

Sygn. akt III AUa 1035/18

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń (spr.) SSA Lucyna Ramlo
Protokolant:	sekr. sądowy Angelika Czaban

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2019 r. w Gdańsku

sprawy A. S.

z udziałem A. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ustalenie

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 maja 2018 r., sygn. akt IV U 384/17

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie;

II. zasądza od A. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Lucyna Ramlo SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III AUa 1035/18

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 25 maja 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że A. S. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 marca 2017 roku.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódła A. S., wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że w zakwestionowanym okresie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 16 maja 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż A. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu

i wypadkowemu od 1 marca 2017 r. jako pracownik u płatnika A. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...)

w S. (pkt 1) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

na rzecz odwołującej A. S. kwotę 2 400 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, sygn. akt IV U 384/17.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

A. S. (1) działalność gospodarczą prowadzi od około 5 lat. Jej przedmiotem jest szycie prześcieradeł, a także podkładów pod prześcieradła. A. S. (1) planował rozpoczęcie hodowli zwierząt. Z uwagi na fakt, iż A. S. posiada wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowisku krawcowej oraz jest jego teściową, co stanowi gwarancję zaufania, A. S. (1) postanowił ją zatrudnić.

A. S. od 1 marca 2017 roku została zatrudniona u płatnika składek A. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) na stanowisku kierownika szwalni za wynagrodzeniem 4000,00 zł brutto miesięcznie

A. S. (1) w okresie zatrudnienia A. S. zatrudniał trzy osoby, z czego dwie na 1/8 etatu, tj. dwie szwaczki (jedna na pełen etat) oraz krojczego. W okresie wakacyjnym A. S. (1) zatrudniał dodatkowo osobę do pomocy w magazynie.

Do obowiązków A. S. należało: wykonywanie metek i naklejek na wykonane produkty, pakowanie uszytych produktów, przynoszenie wykroi dla szwaczek, sprawdzanie jakości wykonanych produktów, dostosowanie maszyn do konkretnych materiałów czy też dobieranie igieł. A. S. sprawdzała jakość materiałów, a także to, czy szwaczki dokładnie obszywają rogi, sprawdzała też jakość materiału, który szedł do cięcia, przydzielała krojczemu zadania produkcyjne, dopasowywała różne kolory z wykrojonych części, jak również dbała o zaopatrzenie w materiały, nici. Czasami zajmowała się krojeniem materiałów. Nadto, z uwagi na wieloletnie doświadczenie i znajomość budowy maszyn

do szycia, A. S. dokonywała ich drobnych napraw, a następnie ustawiała je do dalszej pracy.

28 marca 2017 roku A. S. otrzymała skierowanie do szpitala wystawione

w Poradni Lekarza Rodzinnego w Ż. z rozpoznaniem: zaburzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych, zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa. 3 kwietnia 2017 roku przyjęto A. S. do (...) w G. Kliniki (...), zaś w dniu następnym przeprowadzono zabieg operacyjny. 6 kwietnia 2017 roku została ona wypisana ze szpitala. Operacja skutkowałą niezdolnością do pracy A. S., a w konsekwencji wszczęciem postępowania stanowiącego przedmiot rozpoznania w niniejszym postępowaniu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się

do ustalenia, czy faktycznie A. S. i A. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) łączył od 1 marca 2017 roku stosunek pracy, a co za tym idzie, czy ubezpieczona posiadała status pracownika, czy też sporządzono umowę o pracę wyłącznie w celu fikcyjnego uzyskania przez ubezpieczoną tytułu do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W tym zakresie powyżej ustalony stan faktyczny Sąd I instancji oparł na materiale dowodowym zgromadzonym w trakcie trwania postępowania, który Sąd uznał za rzetelny

i wiarygodny, co dotyczyło tak dowodów z dokumentów, jak i zeznań odwołującej, zainteresowanego i świadków.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy przytoczył, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j. t. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 powołanej ustawy osoby będące pracownikami podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art. 8 ust. 1 wskazanej ustawy, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w powołanym artykule jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). W myśl zaś art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jak wynika z cytowanego przepisu kodeksu pracy, stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej strony jednocześnie zobowiązana i uprawniona do określonego świadczenia.

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.

