

Sygn. akt III AUa 25/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2014 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski
Sędziowie:	SSA Aleksandra Urban (spr.) SSA Małgorzata Węgrzynowska - Czajewska
Protokolant:	stażysta Katarzyna Pankowska

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2014 r. w Gdańsku

sprawy T. G. oraz J. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji T. G. oraz J. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 2013 r., sygn. akt VIII U 1320/13

oddala apelacje.

Sygn. akt III AUa 25/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 czerwca 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że J. K. nie podlega ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia od dnia 15 stycznia 2013 roku u płatnika składek (...) T. G.. Organ rentowy wskazał, iż umowa o pracę z ubezpieczoną była pozorną czynnością prawną, nie była wykonywana i została zawarta jedynie w celu uzyskania przez nią świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Dwa identyczne odwołania od powyższej decyzji złożyli płatnik T. G. oraz J. K., wnosząc o uchylenie zaskarżonej decyzji w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, a J. K. wykonywała pracę w sklepie od dnia 15 stycznia 2013 roku do dnia 13 marca 2013 roku. Wskazał, iż J. K. dopiero po zawarciu stosunku pracy dowiedziała się, że jest w ciąży. Mając na uwadze śmierć dziecka przed planowanym porodem odwołujący się wskazał, iż zaskarżona decyzja jest bezpodstawna

i nie stosowna. Jego zdaniem samo zawarcie umowy w celu objęcia ubezpieczeniem społecznym kobiety nie może powodować uznania zawartej umowy jako pozorowanej. Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia J. K. skarżący wskazał, iż wynagrodzenie w kwocie 5.500 zł brutto niewiele przekracza wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia i nie została w żaden sposób zawyżona.

Pozwany w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji. Wskazał ponadto, że w okresie bezpośrednio przed zatrudnieniem, tj. w okresie od 21 listopada 2011 roku do 14 stycznia 2013 roku, zgłoszona była do ubezpieczenia zdrowotnego jako osoba bezrobotna. Odnosząc się zaś do wysokości ustalonego wynagrodzenia pozwany wskazał, iż wynagrodzenie to ustalone zostało jego zdaniem w kwocie zawyżonej, albowiem przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce kształtuje się na poziomie 2.800 złotych.

W dniu 20 września 2013 roku Sąd połączył sprawy o sygnaturach akt VIII U 1320/13 oraz VIII U 1388/13 do wspólnego rozpoznania i dalszego prowadzenia pod wspólną sygnaturą akt VIII U 1320/13.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 30 października 2013 roku oddalił odwołania. Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

T. G. oraz J. G. żyją w konkubinacie i razem mieszkają. T. G. od dnia 16 grudnia 2011 roku prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) T. G. w S.. W ramach działalności prowadzi sklep ze starociami otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach od 10:00 do 18:00 oraz w soboty od godziny 10:00 do godziny 15:00. Lokal zaadaptowany na sklep wnioskodawcy znajduje się na stadionie w S., wnioskodawca nie płaci czynszu lecz wykonuje w zamian prace porządkowe na terenie stadionu. Oprócz prowadzenia sklepu handluje również na targowisku oddalonym o ok. 500 metrów od sklepu jak również prowadzi sprzedaż internetową za pomocą portali allegro.pl oraz tablica.pl.

J. K. ukończyła Uniwersytet M. C.– S. w L. Wydział Artystyczny kierunek Grafika Warsztatowa ze specjalizacją Rysunek i Fotografia. W toku swojej kariery zawodowej odbyła staż w Urzędzie Pracy w Ś., pracowała na stanowisku asystenta Menagera/sprzedawcy w (...) for (...) w L., ukończyła kurs grafiki komputerowej, pracowała na stanowisku grafika/projektanta w Pasat – usługi plastyczne z zakresu reklamy, promocji i grafiki. Ponadto projektowała oraz przygotowywała do druku okładki serii mrocznej oraz poza seriami w Wydawnictwie W.A.B. oraz projektowała logotypy w M. Duet Grupa (...) jak również wykonywała projekty medialne na Konferencję Sprzedawców Regionu Centralnego w (...) S.A. W okresie od 1 października 2010 roku do dnia 23 września 2011 roku zatrudniona była w P.H.U. (...) w L. na stanowisku grafika komputerowego. Za wykonywaną pracę otrzymywała wynagrodzenie w kwocie ok. 2.000 zł brutto miesięcznie. J. K. w dniu (...) urodziła pierwsze dziecko, którego ojcem jest T. G.. Ostatnią miesiączkę J. K. miała w dniu 13 października 2012 roku.

