

Sygn.akt III AUa 796/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)**

**Sędziowie: SA Sławomir Bagiński**

**SA Marek Szymanowski**

**Protokolant: Ewa Daniluk**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 lutego 2019 r. w B.

**sprawy z odwołania M. S. (1) przy udziale zainteresowanego J. S. (1)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

**na skutek apelacji wnioskodawczyni M. S. (1)**

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

z dnia 13 września 2018 r. sygn. akt IV U 920/18

**I. oddala apelację;**

**II. zasądza od M. S. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

SSA Sławomir Bagiński SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Marek Szymanowski

Sygn. akt III AUa 796/18

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 22 maja 2018 r. stwierdził, że M. S. (1) nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 1 października 2017 r. jako pracownik u płatnika składek J. S. (1). Organ rentowy uznał, że zawarta między stronami umowa o pracę na stanowisku specjalisty ds. marketingu zawarta była dla pozor (art. 83 § 1 k.c.).

W odwołaniu od tej decyzji M. S. (1) wniosła o jej zmianę i ustalenie, że od 1 października 2017 r. jako pracownik podlega ubezpieczeniu społecznemu u płatnika składek J. S. (1). Wskazała, że wzrost liczby klientów firmy, a co za tym idzie dokumentacji księgowej spowodował konieczność zatrudnienia jej jako córki właściciela. Nadto postawiono na rozwój firmy, co wiązało się z konieczności jej rozreklamowania. M. S. (1) świadczyła pracę od 8:00 do 15:00, a w ramach swoich obowiązków wystawiała faktury, dostarczała dokumenty księgowe i pracownicze do biura rachunkowego, zajmowała się również reklamą firmy (wykonywała logo i wizytówki).

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 13 września 2018 r. oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik J. S. (1) (ojciec M. S. (1)) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usługowe (...), oferując usługi w zakresie odprowadzania i oczyszczania ścieków. Zajmuje się czyszczeniem sieci kanalizacyjnych, ich przeglądem (kamerowaniem), naprawą, wywozem nieczystości. Wynajmuje też toalety przenośne. Do wykonywania tych czynności posługuje się specjalistycznym sprzętem (pojazdami z odpowiednim wyposażeniem np. w pompę, wąż do usuwania nieczystości itp., a także pojazdami asenizacyjnymi), których używa kilku zatrudnionych przez niego pracowników (na stanowiskach monter – kierowca, robotnik gospodarczy, konserwator). J. S. (1) wykonuje pracę na równi z zatrudnionymi przez siebie pracownikami. Firma umiejscowiona jest przy ul. (...) w K., gdzie znajduje się baza (plac, ogrzewana hala z pomieszczeniami socjalnymi, magazynami, stacją (...) itp.). Tam też znajduje się miejsce pracy zatrudnionych monterów, kierowców, konserwatorów.

Płatnik składek jest obsługiwany w zakresie kadrowo-finansowym przez biuro rachunkowe. Przez cały okres działalności firmy to on zajmował się przyjmowaniem zleceń, sprawdzaniem raportów z wykonywanych przez pracowników pracy na ich podstawie, kalkulacją kosztów wykonywanego zlecenia, a następnie wystawianiem faktur na rzecz zleceniodawców usług. Te tzw. „papierkowe czynności” wykonywał w prywatnym mieszkaniu w bloku wielorodzinnym przy ul (...) , a dokładniej w sypialni, w której znajduje się komputer.

Od 1 października 2017 r. J. S. (1) zawarł z córką M. S. (1) umowę o pracę na stanowisku specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem 2 500 zł. Od 8 grudnia 2017 r. M. S. (1) rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Przed zatrudnieniem córki w firmie nie istniało to stanowisko. Także po rozpoczęciu korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego na jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba.

