

Sygn. akt III AUa 428/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górską (spr.)
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSA Barbara Białecka
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2017 r. w Szczecinie

sprawy A. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

z udziałem A. T. (1)

o objęcie ubezpieczeniem społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonej A. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 marca 2016 r. sygn. akt IV U 550/15

oddala apelację.

SSA Anna Polak SSA Beata Górską SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III AUa 428/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., decyzją z dnia 10 kwietnia 2014r., stwierdził, że A. T. (1) jako pracownik u A. D. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 października 2014r., uznając że czynność prawna w postaci nawiązania stosunku pracy została dokonana dla pozor.

W odwołaniu A. D. wniosła o zmianę decyzji poprzez stwierdzenie, iż od 1 października 2014r. A. T. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zawartej umowy pracę. W uzasadnieniu podniosła, że A. T. (1) faktycznie świadczyła na jej rzecz szereg czynności

związanych z prowadzeniem sklepu, zaś organ rentowy nie przeprowadził wszystkich zawnioskowanych dowodów potwierdzających stanowisko skarżącej.

Zainteresowana również wniosła o zmianę decyzji organu rentowego, poprzez stwierdzenie, że od 1 października 2014r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zawartej z A. D. umowy o pracę.

W odpowiedzi organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania płatnika składek, powtarzając argumenty użyte w uzasadnieniu decyzji. Wniósł też o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 30 marca 2016 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (pkt 1) oraz zasądził od A. D. na rzecz organu rentowego kwotę 120 zł tytułem zwrotu zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Okręgowy ustalił, że J. D. wraz z małżonką od 1997r. prowadzi działalność gospodarczą, zajmując się handlem hurtowym i detalicznym artykułami budowlanymi – sklep z farbami, lakierami i artykułami sanitarnymi. Działalność gospodarcza była zarejestrowana na J. D., potem na A. D., od 1 czerwca 2015r. ponownie na J. D..

J. i A. D. do 2013r. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zatrudniali 6-7 pracowników. Przyczynami zwolnienia pracowników były zmniejszone obroty oraz pojawienie się konkurencji - sklepy (...), (...), (...), które odebrały sporą część klientów. Po tej dacie sklep prowadzili wyłącznie J. i A. D. oraz pomagały dorosłe dzieci (córka M. U. i syn). M. U. okresowo była zatrudniona u rodziców na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 900 zł miesięcznie. Sprawami księgowo-rozliczeniowymi zajmuje się zaś firma zewnętrzna, za wynagrodzeniem 700 zł miesięcznie.

W 2014r. składki na rzecz ZUS płacono na bieżąco, wystąpiły zaś problemy z podatkami co spowodowane było z rozliczeniem z byłym współnikiem. Dochód za 2014r. wyniósł około 40.000 zł. Okresowo pojawiały się zadłużenia, zaległości względem jednej firmy, a także obciążenie komornicze z tytułu nieopłaconych faktur.

Z uwagi, że u A. D. wystąpiły problemy zdrowotne, J. D. przejął prowadzenie działalności gospodarczej w całości, przy czym okresowo pomagają mu dzieci. Wiosną 2015r. J. D. zatrudnił stażystę z biura pracy. Od września 2015r. zatrudnił osobę do pracy przy mieszaniu farb i tynków za wynagrodzeniem 1.850 zł miesięcznie.

W 2015r. dochody wzrosły, ale J. D. nie zatrudnił kolejnego pracownika.