W dniu 2 stycznia 2013 roku J. K. udała się do lekarza, który po przeprowadzonym badaniu USG stwierdził widoczny u J. K. jeden żywy płód. W dniu 16 stycznia 2013 roku J. K. ponownie udała się do lekarza, który po ponownym badaniu USG orzekł, iż jest ona w 14 tygodniu i 5 dniu ciąży.

W dniu 15 stycznia 2013 roku T. G. spisał z J. K. umowę o pracę na czas określony od 15 stycznia 2013 roku do 15 stycznia 2015 roku na stanowisku manager,

w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.500 zł brutto. Dzień rozpoczęcia pracy określono na 15 stycznia 2013 roku. Do obowiązków J. K. miała należeć obsługa klienta w sklepie oraz w terenie, sprzedaż i zakup towaru, prowadzenie sklepu, księgowość, projekty graficzne, sprzedaż internetowa. Do dnia podpisania umowy

w dniu 15 stycznia 2013 roku J. K. zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. J. K. od początku aktywnie uczestniczyła i pomagała T. G. w prowadzeniu sklepu, w tym przebywała w nim w godzinach jego otwarcia. Od dnia 13 marca 2013 roku J. K. rozpoczęła korzystanie ze zwolnień lekarskich związanych z ciążą. T. G. wypłacił jej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy za okresy od 13 marca 2013 roku do dnia 14 kwietnia 2013 roku. Za okres od dnia 15 kwietnia do dnia 5 czerwca 2013 roku J. K. otrzymała zasiłek chorobowy.

T. G. prowadząc działalność gospodarczą pod nazwą (...) w 2012 roku osiągnął przychód w kwocie 37.396,45 zł, przed spisaniem umowy o pracę z J. K. nie zatrudniał pracowników, nie zatrudnił także nikogo na jej miejsce.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym aktach ubezpieczeniowych oraz aktach osobowych. Nie były one kwestionowane przez strony, zatem również Sąd uznał je za wiarygodne. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. U., B. O. oraz G. P., ponieważ były spójne, logiczne, zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2007 Nr 11, poz. 74 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Pozorność czynności prawnej i zawarcie umowy w celu obejścia prawa, stanowią dwa różne pojęcia prawne. Inne są przesłanki nieważności bezwzględnej czynności prawnej dokonanej dla pozorów, aniżeli z powodu obejścia prawa. Zgodnie z przepisem art. 83 § 1 zd. 1 k.c., oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą. Jak wynika z treści art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca zgodzi się na to, nie można mówić

o pozorności czynności prawnej, gdyż z tego wynika wniosek, że strony zawierając umowę nie miały zamiaru niewykonywania pracy przez pracownika.

Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 k.c.). Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej – art. 11 k.p. Zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie prac.

Za pozorną umowę o pracę nie można uznać takiej umowy, która w rzeczywistości była wykonywana - w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 2001 roku (II UK 244/00) podał, że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Podobnie w wyroku z dnia 13 czerwca 2006 roku, w sprawie II UK 202/05, Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią – lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

Nie sposób także nie przyjąć, że zamiarem stron zawierających umowę o pracę jest również immanentnie związany z faktem bycia pracownikiem fakt objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Wskazać jednak należy, że okoliczność ta nie może stanowić podstawy dla uznania umowy za nieważną. Zgodnie z powoływanym wyżej art. 58 k.c., podstawą dla stwierdzenia nieważności umowy o pracę może być uznanie jej za czynność prawną podjętą w celu obejścia ustawy. Czynnością podjętą w celu obejścia ustawy jest jednak tylko taka czynność, która zmierza do osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Stąd też zawarcie umowy o pracę nawet tylko z tego powodu, żeby uzyskać świadczenia

z ubezpieczenia społecznego nie może być zakwalifikowane jako obejście prawa. Naturalne, całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, aby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2005 roku, w sprawie I UK 32/05, wskazał, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi (tak też SN w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Sam fakt, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy, jednakże umowa taka musi być realizowana.

Zdaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby J. K. faktycznie była pracownikiem T. G., który w żaden sposób nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia J. K. Nieprzekonujące były jego twierdzenia, iż potrzebował pracownika aby móc rozszerzyć swoją działalność. Zarówno przed zatrudnieniem J. K. przez ponad rok samodzielnie prowadził działalność gospodarczą. W tym czasie nie potrzebował niczyjej pomocy. Również po zaprzestaniu wykonywania przez J. K. czynności w sklepie nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, stąd też wniosek, że pracownik przebywający w sklepie nie był mu niezbędny albowiem w takiej sytuacji T. G. zatrudniłby kogoś na miejsce J. K.. Sąd Okręgowy zważył zaś, iż od momentu niezdolności do pracy J. K. T. G. sam ponownie przejął jej obowiązki.

Sąd Okręgowy ustalił, iż J. K. w dniu podpisywania umowy o pracę była w ciąży i o tym wiedziała. Zasady doświadczenia życiowego wskazują również na fakt, iż musiał o tym również wiedzieć T. G., życiowy partner J. K. oraz ojciec dziecka. Jako nielogiczne uznać należy jej twierdzenia, iż o ciąży dowiedziała się dopiero podczas wizyty lekarskiej w dniu 16 stycznia 2013 roku, a więc dzień po podpisaniu rzekomej umowy o pracę. Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, iż była to druga jej ciąża a, jak wynika z dokumentacji lekarskiej, ostatnią miesiączkę miała w dniu 13 października 2013 roku.

W momencie badania w dniu 16 stycznia 2013 roku lekarz stwierdził, iż był to już 14 tydzień i 5 dzień ciąży, a więc prawie 3,5 miesiąca. Co więcej, jak wynika z dokumentacji lekarskiej, J. K. była u lekarza już w dniu 2 stycznia 2013 roku, gdzie podczas wizyty lekarz rozpoznał u niej 1 żywy płód. Dlatego też wskazać należy, iż w momencie zawierania umowy o pracę zarówno T. G. jak i J. K. w ocenie Sądu wiedzieli o tym, iż jest ona w ciąży.

Sąd I instancji doszedł również do przekonania, iż wykonywane przez J. K. czynności w sklepie (...) w rzeczywistości nie były pracą w rozumieniu art. 22 k.p. Już na długo przed zawarciem umowy o pracę J. K. pomagała T. G. w prowadzeniu przez niego działalności gospodarczej. Pomoc ta, z uwagi na łączący T. G. i J. K. konkubinat, w ocenie Sądu miała charakter pomocy zwyczajowo przyjętej pomiędzy bliskimi sobie osobami. J. K. za udzielaną pomoc nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia pozostając na utrzymaniu T. G.. Sąd zważył, iż rodzaj pomocy świadczonej przez J. K. po 15 stycznia 2013 roku nie uległ zmianie, a jedynie mogła ulec częstotliwość jej świadczenia na rzecz T. G.. W żadnym zaś razie nie sposób uznać pomocy tej jako wykonywania pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zaś w przedmiotowej sprawie nie sposób uznać, aby J. K. świadczyła pracę na rzecz pracodawcy, którym miał być T. G. skoro oboje

z działalności przez niego prowadzonej czerpali korzyści finansowe, albowiem prowadzą wspólne gospodarstwo domowe. Co więcej w czynnościach świadczonych przez J. K. Sąd nie dopatrywał się stosunku podporządkowania, a ewentualne telefony J. K. do T. G. z pytaniami uznać należy jedynie za początkowe niedoinformowanie J. K. odnośnie szczegółów, np. ceny poszczególnych towarów. Dlatego też Sąd doszedł do przekonania, iż łączący strony stosunek nie był stosunkiem pracy a jedynie zwyczajową pomocą świadczoną przez J. K. na rzecz jej konkubenta i ojca ich dziecka T. G..

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje również wysokość przychodu jaki T. G. osiąga z prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Jak wynika z informacji przesłanej przez Naczelnika Urzędu Skarbowego

w S. T. G. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w 2012 roku osiągnął przychód w wysokości 37.396,45 zł, co daje ok. 3.116,37 zł miesięcznie. Przy takiej wysokości przychodu T. G. zatrudnił swoją ciężarną konkubinę z wynagrodzeniem

w kwocie 5.500 zł brutto miesięcznie, a więc wysokości niemalże dwukrotnie przewyższającej jego przychody.