Warunkiem koniecznym pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O jego ważności świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Na powstanie tego stosunku prawnego nie składa się tylko złożenie oświadczeń woli, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie umówionej pracy, na warunkach określonych w umowie.

Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność objętego umową wynagrodzenia. Brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika może wskazywać na pozorność zatrudnienia, w tym pozorność umowy o pracę i działanie stron umowy o pracę w celu zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Sąd Okręgowy podkreślił zatem, że ustalenia sądu w przedmiotowej sprawie sprowadzały się do ustalenia istnienia i faktycznej realizacji umowy o pracę łączącej odwołującą z zainteresowanym.

Organ rentowy stał na stanowisku, że strony sporządziły umowę o pracę bez zamiaru realizacji określonego w niej świadczenia pracownika, wyłącznie po to, żeby stworzyć nieistniejącą w rzeczywistości podstawę do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z brzmieniem art. 58 § 1 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności pranej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W myśl art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Natomiast zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jego zgodą dla pozoru.

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie można negować prawa pracodawcy do swobodnego podejmowania decyzji co do celowości zatrudniania pracowników, ale też nie można pomijać sytuacji, gdy decyzje te wywołują skutek finansowy dla podmiotu niebędącego stroną umowy o pracę i niemającego wpływu na jej zawarcie. Takim podmiotem jest np. ZUS, który jest płatnikiem świadczeń z ubezpieczenia społecznego pracowników, nawiązującego się z mocy prawa z chwilą zawarcia umowy o pracę. Z tego też względu za uzasadnione należy przyjąć, iż takie wątpliwe umowy o pracę mogą być przez ZUS zakwestionowane i podlegają kontroli Sądu.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie, z uwagi na zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego pracownika, a następnie - po stosunkowo krótkim okresie - korzystanie przez odwołującą ze zwolnienia lekarskiego oraz wobec wątpliwości co do realnej potrzeby jej zatrudnienia po stronie pracodawcy na warunkach określonych w umowie o pracę, pojawiły się również wątpliwości, co do rzeczywistej intencji stron umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego należało ostatecznie stwierdzić, iż nie doszło do obejścia prawa, albowiem odwołująca się realizowała powierzone jej obowiązki, co wynika przede wszystkim z zeznań powołanych świadków. Sąd podkreślił, iż poszukiwanie ochrony ubezpieczeniowej wobec przewidywanej niezdolności do pracy nie jest niczym nagannym w sytuacji, gdy zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest faktycznie realizowane. Jednym ze skutków nawiązania stosunku pracy, ale także jedną z ważnych motywacji podejmowania zatrudnienia jest podleganie ubezpieczeniom społecznym skutkujące ochroną na wypadek zdarzenia losowego, jakim może być np. choroba skutkująca niezdolnością do pracy. Pracownik nawiązuje stosunek pracy nie tylko w celu zapewnienia sobie środków utrzymania, ale również w celu zagwarantowania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w przypadku niezdolności do pracy. Zdaniem Sądu I instancji bezspornie na gruncie niniejszej sprawy odwołująca realizowała powierzone jej obowiązki, co zostało przez nią wykazane. Z kolei organ rentowy nie wykazał, aby obie strony stosunku pracy świadomie zawarły umowę o pracę dla pozorów.

Na marginesie Sąd wskazał, że ustalonego stanu faktycznego nie można oceniać przez pryzmat uprzedniego zatrudnienia odwołującej się w firmie córki i następczej niezdolności do pracy. Przeszłe zdarzenia, nie kwestionowane zresztą przez organ rentowy w momencie ich zaistnienia, nie wpływają bowiem na ocenę czynności podejmowanych obecnie.