A. T. (1), urodzona (...) posiada wykształcenie średnie z zakresu rachunkowości i administracji – w 2004r. ukończyła technikum (...). W przebiegu zatrudnienia wykonywała obowiązki: pracownika sklepu (...), operatora stanowiska skanującego kupony, barmanki, brygadzystki. Od 16 grudnia 2013 r. wykonywała pracę w oparciu o umowę zlecenie na rzecz (...) spółki z o.o. spółki komandytowej w S. na stanowisku sprzedawca, kierownik, która zawarta była do 30 września 2014 r. W dniu 1 października 2014r. A. T. (1) podpisała kolejną umowę zlecenie z (...) na okres od 1 października 2014r. do 6 listopada 2014r. Wynagrodzenie ustalono na 8,00 zł za godzinę. A. T. (1) nie poinformowała zleceniodawcy, że pozostaje w stosunku pracy. Umowa zlecenie polegała na prowadzeniu punktu prasowego w B., na terenie sklepu (...). Jednocześnie na terenie punktu były obecne dwie z trzech pracownic. A. T. (1) pracowała w punkcie m.in. z M. U..

A. T. (2) w październiku 2014r. wykonywała pracę na rzecz zleceniodawcy w dniach 1.10.2014r. – 7 godzin, 2.10.2014r. – wolne, 3.10.2014r. – 5 godzin, 4.10.2014r. – 3,5 godzin, 5.10.2014r. – wolne, 6.10.2014r. – 7 godzin, 7.10.2014r. – wolne, 08-09.10.2014r. – 7 godzin, 10-11.10.2014r. – wolne, 12.10.2014r. – 11 godzin, 13.10.2014r. – wolne, 14-15.10.2014r. – 7 godzin, 16.10.2014r. – wolne, 17-18.10.2014r. – 7 godzin, 19.10.2014r. – wolne, 20-24.10.2014r. – 7 godzin, 25-26.10.2014r. – wolne, 27.10.2014r. – 7 godzin, 28.10.2014r. – wolne, 29-31.10.2014r. – 7 godzin. Łącznie A. T. (1) przepracowała 138,5 godziny. Wynagrodzenie było płatne przelewem, na konto bankowe podane przez A. T. (1).

W dniu 12 czerwca 2014 r. A. T. (1) odbyła pierwszą wizytę u lekarza specjalisty ginekologa, który potwierdził stan ciąży. Kolejne wizyty miały miejsce w dniu 24 czerwca 2014 r., 7 sierpnia 2014 r., 4 września 2014r.

A. T. (1) zawarła z A. D. umowę zatytułowaną „umowa o pracę” na czas nieokreślony od 1 października 2014r. W umowie wpisano datę zawarcia umowy jako 30 września 2014r. Miała ona wykonywać pracę specjalisty ds. handlu. Miejscem wykonywania pracy miał być prowadzony przez płatnika składek sklep w B., przy ul. (...). Wymiar czasu pracy ustalono na 1/1 etatu, zaś wynagrodzenie na kwotę 3.500,00 zł miesięcznie. Nie ustalono innych warunków zatrudnienia czy wynagradzania. Wynagrodzenie miało być płacone do rąk własnych, zaś praca miała być wykonywana w godzinach 8-16. W aktach pracowniczych znajduje się dokument potwierdzający przeprowadzenie dla A. T. (1) szkolenia wstępnego oraz z zakresu BHP przez J. D..

Sąd Okręgowy ustalił, że 1 października 2014r. zainteresowana otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku specjalista ds. handlu. W toku badania poinformowała ona lekarza, że jest w ciąży.

Zgłoszenie A. T. (1) do ubezpieczeń społecznych nastąpiło w dniu 7 października 2014r. A. D. złożyła do właściwego Urzędu Skarbowego roczną deklarację PIT R4 za 2014r. dotyczącą zaliczek na podatek dochodowy pobranych od pracownika, jednocześnie terminowo nie dokonała żadnej wpłaty należnego podatku dochodowego za pracownika, które zapłacono dopiero w dniu 22 maja 2015 r., w wyniku przeprowadzonej kontroli skarbowej.