Co prawda przepisy prawa pracy nie zakazują zatrudnienia kobiet w ciąży. Jednakże

analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, sporna umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania przez J. K. świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanych z ciążą, macierzyństwem. W konsekwencji, sporną umowę o pracę, zgodnie z art. 83 § 1 k.c., należy uznać za pozorną. Nie doprowadziła bowiem ona do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Nie zostały zatem spełnione ustawowe przesłanki objęcia J. K. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1

i 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd ubezpieczeń społecznych - jako sąd powszechny - może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego (por. uchwały SN z 21 listopada 1980 roku, III CZP 43/80, OSNCP 1981 nr 8, póż. 142, z 27 listopada 1984 roku, III CZP 70/84, OSNCP 1985 nr 8, póż. 108 oraz z 21 września 1984 roku, III CZP 53/84, OSNCP 1985 nr 5-6, póż. 65), jako przedmiotu odwołania. Stwierdzenie takiej wady następuje jednak tylko dla celów postępowania cywilnego i ze skutkami dla tego tylko postępowania. Sąd Okręgowy podziela powyżej wyrażone stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z 28 maja 2002 roku, II UKN 356/01, OSNP 2004/3/52, przychylając się do stwierdzenia, iż postępowanie w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji administracyjnej jest samodzielnym postępowaniem administracyjnym ograniczającym się do ustalenia, czy decyzja dotknięta jest jedną z wad wymienionych w art. 156 § 1 pkt 1-7 k.p.a. Rozstrzygnięcie kończące to postępowanie następuje w drodze decyzji (art. 158 § 1 k.p.a.) podejmowanej przez organ administracji publicznej (art. 156 § 1 k.p.a.), toteż orzekanie w tej kwestii przez sąd powszechny byłoby naruszeniem kompetencji właściwego organu administracji publicznej. Dlatego też Sąd I instancji nie uwzględnił zarzutu naruszenia przepisów kodeksu postępowania administracyjnego.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania.

Apelacje o identycznej treści od powyższego wyroku wywiódł T. G. oraz J. K., zarzucając przy tym naruszenie art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że umowa o pracę została zawarta wyłącznie dla pozorów; art. 22 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że przedmiotowy stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy; art. 10 k.p. w zw. z art. 11 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że umowa nie stwierdza rzeczywistej woli stron i została zawarta wyłącznie w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego; art. 13 zd 1 k.p. poprzez przyjęcie, że wynagrodzenie ubezpieczonej zostało zawyżone, art. 6 ust. 1 pkt 1, 11 ust. 1 i 12 ust. 1 oraz 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie, że ubezpieczona nie spełnia ustawowych przesłanek do objęcia ubezpieczeniem społecznym w okresie trwania stosunku pracy. Skarżący zarzucili także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędy w ustaleniach faktycznych i przyjęciu, że J. K. od początku istnienia sklepu aktywnie uczestniczyła

i pomagała T. G. w jego prowadzeniu i przebywała w nim w godzinach otwarcia oraz przyjęciu, że rodzaj pomocy świadczonej przez ubezpieczoną po 15 stycznia 2013 roku nie uległ zmianie i między stronami nie istniał stosunek podporządkowania. Zarzucili także naruszenie art. 231 k.p.c poprzez oparcie rozstrzygnięcia na domniemaniach faktycznych, sprzecznym z dowodami, a mianowicie przyjęciu, że J. K. przed zawarciem stosunku pracy czerpała korzyści z działalności prowadzonej przez jej konkubenta oraz przyjęciu, że po zawarciu umowy o pracę częstotliwość świadczenia pomocy przez ubezpieczoną mogła ulec zmianie, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pracowała ona w sklepie 8 godzin dziennie, a także uznaniu, że ewentualne telefony J. K. do pracodawcy nie wynikały ze stosunku podporządkowania, ale z jej niedoinformowania odnośnie szczegółów związanych z prowadzeniem sklepu. W związku z powyższym skarżący wnieśli o zmianę wyroku i ustalenie, że pomiędzy nimi został nawiązany stosunek pracy i J. K. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazali, iż celem i zamiarem stron umowy o pracę była jej rzeczywista realizacja. Zatrudnienie J. K. było umotywowane ilością nagromadzonych zadań i rozwojem działalności gospodarczej. Pracodawca potrzebował pracownika do prowadzenia sklepu, by mógł zająć się handlem na targowisku. Wnioskodawczyni dopiero w dniu 16 stycznia 2013 roku uzyskała pewność co tego, że jest w ciąży, a wcześniej jedynie brała taką okoliczność pod uwagę. Wnioskodawcy podpisując umowę o pracę byli przekonani, że J. K. będzie mogła pracować przez kilka miesięcy i przed pójściem na zasilek macierzyński, zdąży wdrożyć nowego pracownika. Wnioskodawczyni od dnia 15 stycznia 2013 roku do dnia 13 marca 2013 roku faktycznie wykonywała powierzoną jej pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie. Pracę świadczyła w warunkach podporządkowania, praca ta nie miała charakteru zwyczajowo przyjętej pomocy pomiędzy bliskimi osobami. Wcześniej pomagała ona w sklepie ale była to tylko pomoc doraźna. Wynagrodzenie wnioskodawczyni nie było zawyżone, a przyznanie jej niższego wynagrodzenia byłoby niezgodne z art. 13 k.p., zwłaszcza że wcześniej pracowała on w Anglii gdzie otrzymywała znacznie wyższe wynagrodzenie. Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, że ubezpieczona od początku powstania sklepu aktywnie uczestniczyła i pomagała T. G.. Jej wcześniejsza pomoc nie była wykonywana w ramach stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacje wnioskodawców nie zasługują na uwzględnienie. Nie zawierają bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku.