Oceniając racjonalność potrzeby zatrudnienia odwołującej przez zainteresowanego Sąd Okręgowy uznał, że została ona wykazana, albowiem - jak sam zainteresowany zeznał - osiągał on w owym czasie znaczne zyski. O potrzebie zatrudnienia pracownika świadczy w ocenie Sądu okoliczność, iż zainteresowany zmagał się ze znaczną ilością zamówień, a w konsekwencji osiągnął znaczne zyski. Przy nasilonej produkcji z pewnością również doświadczenie zawodowe odwołującej się miało niebagatelne znaczenie, albowiem była ona w stanie ocenić prawidłowość wykonanych przez krawcowe wyrobów, zaś zainteresowany mógł w tym samym czasie realizować inne obowiązki. Wskazywany przez niego zamiar poszerzenia działalności jak najbardziej uzasadniał przekazanie kierowania szwalnią zatrudnionemu pracownikowi. Nawet gdyby zainteresowany nie przejawiał chęci rozwinięcia działalności, to zatrudnienie osoby do kierowania firmą i rezygnacja właściciela z fizycznego wykonywania czynności kierowniczych byłaby usprawiedliwiona. Przedsiębiorca może bowiem ograniczyć swoją aktywność jedynie do sprawowania ogólnego nadzoru właścicielskiego i czerpania zysku z posiadanego przedsiębiorstwa, powierzając kierowanie nim innej osobie.

Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi w ocenie Sądu Okręgowego do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, sporna umowa o pracę zawarta została w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy, a nie jak stwierdził organ rentowy dla uzyskania przez zainteresowaną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji, sporna umowa o pracę doprowadziła do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. i zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia odwołującej się obowiązkowym

ubezpieczeniem społecznym, wynikającym art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd I instancji na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami, orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o zasadę kosztów celowych i odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c., uwzględniając datę zakończenia sprawy w I instancji i zasądził je od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. jako strony przegrywającej na rzecz A. S., jako strony wygrywającej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, jak w punkcie 2 wyroku.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ustalenie, że A. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2017 r. jako pracownik u płatnika A. S. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) w S. oraz art. 98 k.p.c. w związku § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie poprzez zasądzenie od ZUS na rzecz odwołującej kosztów zwrotu procesu w kwocie 2.400,00 zł. Pozwany zarzucił niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wskazując na powyższe organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że Sąd swoje rozstrzygnięcie w głównej mierze oparł na zeznaniach świadków: A. K. i M. T. uznając je za logiczne i wiarygodne, wskazując że świadkowie są osobami obcymi i nie mają interesu potwierdzenia nieprawdy. Sąd nie uwzględnił faktu że świadkowie zamieszkują w S. i jak zeznał płatnik "jest to mała wioska, gdzie wszyscy się znają". A. K. jako jedyna w spornym okresie zatrudniona była u płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem minimalnym 2.000,00 zł przez okres 1 roku celem nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych, a następnie po 180 dniach pobierania zasiłku do uzyskania od 01.11.2017 r. prawa do zasiłku przedemerytalnego (a nie jak zeznała „że powodem rozwiązania z nią umowy o pracę było to że Pani A. zachorowała , i było mniej pracy. Szwalnia istnieje ale nie było miejsca dla dwóch szwaczek”). Świadek A. K. została ponownie zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika A. S. (1) od 16.02.2018r. w wymiarze 1/8 etatu.

W ocenie pozwanego A. S. (1) nie wykazał realnej potrzeby zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu na nowoutworzonym stanowisku pracy, szczególnie w kontekście faktu, że potrzeba taka pojawiła się tylko na okres 1 miesiąca od zgłoszenia odwołującej do ubezpieczeń społecznych. Po odejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Ponadto na uwagę zdanem organu zasługuje fakt, że płatnik pozarolniczą działalność prowadzi od 1 stycznia 1999 r. (a nie, jak przyjął Sąd, od 5 lat) i nigdy nie zatrudniał pracowników na kierowniczym stanowisku ani pracowników z wynagrodzeniem wyższym niż minimalne.

Pozwany zwrócił uwagę, że Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, kiedy zapadła decyzja o konieczności przeprowadzenia zabiegu operacyjnego, a jedynie ustalił, że skierowanie

do szpitala odwołująca otrzymała 28 marca 2017 r., a zabieg operacyjny miał miejsce 4 kwietnia 2017 r.

Pozwany nie zgodził się również z wyrokiem Sądu w części dotyczącej wysokości zasądzonych kosztów. Zdaniem organu rentowego Sąd w sposób całkowicie dowolny i bezkrytyczne przyjął wartość przedmiotu zaskarżenia wskazaną przez pełnomocnika odwołującej, nie zadając sobie trudu weryfikacji tej kwoty i prawidłowego ustalenia wartości przedmiotu zaskarżenia. Zdaniem organu rentowego Sąd, oprócz braku weryfikacji wartości przedmiotu zaskarżenia, całkowicie pominął treść § 9 ust. 2, zgodnie z którym stawki minimalne wynoszą 180 zł w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego organu rentowego skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania.