Oceniając stan faktyczny sprawy Sąd podkreślił, że stronami stosunku pracy były osoby sobie bliskie, gdyż ubezpieczona jest córką pracodawcy, dlatego ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego wymagała szczególnej rozważliwości i ostrożności. Sąd zaznaczał, że Sąd Najwyższy w wyroku z 19 września 2003 r. (II UK 41/03) oraz Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12) wskazali, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Fakt tak bliskiej relacji rodzinnej świadczy o znacznie większej zażyłości stron umowy, niż by to miało miejsce w przypadku osób sobie obcych. Z doświadczenia życiowego zaś wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się.

Sąd Okręgowy podkreślił, że umowa o pracę jest umową kauzalną w tym sensie, że istnieje realna potrzeba zatrudnienia pracownika właśnie na podstawie tego rodzaju umowy (a nie np. w ramach umowy zlecenia, dzieła, wykonywania usług itp.). Dodatkowo z kauzalnością zatrudnienia powiązany jest wymóg ekonomicznego uzasadnienia dla podjętej czynności (żaden racjonalny pracodawca nie zatrudnia pracownika w sytuacji, gdy brak jest uzasadnionych przesłanek do wnioskowania, że generowanego przez niego przychody nie będą pokrywały kosztów zatrudnienia). Owa kauzalność będzie wykluczona, gdy zostanie stwierdzone, że „owo zatrudnienie” zmierza de facto do pokrycia kosztów utrzymania tylko częściowo finansowanych w ramach wynagrodzenia za pracę, zaś zasadniczo – z środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w formie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego, i to obliczanych od wysokiej podstawy wymiaru (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2016 r., I UK 156/15; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 14 lutego 2013 r., III AUa 1432/12).

Sąd Okręgowy uznał, że brak było racjonalnych (ekonomicznych) przesłanek do stworzenia stanowiska specjalisty ds. marketingu, ponieważ przed zatrudnieniem ubezpieczonej nie istniało stanowisko specjalisty ds. marketingu, po krótkotrwałym świadczeniu przez nią pracy (około miesiąca) nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, w okresie jej

„zatrudnienia” nic się nie zdarzyło (np. skokowe zwiększenie klientów, obrotów; por. księga rozchodów i przychodów k. 31), co wskazywało by na potrzebę stworzenia nowego miejsca pracy.

Ponadto Sąd zaznaczył, że brak było frontu robót dla ubezpieczonej i to w takim wymiarze, aby powierzyć jej świadczenie pracy przez 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Odwołująca miała zajmować się wystawianiem faktur i dostarczaniem dokumentów do biura rachunkowego, ewentualnie zamawianiem towarów podczas, gdy właściciel firmy (ojciec odwołującej, J. S. (1)) z powodzeniem łączył te obowiązki (przed „zatrudnieniem” córki i po przejściu jej na zwolnienie lekarskie) z regularnym wykonywaniem obowiązków jako kierowca, monter w zakresie odprowadzania i oczyszczania ścieków. Skoro zatem sam właściciel firmy godził w dłuższej perspektywie czasowej (tzw. „zatrudnienie” córki miało charakter epizodyczny) wykonywał obowiązki zarówno związane z wykonywaniem usług oczyszczania i odprowadzania ścieków, jak i wystawianiem faktur, robieniem zamówień, to – w ocenie Sądu – nie można było uznać, że praca odwołującej miała zajmować jej pełny wymiar czasu pracy.

Co więcej, Sąd nie uznał tego, że sypialnia w prywatnym mieszkaniu znajdującym się w bloku wielorodzinnym była miejscem pracy pracownika, zwłaszcza że nie było tam szyldu firmy. Dodał też, że wystąpiła niespójność pomiędzy nazwą powierzonego ubezpieczonej stanowiska (specjalista ds. marketingu) z wykazywaną przez odwołującą pracą pracownika biurowego wykonywaną na rzecz ojca. W toku postępowania przed Sądem nie wykazano, że odwołująca prowadziła jakiegokolwiek działania marketingowe na rzecz firmy.