W ramach wizyty kontrolnej w dniu 2 października 2014r. pojawiły się u A. T. (1) dolegliwości związane z ciążą – bóle brzucha, bóle okolicy lędźwiowej, niedokrwistość (na podstawie badania krwi). Lekarz zaproponował zwolnienie lekarskie, ale A. T. (2) odmówiła. W dniu 29 października 2014r. pojawiły się skurcze serca, objawy kardiologiczne. Lekarz zaproponował zwolnienie lekarskie, ale A. T. (2) odmówiła. W dniu 6 listopada 2014r. pojawiły się anemia, zagrożenie porodem przedwczesnym. Lekarz ginekolog w dniu 6 listopada 2014r. udzielił A. T. (1) zwolnienia lekarskiego na okres od 7 listopada 2014r. do (...) W dniu (...) A. T. (2) urodziła córkę. Jest to drugie dziecko A. T. (1).

W dniu 10 grudnia 2014r. A. T. (1) wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego, a od (...) o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał odwołanie za nieuzasadnione, jako podstawę rozstrzygnięcia wskazując art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, a także art. 22 k.p. i art. 83 § 1 k.c.

Sąd I instancji podkreślił, że nie ulega wątpliwości, iż A. D. i A. T. (1) sporządziły dokument nazwany umową o pracę. Ponadto, płatnik składek chociaż terminowo zgłosiła A. T. (1) do ubezpieczeń społecznych, to w odniesieniu do swoich obowiązków podatkowych zaniechała odprowadzania zaliczek na podatek od wynagrodzenia pracownika, które zostały uiszczone dopiero w wyniku kontroli skarbowej w dniu 22 maja 2015r. Sąd Okręgowy uznał przy tym, że prawidłowo sporządzono całość dokumentacji pracowniczej (akta osobowe, listy obecności, jednakże bez dokładnej ewidencji czasu pracy, listy płac), które miały obowiązywać A. T. (1), szkolenie BHP miał wykonać J. D. (mąż płatnika składek), zaś wypłata wynagrodzenia wykonywana była do rąk własnych. Sąd ten podkreślił, że chociaż A. i J. D. formalnie byli osobami obcymi dla A. T. (1), to nie była ona dla nich osobą anonimową, gdyż była znajomą i przełożoną ich córki M. U..

Sąd I instancji odmówił wiarygodności twierdzeniom J. i A. D., iż nie mieli oni wiedzy o ciąży A. T. (1). W dacie 2 października 2014 r. bowiem zainteresowana była w 22 tygodniu ciąży - od ostatniej wizyty kontrolnej przytyła 3 kilo, od kilku tygodni były już wyczuwalne ruchy płodu. Wskazując na doświadczenie życiowe zatem sąd orzekający przyjął, że w tym okresie ciąża jest widoczna dla przeciętnej osoby a z pewnością dorosłej kobiety, która sama dwukrotnie rodziła dzieci. Dodatkowo zainteresowana nie ukrywała stanu ciąży – wprost poinformowała lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne. Z dniem 2 października 2014r. u zainteresowanej zaczęły występować dolegliwości zdrowotne związane z ciążą, które kwalifikowały ją do udania się na zwolnienie lekarskie. W konsekwencji

Sąd Okręgowy uznał, że od października 2014r. A. T. (1), chociaż nie miała wskazania do bezwzględnego zaprzestania pracy, to jednak stan zdrowia nie pozwalał jej na intensywną aktywność zawodową.