Przedmiotem sporu między stronami była kwestia, czy A. S. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) od 1 marca 2017 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego we wskazanym powyżej zakresie Sąd Okręgowy dokonał w dużej mierze błędnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w konsekwencji - poczynił nieprawidłowe ustalenia prawne, co skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego. Sąd odwoławczy dostrzegł przy tym potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego o dokumentację medyczną, na podstawie której wystawiono ubezpieczonej orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy. Dokumentację tę Sąd Apelacyjny pozyskał w ramach uzupełniającego postępowania dowodowego (art. 382 k.p.c.).

Przypomnieć na wstępie można, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną pracy ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zwarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały

w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi 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, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; dnia 26 lutego 2013 r. I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie

w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności

i warunki, w jakich dana osoba wykonuje pracę i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Za pracownika uważa się w świetle ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych osobę pozostającą w stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy następuje poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę

i pracownika niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p. Stosownie do treści art. 22 k.p. przez nawiązanie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zaś pracodawca

do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Na powstanie tego stosunku prawnego nie składa się tylko złożenie oświadczeń woli, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie umówionej pracy na warunkach określonych w umowie.

Podstawową cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych form wykonywania zatrudnienia jest świadczenie pracy w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy. Nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy, czyli,

gdy brak jest elementu podporządkowania (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia

11 kwietnia 1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 r.,

I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595 oraz z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy,

iż wobec sporu co do skuteczności zgłoszenia A. S. do ubezpieczenia społecznego

w związku z zawarciem umowy o pracę z A. S. (1) sąd zobowiązany był badać,

czy w przedmiotowej sprawie pomiędzy stronami umowy nastąpiło nawiązanie stosunku pracy skutkujące podleganiem pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Oceny tej Sąd

I instancji dokonał w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, a zatem

z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c.

Zdaniem Sądu odwoławczego ani dowody osobowe, ani dowody z dokumentów nie potwierdziły, jakoby A. S. rzeczywiście świadczyła od 1 marca 2017 r.

na rzecz A. S. (1) pracę w ramach stosunku pracy. Incydentalne wykonywanie niektórych czynności na rzecz płatnika składek ocenić należy jako pozorowanie wykonywania zatrudnienia.

Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy

o pracę, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z

ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Sąd Najwyższy w wyroku z 14 września 2006 r., II UK 2/06, uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie

odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej

w dokumencie.

Stąd też, fakt, iż ubezpieczona otrzymała zaświadczenie lekarza medycyny pracy

o zdolności do pracy na stanowisku kierownika szwalni, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia bhp, w tym instruktażu stanowiskowego, jak również okoliczność, że podpisywała listę obecności czy listę płac (w aktach osobowych - koperta

- k. 69 a.s.) nie przesądzają

o tym, że faktycznie realizowała ona stosunek pracy. W ocenie Sąd Apelacyjny dokumenty te, podobnie jak dokument umowy o pracę, sporządzone zostały wyłącznie na potrzeby potwierdzenia rzekomego zatrudnienia ubezpieczonej w ramach stosunku pracy w razie ewentualnej kontroli ze strony organów administracyjnych. Miały one na celu upozorowanie stosunku pracy celem osiągnięcia skutku w postaci umożliwienia wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w korzystniejszej wysokości.

Celem ustalenia motywów, którymi kierował się A. S. (1) zawierając z odwołującą A. S. (prywatnie jego teściową) kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalności zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13,

poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18). Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika

i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę.

U źródła każdej umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy za wynagrodzeniem, 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 stanowiącym podstawę zatrudnienia, wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzano, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS

z 1999 nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449).