Przedmiot sporu sprowadzał się do ustalenia, czy umowa o pracę nawiązana pomiędzy J. K., a pracodawcą T. G., została zawarta dla pozoru lub w celu obejścia prawa, a w konsekwencji czy J. K. podlega ubezpieczeniom społecznym od 15 stycznia 2013 roku jako pracownik.

Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela i przyjmuje za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną dokonane przez Sąd I instancji, co czyni zbędnym ich ponowne powoływanie. Mając na względzie, że celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, rozważania wymagają podniesione zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego.

Skarżący zarzucili Sądowi Okręgowemu błędną ocenę materiału dowodowego. Podkreślić należy, że strona chcąc podważyć sędziowską ocenę dowodów nie może ograniczać się do przedstawienia własnej ich oceny, ponieważ jest to zwykłą polemiką ze stanowiskiem sądu nie mogącą odnieść skutku. Konieczne jest wskazanie w takiej sytuacji przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c., czyli np. błędów sądu w logicznym rozumowaniu, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadziłyby do odmiennych wniosków. Ubezpieczona takich uchybień nie wykazała. Jej zarzuty sprowadzały się generalnie do odmiennej oceny prawidłowych ustaleń i wniosków Sądu Okręgowego. Przedmiotem oceny Sądu I instancji były dowody zaferowane przez strony, zostały one wnikliwie przeanalizowane, a następnie szeroko omówione

w uzasadnieniu, co pozwala na ich instancyjną kontrolę i prowadzi do wniosku, że zostały ocenione w zgodzie w zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego. Ciężar wykazania, iż przedmiotowa umowa o pracę była czynnością ważną, spoczywał na wnioskodawcach, stosownie do art. 232 k.p.c. Skoro bowiem pozwany powyższą okoliczność kwestionował, a wnioskodawcy opierali na niej żądanie potwierdzenia, iż powstał tytuł do ubezpieczenia J. K., to winni oni konkretny fakt w procesie wykazać.

Zasadnie Sąd I instancji stwierdził, iż materiał dowodowy nie dawał podstaw do ustalenia, iż wnioskodawca rzeczywiście potrzebował zatrudnić pracownika. Uściślając Sąd Apelacyjny stwierdza, iż skarżący nie wykazali rzeczywistej potrzeby zatrudnienia J. K. przez T. G. od 15 stycznia 2013 roku na warunkach przedmiotowej umowy o pracę. Po pierwsze przed tą datą wnioskodawca nie zatrudniał nikogo na stanowisku managera, ani też sprzedawcy, co więcej nie przyjął nikogo na zastępstwo w trakcie długotrwałej nieobecności ubezpieczonej - trwającej nieprzerwanie do czasu wyrokowania przez Sąd I instancji. Wnioskodawcy nie wykazali by działalność prowadzona przez T. G. w grudniu 2012 roku rozwinęła się na tyle, że potrzebował on zatrudnić pracownika do obsługi sklepu i projektowania ulotek, plakatów czy prowadzenia konta na portalu społecznościowym. Ich twierdzenia w tym zakresie były bardzo ogólne i nie zostały poparte żadnymi miarodajnymi dowodami. Należy przy tym zaznaczyć, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że działalność jaką obecnie prowadzi T. G. była wspólnym pomysłem jego i J. K.. To ona zaprojektowała logotyp nazwy sklepu i czynnie wspierała wnioskodawcę w realizacji założonego projektu. Z zeznań świadka B. O. (dyrektor Klubu Sportowego, od którego wnioskodawca dzierżawił lokal) jednoznacznie wynika, że wnioskodawczyni była obecna w sklepie od początku jego istnienia, w tym także w czasie jego remontu przed rozpoczęciem funkcjonowania. Zeznania świadków nie pokrywają się z zeznaniami wnioskodawców, z których wynika, że J. K. początkowo była w ciąży, a następnie po urodzeniu pierwszego dziecka opiekowała się nim oraz zajmowała się domem i tylko sporadycznie przebywała w sklepie. Z kolei świadek G. P. zeznał, iż często bywał w sklepie i widywał tam oboje ubezpieczonych,

a czasami tylko samą J. K.. W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe okoliczności nie pozwalają stwierdzić, że wnioskodawca rzeczywiście potrzebował zatrudnić pracownika na stanowisku managera. Za powyższym przemawia fakt, że jeszcze przed dniem 15 stycznia 2013 roku wnioskodawczyni pomagała wnioskodawcy w obsłudze sklepu i taka pomoc była wystarczająca do swobodnego prowadzenia tej działalności gospodarczej. Co więcej skoro świadek G. P. tylko czasami widywał wnioskodawczynię samą w sklepie, to nie niewątpliwie częściej musiał widywać w sklepie obydwoje wnioskodawców razem. Ta okoliczność przeczy temu, że wnioskodawca po zatrudnieniu wnioskodawczyni zajął się handlem na targu. A należy mieć na uwadze, że jak podawał wnioskodawca to właśnie chęć rozszerzenia działalności o codzienny i całonocny handel na targu była przyczyną zatrudnienia wnioskodawczyni. Poważne wątpliwości co do potrzeby zatrudnienia pracownika w związku z rozwojem działalności i niemożnością samodzielnego jej prowadzenia przez wnioskodawcę budzi także okoliczność, iż w zamian za wydzierżawienie lokalu podjął się wykonywać prace na rzecz klubu, jak sprzątanie, koszenie trawy, przygotowanie boiska, które niewątpliwie wymagały poświęcenia czasu. Wnioskodawca czynności te wykonywał (świadek B. O. potwierdził, że ten sposób rozliczania bardzo dobrze się sprawdza) i jednocześnie jak wskazał sam prowadził sklep oraz handlował na targu. Powyższe okoliczności pozwalają stwierdzić, że wcześniej bez problemu potrafił pogodzić wszystkie te obowiązki samodzielnie. Dlatego też trudno uznać, że nagle zaistniała potrzeba zatrudnienia pracownika, a należy przypomnieć, że wnioskodawcy oprócz własnych twierdzeń, nie wykazali w żaden sposób zwiększenia działalności sklepu.

Sąd Apelacyjny pragnie również zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję w zeznaniach wnioskodawców, którzy raz podawali, że potrzeba zatrudnienia J. K. powstała dopiero z chwilą rozwoju działalności, która nastąpiła w grudniu 2012 roku (czego zresztą nie wykazali), a następnie wnioskodawca twierdził, że J. K. miała być zatrudniona w sklepie od początku, lecz ze względu na ciężę z pierwszym dzieckiem nie doszło do zawarcia takiej umowy. Wątpliwości co do wiarygodności zeznań wnioskodawców budzi także okoliczność podana przez świadka B. O., który zeznał, że wnioskodawczyni była obecna w sklepie od początku jego istnienia i często w nim przebywała już pod koniec 2012 roku. Tymczasem wnioskodawcy podawali, że do czasu podpisania przedmiotowej umowy J. K. opiekowała się dzieckiem i domem. Zaznaczyć także należy, że żaden ze świadków (którzy jak podali bardzo często odwiedzali sklep wnioskodawcy) nie potwierdził, że zdarzało się aby sklep był zamknięty, a należy

przypomnieć, że wnioskodawca wskazywał, iż do czasu podpisania przedmiotowej umowy musiał zamykać sklep na czas swoich wyjazdów.