Zdaniem Sądu odwołująca nie wykazała, że faktycznie świadczyła pracę. Za świadczenie pracy Sąd nie uznał odrębnie sporządzonego zestawienia (k. 15-17), z którego nawet nie wynika czyją ręką zostało nakreślone. Sąd za istotne uznał to, że nie przedstawiono materialnych dowodów świadczenia pracy, czy to w postaci sporządzonych rzekomo ulotek, czy to materiałów reklamowych, podpisanych faktur itp. Dowodem na świadczenie pracy nie mogą być zeznania sąsiadki z bloku z parteru (B. B.), która widywała odwołującą w domu ojca o „różnych porach”, gdyż z zeznań tych nie wynika, w jakim charakterze odwołująca tam przebywała. Także zeznania M. T. (1), który jako rodzaj pracy wykonywanej przez odwołującą wskazywał jedynie „jednorazową pomoc przy naklejaniu naklejek na wynajmowane toalety”, nie stanowią dowodu, że odwołująca regularnie 8 godzin dziennie świadczyła pracę na rzecz przedsiębiorstwa ojca. Ogólnikowe i enigmatyczne zeznania męża odwołującej, A. S., który jest zainteresowany tym, aby sprawę rozstrzygnięto na korzyść osoby mu najbliższej, nie mogą przesądzać o przyjęciu ustaleń faktycznych korzystnych dla odwołującej. Zeznania te w powiązaniu z zeznaniami zainteresowanego i odwołującej mogą co najwyżej wskazywać, że odwołująca mogła być co najwyżej „przyuczana” i to sporadycznie do wykonywania czynności w firmie ojca i to jedynie w niewielkim epizodycznym czasowo zakresie. Tezę tę potwierdza fakt, że odwołująca nie miała żadnego przygotowania do powierzonych jej obowiązków (nie miała orientacji w specjalistycznym nazewnictwie dotyczącym świadczenia usług asenizacyjnych, wyceny takich usług i kalkulowania kosztów itp.) i – co przyznał sam zainteresowany – gdyby w ogóle miała wystawiać faktury, to jedynie pod jego nadzorem.

Na podstawie tych okoliczności Sąd uznał, że zawarta przez strony umowa o pracę miała charakter pozorny (art. 83 § 1 k.c.). Nawet jeżeli odwołująca świadczyła pracę na rzecz zainteresowanego, to nie czyniła tego w reżimie podporządkowania pracowniczego. Sąd wskazał, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11; 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14; z 17 marca 2016 r., III UK 84/15; z 17 marca 2016 r., III UK 83/15). Warunkiem objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie jest samo zawarcie umowy o pracę, ale rzeczywiste istniejący stosunek prawny (stosunek pracy) odpowiadający treści art. 22 k.p. Innymi słowy, do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 maja 2006 r., III UK 32/06; z 10 lutego 2006 r., I UK 186/05; z 14 września 2006 r., II UK 2/06; z 29 stycznia 2007 r., II UK 112/06; z 8 sierpnia 2008 r., II UK 25/07; oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2008 r., II UK 232/07).

Sąd uznał, że czynności, które odwołująca wykonywała, miały charakter epizodyczny, krótkotrwały, który nie jest charakterystyczny dla więzi pracowniczej (nie jest pracą ciągłą, sekwencyjną, 8-godzinną, pod stałym nadzorem). Z tego względu Sąd oddalił odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

Pełnomocnik M. S. (1) złożył apelację do wyroku Sądu Okręgowego. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. poprzez przerzucenie ciężaru udowodnienia faktu braku pozorności umowy i świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz zainteresowanego, podczas gdy zgodnie z regułą wyrażoną w tym przepisie obowiązek taki spoczywał na organie rentowym, który nie przedstawił materiału dowodowego pozwalającego na zakwestionowanie rzeczywistości umowy i realności nawiązania pomiędzy M. S. (1) i J. S. (1) stosunku pracy,

2. mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1) sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego przyjęcie, że:

a) skoro zainteresowany do czasu zatrudnienia odwołującej wykonywał w swojej firmie prace jako kierowca i monter, a nadto administracyjne i związane z zarządzaniem, to zatrudnienie pracownika nie było uzasadnione ekonomicznie, podczas gdy tymczasem obowiązków tych mogło wystarczyć na zapełnienie całego etatu pracownika;

b) skoro zainteresowany na czas ciąży i urlopu macierzyńskiego odwołującej nie zatrudnił innego pracownika, to zawarta przez nich umowa o pracę była pozorna, podczas gdy fakt ten stanowi jedynie potwierdzenie tezy, że uzasadnionym było zatrudnienie właśnie odwołującej celem późniejszego przekazania jej firmy, tym bardziej w świetle braku posiadania przez zainteresowanego odrębnego pomieszczenia biurowego i konieczności wykonywania prac administracyjnych w jego mieszkaniu;

c) skoro odwołująca i zainteresowany zawarli umowę o pracę 1 października 2017 r., to świadczyła ją na jego przez około miesiąc, podczas gdy M. S. (1) na zwolnieniu lekarskim przebywała pierwotnie przez miesiąc, od 8 grudnia 2017 r., co oznacza, że pracowała przez ponad dwa miesiące i dodatkowo jeszcze przez jakiś czas w styczniu 2018 r.,

2) bezzasadne pominięcie okoliczności, że w momencie nawiązania stosunku pracy z zainteresowanym odwołująca nie była w ciąży, ani jej nie planowała, wobec czego brak jest możliwości stwierdzenia, że zawarcie przez nich umowy o pracę było w jakikolwiek związane z tą okolicznością.

Wskazując na te zarzuty pełnomocnik odwołującej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i ustalenie, że M. S. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) od 1 października 2017 r., a także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania, w tym zastępstwa prawnego za obie instancje, według norm przepisanych, o ile nie zostanie przedłożony spis kosztów.

### **Sąd Apelacyjny ustalił i zważył:**

**Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie**, a wskazane w niej zarzuty nie prowadzą do odmiennej oceny materiału dowodowego sprawy niż ta, którą Sąd Okręgowy dokonał i przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy właściwie ustalił stan faktyczny sprawy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia. Ustalenia te dotyczą istotnych dla sprawy okoliczności i zostały dokonane na podstawie właściwie ocenionych dowodów. Ocena tych dowodów uwzględnia zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oraz nie przekracza granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).

Ze stanu faktycznego wynika, że w czerwcu 2014 r. M. S. (2) ukończyła drugi stopień studiów na kierunku towaroznawstwo w specjalności handel i usługi – menadżer produktu. Od 8 grudnia 2014 r. do 7 marca 2017 r. pracowała jako sprzedawca. 29 września 2017 r. zawarła ze swoim ojcem, J. S. (1) umowę o pracę, na podstawie której zobowiązała się do pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy i za

wynagrodzeniem 2 500 zł. Odwołująca posiadała zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu i przeszła szkolenie bhp. Umowa została zawarta na czas określony od 1 października 2017 r. do 30 września 2019 r. Pracę miała wykonywać w mieszkaniu J. S. (1). 8 grudnia 2017 r. stwierdzono u niej 7-tygodniową ciążę. Od tego dnia do 31 grudnia 2017 r. oraz od 30 stycznia 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

J. S. (1) prowadzi działalność gospodarczą związaną z odprowadzaniem i oczyszczaniem ścieków. Zajmuje się kanalizacją, czyszczeniem sieci, wywozem nieczystości płynnych, kamerowniem sieci, budową i ich naprawą, a także wynajmem toalet przenośnych. Poza córką zatrudnia monter (naprawiającego instalację) i kierowcę. J. S. (2) wykonuje te same prace, jakie wykonują jego pracownicy. Ponadto zajmuje się dokumentacją biurową swojej firmy, czyli wystawianiem faktur (których jest 800-900 rocznie), a także innymi sprawami biurowymi związanymi z prowadzoną działalnością. Pracę biurową wykonuje w mieszkaniu prywatnym, w sypialni, gdyż tam znajduje się komputer. Wszystkie faktury przechodziły przez niego. Obsługę finansową-kadrową firmy (...) prowadzi biuro rachunkowe.