W tym kontekście zauważyć trzeba, że nie wykazano, aby istniała organizacyjna potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej. Stanowisko pracy ubezpieczonej było stanowiskiem nowoutworzonym, przy czym - jak trafnie zauważył organ rentowy - płatnik składek prowadzi działalność gospodarczą od początku 1999 r., a nie od pięciu lat, jak ustalił Sąd Okręgowy. Nie przekonuje argumentacja zainteresowanego co do potrzeby zatrudnienia pracownika

na stanowisku kierownika szwalni, skoro tak we wcześniejszym okresie, jak i po rozpoczęciu korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego, obowiązki przypisane do tego stanowiska wykonywał sam płatnik składek A. S. (1) oraz pracownicy, co wynika wprost z zeznań tych osób. W jeszcze większym stopniu na brak potrzeby zatrudnienia A. S. wskazuje okoliczność, iż w szwalni zatrudnionych było w spornym okresie trzech pracowników - w tym krojczy na 1/8 etatu i dwie szwaczki - jedna w wymiarze 1/8 etatu,

a druga w wymiarze pełnego etatu. Zasady doświadczenia życiowego nie pozwalają na przyjęcie, aby uzasadnionym było zatrudnianie, w pełnym wymiarze czasu pracy, za relatywnie wysokim wynagrodzeniem (4 000 zł brutto, przy czym szwaczka zatrudniona na pełen etat otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2 000 zł brutto), pracownika, którego zadaniem miałyby być nadzór i kierowanie pracą zaledwie trzech osób, z których zresztą dwie zatrudnione były w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przyjęcie powyższego oznaczałoby,

że przez większość czasu pracy ubezpieczona miałaby sprawować nadzór de facto nad jednym pracownikiem. Trudno uznać, aby taki zakres obowiązków miał pokrywać 8 godzinny dzień pracy odwołującej się. Nawet zresztą gdyby było tak, że wszyscy trzej pracownicy, wbrew ustalonemu wymiarowi czasu pracy, pracowali przez 8 godzin dziennie, nie sposób dać wiary twierdzeniom, aby uzasadnione było zatrudnienie do ich nadzorowania kolejnego pracownika. Niewiarygodne jest, aby osoby już wcześniej zatrudnione



i wykonujące pracę dla płatnika składek wymagały pokierowania nimi co do sposobu szycia, w szczególności, że chodziło o szycie cały czas tego samego asortymentu, tj. prześcieradeł lub by wymagały pomocy w takim wymiarze, by konieczne było zatrudnienie kolejnego pracownika na cały etat.

Nie wykazano przy tym, aby płatnik składek, choćby przejściowo, miał lub spodziewał się zwiększonej liczby zleceń, co mogłoby uzasadniać zatrudnienie ubezpieczonej na czas określony. Sąd I instancji dokonał ustalenia o nasilonej produkcji, wyprowadzając taki wniosek jedynie z zeznań płatnika składek. Nie przedłożono jednak na tę okoliczność jakiegokolwiek materialnego dowodu, np. w postaci umów zlecenia, korespondencji ze zleceniodawcami itp. W ocenie Sądu zeznania płatnika składek, zainteresowanego korzystnym dla ubezpieczonej rozstrzygnięciem sprawy, nie mogą stanowić wyłącznej podstawy do poczynienia w sprawie istotnych ustaleń faktycznych, zwłaszcza w sytuacji, gdy okoliczności te powinny zostać wykazane dowodami z dokumentów.

Zgromadzony materiał dowodowy nie daje również podstaw do przyjęcia, że sytuacja finansowa płatnika składek pozwalała mu na zatrudnienie ubezpieczonej za wynagrodzeniem dwukrotnie przekraczającym wynagrodzenie jedyne dotychczasowego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. A. S. (1) zeznał, że w marcu 2017 r. obroty wynosiły 196 tys. zł. Podobnie jak w przypadku obciążenia zleceniami, twierdzenie to nie zostało jednak udowodnione żadnym wiarygodnym dokumentem. Płatnik składek jako przedsiębiorca niewątpliwie dysponuje dokumentami, które pozwoliłyby w rzetelny i pewny sposób ustalić wysokość jego przychodów w spornym okresie.

Sąd Apelacyjny zwraca również uwagę, że A. S. nie wykazała, aby świadczyła pracę podporządkowaną. Ubezpieczona nie wykonywała pracy pod nadzorem pracodawcy ani nie podlegała jego poleceniom co do sposobu wykonywania zleconych czynności. Podporządkowanie pracownika, jak już wyżej wskazano, jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych. Brak tej cechy jest wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Nie ulega wątpliwości, że podporządkowanie pracodawcy w stosunku pracy nie musi polegać na stałym "fizycznym" nadzorze pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (tak: wyrok SN z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456).