Zgromadzone dowody w ocenie sądu I instancji dały podstawy do przyjęcia, że zawarta przez strony umowa o pracę miała charakter pozorny. Brak było możliwości obiektywnej weryfikacji faktu, czy dokumentacja pracownicza odzwierciedla faktycznie wykonywaną pracę, gdyż jest ona stworzona przez płatnika składek (oraz obsługujące go biuro rachunkowe). Płatnik składek oraz A. T. (1) nie potrafili wskazać w jakich dokładnie godzinach zainteresowana świadczyła pracę. Sąd Okręgowy zaznaczył, że z dokumentów przedłożonych przez płatnika składek i miesięcznej ewidencji czasu pracy sporządzonej na użytek zleceniodawcy (...) A. T. (1) wynikało, że pracę na podstawie umowy o pracę zainteresowana wykonywała w godzinach 8-16, zaś na umowę zlecenia w październiku 2014r. przepracowała łącznie 138,5 godziny, przy czym z pisma pracownika zleceniodawcy z 1 lutego 2015 r. wynika, że A. T. (1) wykonywała zlecenie od 14-15-tej po 7 godzin i w jedną niedzielę w miesiącu 11 godzin). Z uwagi na te sprzeczności płatnik składek i zainteresowana starali się wykazać, że faktyczne godziny pracy były inne niż wynikające z przedłożonej dokumentacji. Na dalszym etapie postępowania J. D. stwierdził jednak, że ewidencja czasu pracy ubezpieczonej została zniszczona (miał być prowadzony zeszyt z odpowiednimi zapiskami), zleceniodawca (...) wskazał zaś, że nie ma wiedzy o innych godzinach pracy zainteresowanej niż przesłany organowi rentowemu i sądowi grafik, który został uwzględniony w stanie faktycznym sprawy. Z tych też przyczyn Sąd Okręgowy nie uwzględnił zeznań M. U. oraz samej zainteresowanej, które starały się przedstawić przyczyny z jakich grafik przedłożony zleceniodawcy różnił się od faktycznych godzin pracy zleceniobiorczyń (pracownicy miały nieformalnie zamieniać się przy pracy), jako stroniczych i mających jedynie potwierdzić stanowisko procesowe płatnika składek i zainteresowanej. Stąd też nie było możliwości ustalenia faktycznych godzin pracy zainteresowanej jako pracownicy, pomimo że obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika jest obowiązkiem pracodawcy i dokumentację tą należy przechowywać nawet po zakończeniu stosunku pracy.

Ponadto brak dowodu, że zainteresowanej A. T. (1) faktycznie wypłacono wynagrodzenie, które miało być płacone do ręki. Sąd orzekający zauważył, że w polskich realiach społecznych nieprawdopodobnym jest, że osoba otrzymując wynagrodzenie w kwocie 2.550,00 zł złotych na rękę odbiera je samodzielnie, przy czym dużo niższe zarobki z umowy zlecenia przelewane są jej w tym samym czasie na konto bankowe.

Dalej sąd I instancji wskazał, że okoliczności zatrudnienia A. T. (1) również wskazują, że w istocie nie było potrzeby zatrudnienia pracownika, zaś ustalone wynagrodzenie nie było uzasadnione ekonomicznie. A. D. z jednej strony wskazała, że z uwagi na swój stan zdrowia nie mogła pomagać mężowi, stąd poszukiwali oni osoby, która pomoże im w prowadzeniu sklepu a docelowo również w sprawach rachunkowo-rozliczeniowych, z drugiej zaś w 2013r. z uwagi na trudną sytuację finansową zlikwidowali wszystkie stanowiska pracownicze i sami z pomocą dorosłych dzieci prowadzili sklep. Płatnik składek nie wykazał też, że wcześniej posiadał tożsame stanowisko pracy jakie miało być zajmowane przez A. T. (1). Po odejściu na zwolnienie lekarskie zainteresowanej, nikt nie został zatrudniony na tożsame stanowisko, zaś J. D. ostatecznie wszelkie czynności związane z prowadzeniem sklepu wykonuje samodzielnie z pomocą dzieci. W 2015r. zatrudnił on pracowników ale wyłącznie na stanowiska robotnicze – stażysta (staż z urzędu pracy) i osobę do pracy przy mieszalni farb i tynków, za wynagrodzeniem minimalnie wyższym niż najniższe wynagrodzenie krajowe (tj. 1850zł). Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że płatnik składek w sposób wewnętrznie sprzeczny twierdziła, że szukała pracownika, który przejąłby również czynności rachunkowo-rozliczeniowe, co do chwili obecnej czyni firma zewnętrzna. Płatnik składek nie zakupił żadnego programu komputerowego do prowadzenia tego typu rozliczeń bezpośrednio w sklepie a J. D. stwierdził jedynie, że zrezygnował z tego pomysłu.