J. S. (1) obsługuje również indywidualnych klientów. W razie zamówienia na wywóz szamba, to on kontaktuje się z kierowcą i wysyła pojazd. Jeździ wypompować szambo, wywozi je do oczyszczalni ścieków, wydaje raport dzienny kontrahentowi do podpisu, wystawia fakturę i wysyła ją pocztą.

Z zeznań M. S. (1) wynika, że J. S. (1) przyuczał ją do wystawiania faktur. Poza tym odwołująca segregowała faktury, które wpływały do firmy, prowadziła ewidencję toalet, ich serwisowanie i opłacanie, sprawdzała płatności na koncie bankowym, dowoziła części samochodów firmy w czasie nieobecności J. S. (1), zносиła faktury, które wystawił J. S. (1), do biura rachunkowego. W wolnym czasie porządkowała dokumentację z ostatnich kilku lat.

Świadek A. S. (mąż odwołującej) zeznał, że odwołująca pracowała w godzinach 7:00-15:00. W dacie zawarcia umowy o pracę z J. S. (1) nie była w ciąży. Ciąża nie była planowana.

Świadek B. B. jest sąsiadką J. S. (1). Pracuje jako pielęgniarka na trzy zmiany. Świadek potwierdziła, że gdy przychodziła na kawę o różnych porach dnia odwołująca była w mieszkaniu J. S. (1). Widziała, jak odwołująca wchodziła do pokoju, w którym jest komputer. Nie miała jednak wiedzy na temat świadczenia pracy przez odwołującą na rzecz J. S. (1).

Z zeznań świadka M. T. (2) (pomocnik konserwatora w firmie (...)) wynika, że odwołująca raz pomagała mu nakleić naklejki na toalety i czasami przywoziła części do samochodu. Naklejanie naklejek odbywało się w bazie firmy. Odwołująca sporadycznie pomagała świadkowi.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego spór w sprawie dotyczy tego, czy od 1 października 2017 r. M. S. (1) powinna podlegać ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu oraz chorobowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej ze swoim ojcem, J. S. (1), prowadzącym działalność gospodarczą o nazwie J. S. (1) Przedsiębiorstwo Usługowe – (...). Krótki okres faktycznej pracy, który przypadał od 1 października 2017 r. do 8 grudnia 2017 r., a następnie od 1 stycznia 2018 r. do 29 stycznia 2018 r. nie ma decydującego znaczenia dla oceny pozorności nawiązanego stosunku pracy pomiędzy stronami umowy o pracę. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 czerwca 2006 r. (I UK 337/05) wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 Kodeksu pracy) Krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może samo w sobie stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Ponadto, na rozstrzygnięcie w sprawie nie może mieć wpływu fakt, że M. S. (1) niedługo po zawarciu umowy o pracę zaszła w ciążę. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05) Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że nawet zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, gdy głównym motywem jest uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie

jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Nie zwalania to jednak 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.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm., zwanej 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, z wyłączeniem prokuratorów. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.) i ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Zgodnie z art. 13 pkt 1 u.s.u.s. pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. 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 Kodeksu pracy (zwanego dalej „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. Praca w ramach stosunku pracy jest zatem 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 164/05).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie należy uznać pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego (zwanego dalej „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 jednak, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, wypłata wynagrodzenia, podpisywanie listy obecności, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a 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, które określa art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2006 r., I UK 120/06; M. Raczkowski, Pozorność w umownych stosunkach pracy, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 200-202).

Niewątpliwie M. S. (1) wypełniła formalne warunki nawiązania stosunku pracy, bo zawarła na piśmie umowę o pracę, posiadała zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu, przeszła szkolenie bhp. O tym jednak, że odwołująca nie wykonywała pracy na podstawie stosunku pracy, świadczą pozostałe okoliczności sprawy.

Wprawdzie zeznania świadków A. S., B. B. i M. T. (2) potwierdziły stanowisko odwołującej M. S. (1) i zainteresowanego J. S. (1) o tym, że odwołująca wykonywała pewne czynności na rzecz firmy (...). Niemniej jednak z ich zeznań nie wynika, aby odwołująca wykonywała te czynności stale i w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie stosunku pracy. Świadek B. B. widziała odwołującą w mieszkaniu rodziców, ale nie miała wiedzy o tym, czy odwołująca pracuje na rzecz swojego ojca, J. S. (1). Świadek A. S., mąż odwołującej, wskazał jedynie godziny, w których odwołująca miała świadczyć pracę na rzecz J. S. (1), ale sam też nie wiedział, czym dokładnie miała ona się zajmować. Z kolei świadek M.

T. (2) potwierdził jedynie sporadyczną pomoc odwołującej, która w głównej mierze sprowadzała się do jednorazowego naklejenia naklejek na toalety i incydentalnym przywiezieniem części do samochodu.

Zeznania tych świadków nie stanowią o stałym świadczeniu przez odwołującą pracy na rzecz firmy (...). Tylko zeznania M. T. (2) wskazują na wykonywanie przez nią sporadycznie pewnych czynności. Sąd Apelacyjny zwraca jednak uwagę, że czynności te nie odpowiadały czynnościom odpowiadającym na stanowisku, które wynika z umowy o pracę. Odwołująca została zatrudniona do pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu, ale faktycznie zobowiązano ją do wykonywania czynności, które nie pokrywały się z czynnościami typowymi dla stanowiska specjalisty ds. marketingu jak planowanie, koordynowanie i kontrolowanie wszystkich działań marketingowych firmy. Poza wskazanym przez świadka M. T. (2) jednorazowym naklejeniem naklejek na przenośne toalety i sporadycznym przywiezieniem części do samochodu, odwołująca miała zajmować się wystawianiem faktur, ewidencjonowaniem toalet i porządkowaniem dokumentacji firmowej w mieszkaniu swojego ojca. Tego rodzaju czynności nie odpowiadają typowym obowiązkom wykonywanym na stanowiskach specjalisty ds. marketingu, czyli osób dbających o działania marketingowe przedsiębiorstwa. Zachodzi zatem sprzeczność pomiędzy nazwą stanowiska pracy odwołującej wskazanego w umowie o pracę a zakresem czynności, które zostały jej zlecone do wykonania. W dodatku zakres czynności, do którego wykonania zobowiązała się wobec J. S. (1), nie polegał na stałym świadczeniu pracy określonego rodzaju, ale raczej na sporadycznym wykonaniu pewnych czynności, które nie były związane z pracą specjalisty ds. marketingu.

Co więcej, z zeznań J. S. (1) wynika, że nie było istotnej potrzeby zatrudnienia odwołującej do wykonywania pracy biurowej związanej z jego firmą. Choć J. S. (2) – jak twierdził – przyuczał odwołującą do wystawiania faktur, to i tak to on ostatecznie się pod nimi podpisywał. Jak zeznał, wszystkie faktury przechodziły przez niego, bo w ten sposób chciał wszystko kontrolować. Ponadto to on obsługiwał indywidualnych klientów oraz organizował pojazd do wypompowania szamba i wywozu nieczystości. Wszystkie te czynności wykonywał również przed zatrudnieniem odwołującej, jak w czasie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim. Jeżeli – jak wynika z zeznań J. S. (1) – wykonywał on obowiązki swojej córki, M. S. (1), w czasie jej długotrwałej nieobecności, to trudno zatem uznać, że istniała w ogóle potrzeba zatrudnienia osoby, która przejęłaby obowiązki biurowe J. S. (1).

Materialne dowody, które odwołująca przedstawiła na potwierdzenie wykonywania przez nią pracy od 1 października 2017 r. do 8 grudnia 2017 r. i od 1 stycznia 2018 r. do 29 stycznia 2018 r., są nieliczne. Są to wyłącznie kserokopie trzech faktur VAT (wystawionych przez firmę zewnętrzną 27 października 2017 r., 30 listopada 2017 r. i 29 stycznia 2018 r.), na których widnieje podpis odwołującej jako osoby odbierającej te faktury, kserokopie kart rozliczeniowych czterech klientów firmy (...), na których znajdują się cztery podpisy odwołującej pod rubryką za listopad 2017 r., a także cztery kartki odręcznych notatek z wymienionymi klientami oraz kwotą do zapłaty. Trzeba zwrócić uwagę, że odbiór faktur wystąpił tylko trzykrotnie w odstępach miesięcznych, a podpisy odwołującej pod rubrykami o rozliczeniu za listopad 2017 r. dotyczyły jedynie czterech klientów i tylko za listopad 2017 r. Podpisy pod fakturami, jak i rozliczeniami potwierdzają zatem sporadyczną pomoc odwołującej, o której z resztą mówił świadek M. T. (2). Odręczne notatki też nie świadczą o tym, że odwołująca w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywała pracę na rzecz J. S. (1). Notatki te nie zostały opatrzone datą, która potwierdzałaby, że odwołująca wypisała klientów i kwoty do zapłaty w spornym okresie od 1 października 2017 r. do 8 grudnia 2017 r. i od 1 stycznia 2018 r. do 29 stycznia 2018 r. W dodatku wykonywanie tego rodzaju czynności nie odpowiadało ściśle czynnościom marketingowym.

Pomimo tego, że istnieją nieścisłości w zakresie zadań zleconych odwołującej przez J. S. (1) i wykonywanych przez odwołującą, a także nie wykazano istotnej potrzeby zatrudnienia odwołującej, to materiał dowodowy daje podstawy do ustalenia, że odwołująca pomagała przy pewnych czynnościach w prowadzeniu firmy przez J. S. (1). Sama obecność odwołującej w tym mieszkaniu ojca (będącym biurem jego firmy) oraz wykonywanie pewnych czynności na jego rzecz nie świadczy jednak o nawiązaniu stosunku pracy pomiędzy nimi. Były to czynności sporadyczne, bo na takie wskazuje materiał dowodowy sprawy. Należy zatem uznać, że były one wykonywane w ramach pomocy rodzinnej.

Co więcej, z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby odwołująca wykonywała czynności w ramach podporządkowania pracowniczego, o którym mowa w art. 22 Kodeksu pracy. W sprawie nie zostało wykazane, że J. S.

(1) w jakikolwiek sposób kontrolował godziny pracy odwołującej. Nie wykazano też sposobu rozliczania się z czynności (zwłaszcza biurowych), które odwołująca miała faktycznie wykonać na rzecz J. S. (1). Wszystko to oznacza to, że J. S. (1) nie kontrolował na bieżąco czynności odwołującej, tak jak mógł kontrolować pracę zatrudnianych przez siebie robotników. W świetle tych okoliczności trudno jest dopatrzeć się podporządkowania pracowniczego, które stanowi jedną z charakterystycznych cech stosunku pracy.

Podsumowując, M. S. (1) nie zdołała wykazać, że faktycznie nawiązała i realizowała stosunek pracy zawarty z J. S. (1) od 1 października 2017 r., choć to na niej spoczywał obowiązek wykazania tych okoliczności. Zgodnie bowiem z treścią art. 6 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W świetle tej reguły, odwołująca, zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla niej ustaleń, powinna była w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących ubezpieczeń społecznych, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwe byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji organu rentowego i w apelacji od wyroku Sadu Okręgowego. Tego jednak odwołująca nie uczyniła, przez co zarzuty naruszenia art. 6 Kodeksu cywilnego i art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego należy uznać za niezasadne.

W tych okolicznościach należy podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, że zawarta umowa o pracę była pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p., a odwołująca nie powinna podlegać od 1 października 2017 r. pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. To oznacza, że zarzuty naruszenia prawa procesowego i prawa materialnego nie zasługują na uwzględnienie, a apelacja odwołującej podlega oddaleniu na podstawie art. 385 Kodeksu postępowania cywilnego (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję orzeczono zgodnie art. 98 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym od 30 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), zasadzając 240 zł (pkt II sentencji wyroku).

SSA Sławomir Bagiński SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Marek Szymanowski