Tak rozumianego podporządkowania ubezpieczonej poleceniom płatnika składek nie wykazano w realiach rozpoznawanej sprawy. Zauważyć należy, że ubezpieczona nie posiadała pisemnego zakresu obowiązków. W opisie stanowiska pracy zawartym w skierowaniu na wstępne badania lekarskie pracodawca wskazał, że ubezpieczona jako kierownik szwalni miała nadzorować pracę pozostałych pracowników, zarządzać procesem produkcji, kontrolować realizację zleceń i wdrażać usprawnienia organizacyjne, wskazał nadto, że jest to stanowisko decyzyjne i związane z odpowiedzialnością (k. 164 a.s.). Z kolei z zeznań ubezpieczonej, płatnika składek i świadków wynika, że ubezpieczona miała zajmować się takimi czynnościami, jak przygotowywanie metek i naklejek, pakowanie, przynoszenie wykrojonych prześcieradeł szwaczkom, naprawianie i ustawianie maszyn do szycia, planowanie zaopatrzenia w materiały czy nici, doborem materiałów, nici i igieł, sprawdzaniem jakości materiałów oraz prześcieradeł szytych przez szwaczki. W ocenie Sądu Apelacyjnego ze zgromadzonego materiału dowodowego należy wyprowadzić wniosek, że strony nie ustaliły, co konkretnie ma należeć do obowiązków ubezpieczonej jako kierownika szwalni. Ze sporządzonej dokumentacji wynika, że miała być to praca

o charakterze zarządczym, z kolei z zeznań stron spornej umowy i świadków wynika raczej, że ubezpieczona pomagała w pracy pozostałym pracownikom. Rozbieżność ta potwierdza, zdaniem Sądu, że A. S. nie wykonywała pracy na warunkach wynikających

z kwestionowanej umowy o pracę. Sąd nie wyklucza, że ubezpieczona pojawiała się

w szwalni płatnika składek, a nawet, że wykonywała sporadycznie czynności wskazywane przez świadków, jednakże - ze wskazanych powyżej względów - w ocenie Sądu czynności te podejmowała ona jedynie w celu markowania realizowania stosunku pracy.

Istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy mają także okoliczności związane ze stanem zdrowia oraz procesem leczenia ubezpieczonej. Jak wynikało

z dokumentacji medycznej przedłożonej przez ubezpieczoną dolegliwości ze strony kręgosłupa w marcu 2017 r., skutkujące koniecznością przeprowadzenia operacji, nie miały charakteru nagłego i niespodziewanego. Pierwszy zabieg operacyjny na kręgosłup ubezpieczona miała już w październiku 2014 r. (koperta - k. 64 a.s.), później poddawała się rehabilitacji (vide: zeznania ubezpieczonej na rozprawie 22 listopada 2017 r., 00:09:43 - 00:10:30). A. S. (1) jako zięć ubezpieczonej wiedział o stanie jej zdrowia. Znamienne, że to jego A. S. upoważniła do otrzymywania informacji o stanie jej zdrowia, udzielonych świadczeniach zdrowotnych oraz do uzyskania dokumentacji medycznej (vide: Historia zdrowia i choroby z Poradni Neurochirurgii (...) w G. - koperta - k. 64 a.s.).

Uwagę zwraca, że od 1 września 2014 roku ubezpieczona została zatrudniona

u córki, która również prowadzi szwalnię, z podstawą wymiaru wynoszącą 3.900 zł i po nieco ponad miesiącu zatrudnienia, od 8 października 2014 r. stała się niezdolna do pracy, pobierając z tego tytułu zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne (vide: odpowiedź pozwanego na odwołanie, zeznania ubezpieczonej na rozprawie 6 października 2017 r. - 00:27:31 - 00:28:00). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, odmiennie niż przyjął to Sąd I instancji, powyższe okoliczności mają znaczenia dla rozpoznawanej sprawy. Fakt, że w obu przypadkach ubezpieczona około miesiąca po zawarciu umowy o pracę (z członkiem najbliższej rodziny) miała przeprowadzaną operację kręgosłupa, z powodu której korzystała następnie z długotrwałego zwolnienia chorobowego, wzmocnia przekonania Sądu odwoławczego, że wyłącznym celem zawarcia tychże umów było uzyskanie przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego niż gdyby ubezpieczona podlegała tym ubezpieczeniom jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku (jak w okresie od 1 kwietnia 2016 r. do 28 lutego 2017 r.).