W niniejszej sprawie wnioskodawcy nie zdołali wykazać, że istniały inne usprawiedliwione okoliczności pozwalające stwierdzić, że mimo braku w/w czynników zatrudnienie wnioskodawczyni było podyktowane interesem ekonomicznym wnioskodawcy. Istotnym jest także, że T. G. nie zatrudnił także żadnej innej osoby na stanowisko wnioskodawczyni po jej odejściu na zwolnienie lekarskie, jak też po urodzeniu dziecka. Przy czym przez cały ten czas stanowisko wnioskodawczyni nie było obsadzone. Okoliczności te zdaniem Sądu Apelacyjnego jednoznacznie świadczą, o tym że nie istniała po stronie pracodawcy realna potrzeba zatrudniania żadnych pracowników.

Sąd Apelacyjny podziela także ustalenia Sądu Okręgowego co do wiedzy wnioskodawców o ciąży J. K. w trakcie podpisywania umowy o pracę. Tu także należy zwrócić uwagę, na pewną niekonsekwencję wnioskodawców, którzy początkowo zaprzeczali aby posiadali w tym zakresie wiedzę, a ostatecznie w apelacji podali, że wnioskodawczyni brała taką okoliczność pod uwagę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okoliczność tą musiał także brać pod uwagę wnioskodawca, gdyż jest on partnerem życiowym wnioskodawczyni i to on był ojcem dziecka. Trudno w tym przypadku mówić o braku świadomości stron przedmiotowej umowy o pracę co do stanu w jakim znajdowała się wnioskodawczyni, zwłaszcza że w dniu podpisania w/w umowy była ona w 14 tygodniu ciąży, a blisko 2 tygodnie przed tą datą wnioskodawczyni uzyskała informację od swojego lekarza o widocznym żywym płodzie. Mało prawdopodobnym jest, że wnioskodawczyni nie podzieliła się taką informacją ze swoim partnerem, czego zresztą nawet nie wskazała. Powyższe okoliczności w ocenie Sądu Odwoławczego pozwalają stwierdzić, że wnioskodawcy podpisując przedmiotową umowę o pracę działali w pełnej świadomości istnienia ciąży u J. K., zwłaszcza że w apelacji sami wskazali, iż podpisując umowę myśleli, że wnioskodawczyni uda się przepracować jeszcze kilka miesięcy i zdąży ona wdrożyć nowego pracownika.

Wątpliwości budzi także wysokość umówionego wynagrodzenia, które wynosiło 5.500,00 zł brutto. Należy zaznaczyć, że w 2012 roku wnioskodawca uzyskał przychód w wysokości 37.396,45 zł, zatem sama wysokość rocznego wynagrodzenia wnioskodawczyni generowałyby po stronie wnioskodawcy koszty działalności wynoszące 66.000 zł, a więc niemal dwukrotnie przekraczające cały przychód jaki uzyskał w 2012 roku. W tych okolicznościach zdaniem Sądu Apelacyjnego brak jest logicznego uzasadnienia dla zawarcia przez wnioskodawców umowy o pracę przy tak wysokim wynagrodzeniu (o niemal 2 tysiące wyższym niż średnie wynagrodzenie w 2012 roku), zwłaszcza że głównym obowiązkiem wnioskodawczyni miała być obsługa niewielkiego i obiektywnie rzecz biorąc mało dochodowego sklepu (należy bowiem pamiętać, że na przychód wnioskodawcy składało się wynagrodzenie otrzymywane z tytułu sprzedaży artykułów także na targu). Powyższej oceny nie podważa stanowisko wnioskodawców zajęte w apelacji, iż wynagrodzenie to miało odpowiadać ilości powierzonych wnioskodawczyni obowiązków – obsługa sklepu, sprzedaż internetowa, prowadzenia konta na portalu „facebook”, prowadzenie księgowości czy projektowanie ulotek. Wnioskodawcy nie wskazali nawet, że do czasu zatrudnienia wnioskodawczyni księgowością, czy marketingiem zajmowały się inne podmioty.

Warunkiem powstania pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności stosunku pracy decyduje to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność, bądź bezskuteczność. Dla ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak podpisanie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki wynikające z umowy o pracę i to czyniły. Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających

się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, iż wnioskodawcy byli zainteresowani realizowaniem przez wnioskodawczynię obowiązków umownych w ramach stosunku pracy. Ponownie należy zaznaczyć, że do czasu podpisania w/w umowy wnioskodawczyni czynnie wspierała działalność gospodarczą prowadzoną przez T. G., razem z nim przebywała w sklepie i była pomysłodawcą

w wielu aspektach tej działalności. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że czynności dotychczas wykonywane przez wnioskodawczynię, nagle po dniu 15 stycznia 2013 roku zmieniły swój charakter z pomocy i współpracy na stałą pracę ramach stosunku pracy. Zeznania świadków jakkolwiek potwierdzają obecność J. K.

w sklepie, to jednak nie świadczą, że była ona obecna w sklepie codziennie przez 8 godzin. Świadczenie ci bowiem, mimo że często odwiedzali sklep, nie przebywali tam stale. Słusznie zaznaczył Sąd Okręgowy, że wnioskodawczyni czerpała korzyści z prowadzonej przez wnioskodawcę działalności gospodarczej. Za powyższym przemawiają okoliczności, iż wnioskodawcy mieszkają razem i razem wychowują własne dziecko, nie ulega więc wątpliwości, iż razem prowadzą gospodarstwo domowe, a ponadto otworzenie sklepu było ich wspólnym pomysłem. Trudno w tych okolicznościach uznać, iż wnioskodawca cały uzyskany dochód przeznaczal wyłącznie na własne potrzeby. Sąd Okręgowy nie wskazał przy tym, pomiędzy stronami powstała wspólność ustawowa, dlatego też twierdzenia wnioskodawców w tym zakresie, jak też braku obowiązku po stronie wnioskodawcy dzielenia się z ubezpieczoną osiągniętym dochodem pozostają bezprzedmiotowe.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego co najmniej zastanawiającym jest, że wnioskodawczyni wcześniej pomagała T. G. prowadzić działalność gospodarczą i jak sam wnioskodawca wskazał czyniła to bezinteresownie, a w sytuacji kiedy mieli oni świadomość istnienia ciąży u wnioskodawczyni, z jednoczesnym uwzględnieniem braku realnej potrzeby zatrudnienia pracownika do obsługi sklepu, nagle decydują się na zatrudnienie wnioskodawczyni przy uwzględnieniu tak wysokiego wynagrodzenia. Wobec tak dokonanych ustaleń, tj. stosunkowo wysokiego wynagrodzenia wnioskodawczyni, braku obiektywnych dowodów świadczenia przez nią pracy w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, „krótkotrwałość” zatrudnienia przed dniem powstania niezdolności do pracy z uwagi na ciążę, zatrudnieniu na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy oraz braku zapełnienia wakatów przez T. G., uznać należy, że wszystkie te okoliczności świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wnioskodawców co do tego, że nie stanowi obejścia prawa zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, z tym dopowiedzeniem, że jedynie pod warunkiem, iż umowa jest realizowana. W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia mają okoliczności faktyczne w zakresie rzeczywistej realizacji stosunku pracy, a nie cel zawarcia takiej umowy. Stanowisko wyrażone przez Sąd Okręgowy potwierdzone jest w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, stąd zasługuje na pełną aprobatę.

Uznając zatem, że strony umowy złożyły swe oświadczenie dla pozorów, umowa ta jako nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. nie wywołała skutków prawnych w zakresie ubezpieczenia społecznego. Skoro więc nie istniał ważny - pracowniczy stosunek prawny, to J. K. nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia od 15 stycznia 2013 roku. Mając powyższe na uwadze należy wskazać, iż nie było potrzeby rozważania czy wnioskodawcy podpisując przedmiotową umowę działali w celu obejścia prawa, gdyż rozważania w tym zakresie można czynić tylko w przypadku czynności prawnej dokonanej niewadliwie.

Reasumując, wobec faktu, że wnioskodawczyni nie świadczyła pracy na rzecz płatnika, a kwestionowana umowa jak i jej zatrudnienie były pozorne, brak było podstaw do objęcia J. K. ubezpieczeniem społecznym. W konsekwencji, nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z o systemie ubezpieczeń społecznych, ponieważ wnioskodawczyni nie uzyskała statusu pracownika.

Mając powyższe na względzie, Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.