Dalej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na sposób kształtowania wynagrodzenia A. T. (1) i jego wysokość. W ocenie tego sądu ustalone wynagrodzenie w kwocie 3.500,00 zł istotnie miało na celu jedynie, aby otrzymywała ona jak najwyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Już w dacie 12 czerwca 2014r. wiadomym było, że A. T. (1) jest w ciąży, przy czym w tym czasie wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia, gdzie wykonywała obowiązki sprzedawcy (a nawet kierownika zespołu), gdzie za wykonywane czynności otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 8 zł/godzina. Pomimo, że miała ona wiedzę o stanie ciąży, nie zgłosiła się z jej tytułu do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Zdaniem Sądu Okręgowego musiała mieć świadomość, że ma możliwość zawarcia bardziej korzystnej

umowy o pracę, z wyższym wynagrodzeniem, co stało się w dniu 1 października 2014r. Ustalono w umowie o pracę wynagrodzenie uznać należało, w ocenie sądu orzekającego za zawyżone, gdyż w polskich realiach gospodarczych nie jest powszechnym, że osoba na stanowisku sprzedawcy – a taką pracę zainteresowana miała wykonywać – otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł brutto. W rozpoznawanej sprawie ustalone wynagrodzenie jest to o tyle nieracjonalne, że J. i A. D. z uwagi na problemy finansowe w 2013r. zrezygnowali z pomocy pracowników na rzecz prowadzenia firmy rodzinnej. Ponadto w sytuacji ponownego zatrudnienia nowych pracowników w 2015r. ustalono im minimalne albo prawie minimalne wynagrodzenie, a nadto w celu obniżenia kosztów pracy płatnik składek korzystał z pomocy stażystki z urzędu pracy. Wreszcie J. i A. D. od 2010r. zatrudniając własną córkę (na 1/2 etatu) wynagradzali ją w kwocie 900 zł. Podane kwoty są znacząco niższe niż wynagrodzenie ubezpieczonej, która wykonywała czynności o charakterze i w wymiarze, które J. D. obecnie wykonuje samodzielnie, bez potrzeby zatrudnienia kolejnego pracownika.

Sąd Okręgowy wskazał, że płatnik składek wskazała świadków, którzy mieli widzieć zainteresowaną wykonującą pracę sprzedawcy w sklepie a nadto przedłożono dwie faktury VAT podpisane przez zainteresowaną, jednakże mając na uwadze przytoczone okoliczności sprawy, nie uznał ich za wiarygodne. Świadkowie (M. P., J. S. i M. S.) mieli być w sklepie okazjonalnie, tylko raz lub dwa, jakkolwiek zawsze bardzo dobrze zapamiętali zainteresowaną, co sprzeczne jest z zasadami doświadczenia życiowego. Co więcej, np. świadek M. S. pomimo, że dobrze opisała spotkanie z zainteresowaną to nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie kto ją obsługiwał w tym samym sklepie w 2013r. (kiedy też robiła zakupy).

Sąd I instancji zaznaczył, że zainteresowana jednocześnie w październiku 2014r. miała wykonywać pracę (na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia), których łączny wymiar wyniósł ponad 300 godzin (praca – 168 h + zlecenie 138,5 godzin). Zaakceptowanie takiego stanowiska, przy uwzględnieniu, że A. T. (1) była już w zaawansowanej ciąży a nawet pojawiły się problemy zdrowotne (proponycja lekarza prowadzącego ciążę aby skorzystać ze zwolnienia lekarskiego od 2 października 2014r.) a nadto musiała połączyć wszystkie swoje obowiązki z opieką nad starszym dzieckiem, nie dawała się zdaniem Sądu Okręgowego pogodzić z zasadami logicznego rozumowania. Nie można było także pomijać, że wkrótce po zawarciu umowy A. T. (1) udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku ciążą (po 5 tygodniach), co potwierdza brak chęci rzeczywistego realizowania postanowień zawartej umowy o pracę. Dlatego też niewiarygodne były zeznania płatnika i samej zainteresowanej, gdyż nie znajdowały one potwierdzenia w dokumentach, nawet sporządzonych przez płatnika.

Podsumowując, zgromadzony materiał dowodowy doprowadził Sąd Okręgowy do przekonania, że nie sposób przyjąć, że strony zawarły umowę o pracę z obustronnym zamiarem realizowania jej postanowień, że postanowienia te rzeczywiście realizowały i w konsekwencji, że doszło między nimi do powstania stosunku pracy. Okoliczności sprawy pozwalają zaś przyjąć, że przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli z góry zakładały że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Konsekwencją jest przyjęcie, że umowa o pracę z dnia 30 września 2014r. jest nieważna a pomiędzy A. T. (1) a A. D. nie powstał stosunek pracy.

Z powyższym rozstrzygnięciem w całości nie zgodził się płatnik składek. W apelacji wyrokowi zarzucił naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przełamaniu wynikającej z powyższego przepisu zasady swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że umowa o pracę między A. D. i A. T. (1) z 1 października 2014 r. została zawarta dla pozorów.

Płatnik składek podniósł, że sąd dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych w sferze okoliczności związanych z zawarciem i wykonywaniem spornej umowy. Apelująca podkreśliła, że przedmiotowa umowa została zawarta w celu faktycznego świadczenia pracy przez A. T. (1), co też miało miejsce. Ubezpieczona dopełniła formalności w zakresie sfery prawa publicznego, związanych z zawarciem umowy, zaś w toku procesu przedstawiła dowody na świadczenie pracy przez zainteresowaną. Podkreśliła zarazem, że wątpliwość w zakresie prawdziwości dokumentacji nie powinna działać przeciw jej stanowisku. Dalej wskazała, że to jej ryzykiem jako przedsiębiorcy było zatrudnienie pracownika, a jednocześnie dysponowała środkami na elastyczne funkcjonowanie na rynku, w tym kreowanie zatrudnienia.

Dodatkowo ustalone wynagrodzenie, bliskie średniemu wynagrodzeniu krajowemu nie mogło w ocenie płatnika zostać uznane za zawyżone, a ponadto, jak wskazano wyżej, decyzja o takiej, a nie innej wysokości wynagrodzenia mieściła się w ramach ekonomicznego ryzyka pracodawcy. Tak samo wypłata wynagrodzenia do rąk własnych nie może być uznana za nieprawdopodobne. Dalej płatnik podniósł, że zainteresowana w momencie zawierania umowy o pracę nie miała przeciwwskazań do jej wykonywania. Dodatkowo płatnik zakwestionował prawidłowość czynności podjętych przez organ rentowy w celu wyjaśnienia spornych okoliczności, które doprowadziły do wydania niekorzystnej dla A. D. decyzji.

Wskazując na powyższe płatnik składek wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę decyzji ZUS i stwierdzenie, że A. T. (1) od 1 października 2014 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w związku z zawartą umową o pracę, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja płatnika składek nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice swobodnej jego oceny. Sąd I instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Stąd też Sąd Apelacyjny ustalenia tego sądu w całości uznał i przyjął jako własne, nie widząc potrzeby ich powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNAP 1998/3/104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 402/99, OSNAP 2001/8/272).

Sąd Apelacyjny wskazuje, że w niniejszej sprawie już same okoliczności zawarcia zakwestionowanej przez organ rentowy umowy budzą poważne wątpliwości. Jakkolwiek sam fakt, że kobieta w ciąży podejmuje zatrudnienie nie może w żaden sposób dyskredytować nawiązanego stosunku pracy, to trzeba pamiętać, że jest on obwarowany określonymi wymaganiami – w przeciwnym razie tego rodzaju stosunek będzie od początku nieważny. W odniesieniu do przedmiotu sprawy Sąd Apelacyjny podkreśla, że spełnienie warunków pozorności oświadczeń woli oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy i realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy przewidzianych w art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok SA w Lublinie z 30 marca 2017 r. III AUa 1114/16). Jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował. A contrario brak któregokolwiek z tych elementów charakterystycznych wyklucza możliwość przyjęcia, że faktycznie umowa o pracę została zawarta.

W niniejszej sprawie nie sposób przyjąć, że A. T. (1) faktycznie realizowała obowiązki pracownicze na rzecz A. D., wskazane w spornej umowie. Jakkolwiek należy zgodzić się z płatnikiem, że wynagrodzenie nie była rażąco wygórowane, to jednak ukształtowanie jego wysokości na takim poziomie było nieuzasadnione ekonomicznie. Nie można jednocześnie pomijać okoliczności, że w sprawie brak było w zasadzie jakichkolwiek dowodów na faktyczne wykonywanie pracy przez zainteresowaną, zaś postępowanie wyjaśniające organu rentowego wykazało, że zachodziły przesłanki uniemożliwiające rzeczywiste świadczenie pracy specjalisty ds. handlu w ramach pełnego etatu przez A. T. (1). Dodatkowo należy podkreślić w tym zakresie doniosłość art. 6 k.c., który ustanawia podstawową regułę dowodową. Ciężar bowiem udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Zatem wbrew twierdzeniom apelacji, nie można się zgodzić, że ubezpieczoną nie mogły obciążać negatywne skutki niewykazania określonych faktów, w sytuacji gdy organ rentowy poczynił w oparciu o przeprowadzone postępowanie kontrolne niekorzystnych dla niej ustaleń. To na A. D. spoczywał więc obowiązek wykazania okoliczności przeciwnych, zaś wątpliwości przemawiały na korzyść strony, która dostatecznie udowodniła swoje twierdzenia, a więc w niniejszej sprawie organu rentowego.

Przed zawarciem spornej umowy zainteresowana już od 12 czerwca 2014 r. miała świadomość istnienia ciąży (pierwsza wizyta lekarska potwierdzająca stan ciąży). Dalej miały miejsce 3 kolejne wizyty nim podpisano umowę 30 września 2014 r. Jednocześnie 2 października 2014 r., a więc ledwie drugiego dnia rzekomego wykonywania pracy u płatnika, lekarz ginekolog z uwagi na dolegliwości związane z ciążą zaproponował zwolnienie lekarskie. Oczywiście nielogicznym jest zawieranie umowy o pracę w sytuacji gdy kobieta, będąca już matką 10 - latki, ma świadomość zaawansowanej ciąży, której przebieg wyraźnie wskazuje na możliwe komplikacje zdrowotne. Nie sposób także uznać, że apelująca nie miała wiedzy na temat ciąży zainteresowanej, w szczególności mając na względzie, że A. T. (1) nie ukrywała tego faktu, a jednocześnie nie była dla płatnika osobą obcą, gdyż pracując w oparciu o umowę zlecenia u płatnika (...) była przełożoną córki A. D.. Również sam fakt, że jednocześnie zainteresowana pracowała na umowę zlecenia do 6 listopada 2014 r. tym bardziej wzbudza wątpliwości co do faktycznego świadczenia pracy na rzecz A. D.. Jakkolwiek żaden przepis nie zabrania podejmowania dodatkowej pracy czy to w oparciu o umowę o pracę, czy też umowę cywilnoprawną, to wydaje się wysoce nieprawdopodobne, że wykonując po 7 godzin dziennie i w jedną niedzielę w miesiącu po 11 godzin zlecenie, zainteresowana mogła dodatkowo wykonywać pracę na pełny etat na rzecz apelującej. Szczególnie w kontekście stanu i przebiegu ciąży, a także konieczność sprawowania opieki nad małoletnią córką. Ponadto należy podkreślić, że mimo zawarcia umowy z A. D. zainteresowana nie przekazała tej informacji zleceniodawcy, co dodatkowo podważa twierdzenia o faktycznym wykonywaniu pracy na rzecz płatnika.

Niezależnie od powyższego nie sposób pomijać, że ubezpieczona nie zatrudniała ani wcześniej, ani też później pracownika na stanowisku tożsamym do utworzonego dla zainteresowanej w spornej umowie, zaś zainteresowana nie powróciła do pracy. Również dochody płatnika nie uzasadniały zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem 3500 zł w sytuacji gdy miał on świadomość, że wkrótce pracownik pójdzie na zwolnienie związane z ciążą. Ponadto płatnik zalegał z podatkami oraz płatnościami względem kontrahentów, a także prowadzona była u niego egzekucja komornicza z tytułu nieopłaconych faktur. Jednocześnie, jak sam wskazywał, w 2013 r. z powodu rosnącej konkurencji i spadających obrotów, zmuszony był zmniejszyć zatrudnienie. Dopiero w 2015 r. zatrudniono stażystę z Urzędu Pracy, następnie pracownika do mieszania farb i tynków, zaś okresowo w sklepie pomagała i nadal pomaga córka płatnika. Należy przy tym podkreślić, że zatrudniony pracownik fizyczny otrzymał wynagrodzenie nieznacznie wyższe od płacy minimalnej, przy czym również córka ubezpieczonej wynagrodzenie miała ukształtowane na poziomie 900 zł na 1/2 etatu. Oznacza to zdaniem Sądu Apelacyjnego, że sytuacja ekonomiczna płatnika, mimo wzrostu dochodów nie uzasadniała przyznania pracownikom wynagrodzenia w wyższej stawce, a co za tym idzie, w okresie wcześniejszym tym bardziej nieuzasadnione było zatrudnianie zainteresowanej za wynagrodzeniem 3.500 zł.

Zatem w świetle tak wyraźnych dowodów nie można przychylić się do stanowiska płatnika, że A. T. (1) rzeczywiście wykonywała pracę na jego rzecz, a w konsekwencji że stosunek między stronami spełniał wymagania 22 § 1 k.p. Oznacza to, że stosunek pracy miał charakter pozorny, a zatem zawarta umowa była nieważna na gruncie art. 83 § 1 k.p.c. i nie rodziła obowiązku ubezpieczeniowego. Należało więc uznać, że Sąd Okręgowy zarówno prowadząc postępowanie dowodowe, jak i ustalając stan faktyczny, a następnie dokonując oceny prawnej, nie dopuścił się błędów w ustaleniach faktycznych i zarazem nie naruszył granic swobodnej oceny dowodów, zakreślonych przez art. 233 § 1 k.p.c. Płatnik w apelacji w istocie nie przedstawił żadnych okoliczności, które nie byłyby rozważane przez sąd I instancji, ograniczając się jedynie do niczym nieopartej polemiki.

Na marginesie jedynie Sąd Apelacyjny wskazuje, że nieprawidłowości postępowania kontrolnego prowadzonego przez organ rentowy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd powszechny. Po zakończeniu etapu postępowania administracyjnego zamkniętą odpowiednią decyzją, sprawa zaczyna toczyć się według zasad procesowych zawartych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego ze wszystkimi tego konsekwencjami. Istotą sprawy jest prawidłowość i zasadność zaskarżonych decyzji, nie zaś błędy proceduralne organu rentowego. Stąd, niezależnie od wadliwości postępowania przed ZUS, sąd ma obowiązek ustalić, czy decyzje były uzasadnione pod względem faktycznym i prawnym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

SSA Anna Polak SSA Beata Górska SSA Barbara Białecka