Reasumując, stwierdzić należy, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozostawia wątpliwości, iż A. S. oraz A. S. (1) nie łączył w spornym okresie stosunek pracy. Całokształt materiału dowodowego, wraz z dowodami pozyskanymi w toku uzupełniającego postępowania dowodowego prowadzonego przez Sąd Apelacyjny w trybie art. 382 k.p.c., nie daje podstaw do przyjęcia, jakoby ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika składek pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Dodać należy, że ciężar dowodu w przedmiotowej sprawie spoczywał na odwołującej się. Zgodnie z art. 232 zd. 1 k.p.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która

z faktu tego wywodzi skutki prawne. W przypadku, gdy jedna ze stron nie czyni zadość wskazanemu wyżej obowiązkowi musi się ona liczyć z niekorzystnymi dla niej następstwami procesowymi w postaci uznania wysuwanych przez nią twierdzeń za nie udowodnione,

a w konsekwencji z przegraniem procesu.

W tym stanie rzeczy, uznając, że dochowanie warunków formalnych związanych nawiązaniem stosunku pracy oraz podjęcie czynności pozorujących jego wykonywanie,

nie wypełnia wymogów art. 22 k.p. w sytuacji, kiedy jedynym celem stron jest upozorowanie tego stosunku dla zapewnienia zainteresowanej tytułu do ubezpieczeń społecznych, Sąd Apelacyjny uznał zaskarżony wyrok Sądu I instancji za nietrafny, a poprzedzającą go decyzję organu rentowego - za prawidłową. Nie ma zgody ustawodawcy na kształtowanie stosunku pracy w sposób pozorny, nie zmierzający do osiągnięcia wynikających z tego stosunku celów, lecz mający umożliwić jednej ze stron nieuzasadnione w takim przypadku partycypowanie w systemie świadczeń z

ubezpieczeń społecznych. Pamiętać należy, iż jest to system społeczny, finansowany przez wszystkich jego uczestników i winien się opierać na ekwiwalentności świadczeń. Nie znajduje społecznego uzasadnienia i nie może być akceptowane korzystanie z niego z wykorzystaniem nieważnego tytułu do ubezpieczeń, a z takim mamy do czynienia w przypadku pozorowania stosunku pracy. Tym samym nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikające z ustawy systemowej, albowiem A. S. nie była w spornym okresie pracownikiem.

Podkreślić w tym miejscu trzeba, że sąd ubezpieczeń społecznych nie jest związany wadliwą lub nieadekwatną do istoty roszczeń ubezpieczonego podstawą prawną zaskarżonej decyzji (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I UK 88/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 100). Wskazanie w zaskarżonej decyzji art. 83 k.c. jako podstawy prawnej nieważności spornej umowy o pracę nie wiązało zatem w postępowaniu sądowym, wobec czego oddalenie odwołania mogło nastąpić przy przyjęciu przez Sąd innej podstawy prawnej. Nawet zatem, jeśli rozważania Sądu Okręgowego w kierunku nieważności umów o pracę na podstawie art. 83 k.c. okazałyby się nietrafne, wynik sprawy nie mógłby być inny niż wynikający z zaskarżonego wyroku. Z punktu widzenia treści zaskarżonej decyzji istotne jest bowiem jedynie to, że w spornym okresie A. S. nie była pracownikiem A. S. (1) w rozumieniu art. 22 k.p., co wykluczało objęcie jej przymusem ubezpieczenia społecznego z tego tytułu.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji i oddalił odwołanie, jak w pkt 1 sentencji.

W pkt 2 sentencji Sąd Apelacyjny zasądził od A. S. na rzecz pozwanego organu kwotę 240,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, działając na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99, art. 108 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 10

ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSA Lucyna Ramlo SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń