mu wynagrodzenia w kwocie 4.000 zł. Pozostaje to w oczywistej w sprzeczności z celem działalności gospodarczej, czyli przynoszeniem dochodu.

Podsumowując, Sąd stwierdził, że w toku postępowania odwołująca nie wykazała, by faktycznie podejmowała czynności w sposób charakterystyczny dla pracownika, a które świadczyłyby o realizacji zawartej umowy o pracę .

Wobec tego zawartą przez odwołującą i płatnika składek umowę o pracę Sąd Okręgowy uznał za pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. W ocenie Sądu strony porozumiały się w zakresie formalnej realizacji ustalonego zobowiązania, którego celem było stworzenie pozorów i wywołanie mylnego przekonania osób trzecich - w tym organu rentowego - o rzeczywistej woli nawiązania stosunku pracy i jego wykonywania.

Wprawdzie w sytuacji odwołującej zabrakło cech charakterystycznych dla stosunku pracy, to zdaniem Sądu, czynności wykonywane przez nią były na tyle regularne oraz istotne, iż mogły powodować uznanie wnioskodawczynie za osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W rozpoznawanym sporze

zajmowanie się rozliczaniem biżuterii, reklamacjami, wycena biżuterii i kontakt z księgową niewątpliwie miało znaczenie ekonomiczne, a przede wszystkim organizacyjne dla prowadzonej przez J. N. działalności. Jednakże podleganie ubezpieczeniom społecznym przez osoby współpracujące jest dobrowolne, wymaga zgłoszenia do ubezpieczeń w takim właśnie charakterze, a ubezpieczenie w takim charakterze nie jest – w zakresie przesłanek oraz prawa do zasiłku chorobowego czy macierzyńskiego – zrównane z obowiązkowym ubezpieczeniem pracowniczym.

Apelację złożyła wnioskodawczyni.

Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, w szczególności:

1) art. 233 k.p.c. poprzez zaniechanie przez Sąd I instancji przeprowadzenia wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i pominięcie wyjaśnień Odwołującej i Zainteresowanego w zakresie w jakim dotyczyły okoliczności i charakteru zawartej 1 lipca 2013 r. umowy o pracę, a także rodzaju czynności, jakie w ramach umowy miała wykonywać odwołująca, podczas gdy wyjaśnienia te są spójne i znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków M. O. i O. W., którym Sąd Okręgowy dał wiarę, co doprowadziło do błędnego uznania, że odwołująca nie świadczyła faktycznie pracy na rzecz Zainteresowanego i nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 lipca 2013 r.;

2) art. 233 k.p.c. poprzez zaniechanie przeprowadzenia wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i pominięcie dopuszczonego z urzędu dowodu z księgi przychodów i rozchodów za lata 2012 i 2013 co doprowadziło do uznania, że zatrudnienie Odwołującej nie posiadało ekonomicznego uzasadnienia, podczas gdy w miesiącach wakacyjnych 2013 r. zainteresowany odnotował wzrost sprzedaży;

3) art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny znajdujących się w aktach sprawy podpisanych przez odwołującą umów zlecenia i rachunków z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, co doprowadziło do uznania, że podpisywanie przez odwołującą wskazanych dokumentów również podczas jej przebywania na zwolnieniu lekarskim świadczy o wykonywaniu tych czynności poza stosunkiem pracy oraz wyprowadzeniu wniosku o pozorności umowy o pracę z 1 lipca 2013 r.

II. naruszenie prawa materialnego, poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności:

1) art. 22 k.p. w zw. z art. 83 k.c. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 13 ust. 1 pkt. 1 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że Odwołująca się, w ramach zawartej z zainteresowanym umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r., nie podejmowała czynności charakterystycznych dla pracownika, które świadczyłyby o faktycznej realizacji zawartej umowy, co spowodowało przyjęcie, iż przedmiotowa umowa została zawarta jedynie dla pozoru i stwierdzeniu, że odwołująca się od dnia 1 lipca 2013 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek J. N.;

2) art. 6 k.c. w zw. z art. 22 k.p. poprzez przyjęcie, że odwołująca się w toku postępowania nie wykazała by faktycznie realizowała zawartą dnia 1 lipca 2013 r. umowę o pracę zawartą z J. N., co stanowi przeniesienie ciężaru dowodu w tym zakresie na Odwołującą się, podczas gdy to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tego tytułu zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r. złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez orzeczenie co do istoty sprawy i uznanie, że odwołująca podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek J. N. od dnia 1 lipca 2013 r.; ewentualnie, uchylenia wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd drugiej instancji podziela ustalenia w zakresie faktów, dokonane w postępowaniu przed Sądem Okręgowym. Zgadza się również z ich kwalifikacją prawną.

Zgodność ta nie oznacza, że w sprawie nie ma konieczności podniesienia okoliczności nie uwzględnionych przez Sąd pierwszej instancji. W tym celu zachodzi konieczność odwołania się do art. 8 ust 2 i art. 8 ust 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Pierwszy przepis przewiduje, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11, to dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca. Drugi, definiuje osobę współpracującą. Wynika z niej, że status ten posiada między innymi małżonek osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, jeśli pozostaje z nią we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracuje przy prowadzeniu tej działalności. Oznacza to, że z punktu widzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym relacje zawodowe małżonków mogą być różnorodnie kwalifikowane. Po pierwsze, nie jest wykluczone, że osoby pozostające w związku małżeńskim zawrą stosunek pracy, przy czym małżonek zatrudniony nie spełnia kryteriów wskazanych w art. 8 ust 11 ustawy systemowej (nie pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym i nie współpracuje przy prowadzeniu działalności pozarolniczej – sytuacja taka jest możliwa, zważywszy na zakres pojęciowy „współpracy”, na co trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 315/09, LEX nr 604215). Po drugie, możliwa jest sytuacja opisana w art. 8 ust 2 ustawy systemowej. Małżonkowie zawarli umowę o pracę, jednak zatrudniony spełnia kryteria wskazane w art. 8 ust 11 ustawy. W taki wypadku jest on traktowany „dla celów ubezpieczenia społecznego” jako osoba współpracująca. Po trzecie, dopuszczalna jest opcja, w której zawarta przez małżonków umowa o pracę nie mieści się w ramach konstrukcyjnych tego reżimu prawnego. Stwierdzenie tego przypadku powoduje, że otwarta pozostaje kwestia, czy małżonek zatrudniony współpracował w rozumieniu art. 8 ust 11 ustawy systemowej z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, czy też aktywności takiej nie przejawiał. Odpowiedź na tak postawione pytanie jest istotna, jeśli weźmie się pod uwagę, że relacja współpracy stanowi samoistny tytuł ubezpieczenia, obejmujący również świadczenie pracy bez podstawy prawnej (pomoc członkowi rodziny w prowadzeniu działalności gospodarczej).

W obliczu tak złożonej materii prawnej organ rentowy w zaskarżonej decyzji z dnia 8 kwietnia 2014 r. dokonał rozstrzygnięcia szcążkowego. Stwierdził, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Zawęził przez to możliwą do weryfikowania przez Sąd podstawę prawną ubezpieczenia. Sąd Apelacyjny jest zdania, że w razie zbiegu konkurencyjnych podstaw ubezpieczenia, racjonalne jest przesądzenie decyzją o wszystkich możliwych tytułach (szczególnie, gdy dotyczy to osób będących w ciąży). Wydanie decyzji negatywnej, wyłącznie co do zatrudnienia pracowniczego pozostawia niedosyt, a w każdym razie nie koreluje z definitywnym określeniem prawa wnioskodawczyni do ubezpieczenia społecznego. Okoliczność ta została dostrzeżona przez Sąd pierwszej instancji, który nawiązał do instytucji domownika. Z punktu widzenia procesowego, mimo wyrażonej krytyki, jest jasne, że Sąd pierwszej i drugiej instancji nie mógł orzekać o tym, co nie stało się przedmiotem decyzji organu rentowego. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje bowiem zasada, że uprawnienia kontrolne sądu określone zostały przez decyzję organu rentowego.

Nie zmieniając nurtu rozważań, trzeba wskazać, że Sąd Okręgowy skupił się na badaniu, czy wnioskodawczynię i zainteresowanego łączył stosunek pracy. Ewentualna odpowiedź pozytywna na tak postawione pytanie, przy założeniu, że świadczona praca spełniała równoległe kryteria określone dla osób współpracujących, doprowadziłaby paradoksalnie do uznania prawidłowości decyzji (wnioskodawczyni wówczas nie podlegałaby ubezpieczeniu pracowniczemu, ale jako domownik). Sąd pierwszej instancji stanowczo tego warunku nie przesądził. Mogłoby to stanowić problem, jednak tylko w wypadku, jeśli apelacja podważyłaby twierdzenie, że strony nie połączyły się stosunkiem pracy. Wówczas, zasłaby konieczność dokonania oceny, czy zatrudnienie pracownicze podlega dyspozycji art. 8 ust 2 ustawy systemowej. Rozważania te, zważywszy na prawidłową ocenę Sądu pierwszej instancji, mają

wyłącznie charakter hipotetyczny. Uzasadniają jedynie krytykę pod adresem organu rentowego, w zakresie w jakim nie ocenił on jednocześnie „domowniczego” tytułu ubezpieczenia.

Wracając do głównego nurtu sprawy, zachodzi potrzeba podkreślenia, że Sąd pierwszej instancji pozornie stosunku pracy powiązał z niewystępowaniem cech konstruktywnych tego rodzaju więzi prawnej. Założenie to jest prawidłowe. Staje się to zrozumiałe, po sięgnięciu do rozważań dokonanych w sprawie o podobnym stanie faktycznym, a przedstawionych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14 (dotychczas niepublikowany, dostępnym na stronie internetowej SN). Sąd Najwyższy wskazał, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Pozorność umowy o pracę występuje wtedy, gdy strony tej umowy, składając oświadczenia woli – zawierające formalnie niezbędne elementy umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p. – faktycznie nie zamierzają realizować obowiązków wynikających z tej umowy, mając świadomość tworzenia fikcji w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (*essentialia negotii*), wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczących umowy o pracę – nawet powodujące jej nieważność – nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd Najwyższy podkreślił, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004). Ocena, czy umowa o pracę została rzeczywiście zawarta zależy od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika itp.

Przedstawiony pogląd, który Sąd Apelacyjny podziela, wyznacza istotne okoliczności sporu. Prezentacja ta była potrzebna, gdyż skarżąca w zakresie zarzutów naruszenia prawa procesowego skupiała się na okolicznościach drugoplanowych, nie dotyczących okoliczności na których Sąd pierwszej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie. Sąd ten wskazał przede wszystkim, że relacje zachodzące między małżonkami, a dotyczące pracy wykonywanej przez wnioskodawczynię, nie korespondowały z pojęciem kierownictwa pracodawcy (podporządkowania pracownika). Sąd ten podniósł, że wobec częstych nieobecności J. N. w domu (nawet kilkutygodniowe wyjazdy służbowe) odwołująca nie była w żaden sposób kontrolowana czy podporządkowana „pracodawcy”, a wręcz mogła swobodnie dysponować swoim czasem i rozdzielać go według własnych potrzeb i potrzeb rodziny. Ustalenie to nie zostało skutecznie w środku odwoławczym podważone.

Powyższy kontekst ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że z zeznań świadków M. O. i O. W. (na które powołuje się skarżąca w ramach zarzutu dotyczącego art. 233 § 1 k.p.c.) nie można się dowiedzieć, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób wnioskodawczyni była w trakcie pracy podporządkowana zainteresowanemu. W procesie weryfikacji występowania pracowniczego modelu zatrudnienia, nie jest ważne jakie czynności świadczący pracę wykonywał, ale to, w jaki sposób je realizował (czy były one dokonywane pod kierownictwem pracodawcy, czy też na innych zasadach). W rezultacie nie jest nośne powoływanie się przez skarżącą na zeznania świadków w zakresie dotyczącym „okoliczności i charakteru” zawartej 1 lipca 2013 r. umowy o pracę, a także „rodzaju czynności, jakie w ramach umowy miała wykonywać odwołująca”. Podobnie pozostałe zarzuty oparte na art. 233 § 1 k.p.c. nie zmierzają do podważenia istotnych ustaleń faktycznych, a co za tym idzie wniosków prawnych zaprezentowanych przez Sąd

pierwszej instancji. Ekonomiczna możliwość zatrudnienia nie świadczy o tym, że realizowane czynności można ocenić jako wykonywane w ramach modelu wskazanego w art. 22 § 1 k.p. Argument odnoszący się do „ekonomicznego uzasadnienia” zatrudnienia ma wyłącznie znaczenie pomocnicze. Inaczej rzecz ujmując, przyjmując za prawdziwe, że zainteresowany w okresach wakacyjnych odnotował wzrost sprzedaży (co wynika z ksiąg przychodów i rozchodów) nie da się w sposób pewny wykazać istnienia umowy o pracę. Twierdzenie to nie przystaje do cech charakterystycznych, decydujących o połączeniu się stosunkiem pracy. Pozostając przy zarzutach opartych na art. 233 § 1 k.p.c. analogiczne stanowisko należy wyrazić co do kwestii dotyczącej podpisywania przez skarżącą umów zlecenia. Rację ma skarżąca, że podpisanie jednego rachunku i jednej faktury w okresie zwolnienia lekarskiego nie przemawia za wykonywaniem pracy poza zatrudnieniem pracowniczym. W równym stopniu prawdziwe jest jednak stanowisko, że podpis złożony przez wnioskodawczynię na tych dokumentach nie przesądza o pracowniczym reżimie zatrudnienia. Skuteczne połączenie się umowa o pracę nie zależy bowiem od ilości wystawionych dokumentów (szczególnie, gdy jest ich niewiele), ale od rodzaju relacji występujących między świadczącym i oferującym pracę.

Przedstawione wywody świadczą o nietrafności zarzutów dotyczących uchybień przepisom postępowania. Należy zaakcentować, że Sąd pierwszej instancji nie zanegował aktywności wnioskodawczyni dotyczącej czynności związanych z prowadzoną przez męża działalnością gospodarczą. Skarżąca nie odniosła się jednak w apelacji do wiodących (istotnych) ustaleń przesądzających za uznaniem, że strony nie łączył stosunek pracy.

W tym miejscu zachodzi konieczność odniesienia się do zarzutu naruszenia prawa materialnego. Powołując się na art. 22 k.p. w zw. z art. 83 k.c. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 13 ust. 1 pkt. 1 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych apelująca wskazuje (w uzasadnieniu środka odwoławczego) na występowanie podporządkowania autonomicznego. W ten sposób usprawiedliwia niewystępowanie poleceń i podporządkowania organizacyjnego.

W odpowiedzi na tak sformułowany zarzut należy stwierdzić, że istotnie w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18, Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94.). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie „podporządkowanie autonomiczne” należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią (por. M. Gersdorf, Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PiZS 1993, nr 9, s. 53.). Osoby takie mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209). Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne (wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67; postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366.). W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp.

Prowadząc rozważania nad linią orzeczniczą wskazaną przez apelującą nie można pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się jednak w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł (szerzej: A. K., Ewolucja treści pojęcia pracowniczego

podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego (w:) Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora A. K. (2), red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.).

Akceptując koncepcję podporządkowania autonomicznego pracownika, wypada zwrócić uwagę, że może ona doprowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Podporządkowanie pracownika w stosunku pracy, glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, GSP-Prz.Orz. 2009, t. 1, s. 127-134, M. Raczkowski, O podporządkowaniu autonomicznym – krytycznie (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26-28 maja 2011 r., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 132-133.). Oznacza to, że do przedstawionej modyfikacji kierownictwa pracodawcy należy podchodzić ostrożnie i dopuszczać ją w wyjątkowych (uzasadnionych) przypadkach. Z pewnością nie ma podstaw do stosowania tej koncepcji z uwagi na specyficzne relacje zachodzące między małżonkami.

Odnosząc przedstawione racje do stanu faktycznego sprawy, należy zwrócić uwagę, że z materiału dowodowego nie wynika aby wnioskodawczyni wykonywała pracę w podporządkowaniu organizacyjnym. Nie można również pominąć, że również rodzaj powierzonych jej czynności uzasadniał występowanie podporządkowania autonomicznego. Rezygnacja z uprawnień kierowniczych wynikała z faktu, że strony pozostawały w związku małżeńskim, w którym doszło do podziału ról. Zainteresowany prowadził działalność gospodarczą, dostarczając środków utrzymania, a wnioskodawczyni zajmowała się domem i dziećmi, wspierając męża w prowadzonej działalności. Relacja ta nie ma nic wspólnego z pracowniczym reżimem zatrudnienia. Oznacza to, że zarzut naruszenia prawa materialnego okazał się chybiony.

Odnosząc się do ostatniego zarzutu, należy przyznać, że rację ma skarżąca, gdy neguje, iż to na niej spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykazania niezłożenia fikcyjnego oświadczenia woli. W orzecznictwie przyjmuje się jednolicie, że na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09, LEX nr 577848). Założenie Sądu pierwszej instancji w tym zakresie jest wadliwe. Biorąc jednak pod uwagę przedstawione powyżej argumenty, staje się jasne, że fikcyjność przedmiotowej umowy o pracę została dowiedziona. Oznacza to, że omawiany zarzut nie wpływa na ostateczny wynik sprawy.

Kierując się wskazanymi okolicznościami, zgodnie z art. 385 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto według reguły opisanej w art. 98 k.p.c.