

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|--------------------------------------|
| Przewodniczący: | Sędzia Barbara Białecka (spr.) |
| Protokolant: | St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2023 r. w S.

sprawy Ż. K. D. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o ustalenie istnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Ż. K. i D. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 13 maja 2022 r., sygn. akt IV U 701/21

oddala apelację.

| | | |
|--|------------------|--|
| | Barbara Białecka | |
|--|------------------|--|

Sygn. akt III AUa 421/22

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 sierpnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. stwierdził, że Ż. K. jako pracownik u płatnika składek D. K. (1), nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 10 września 2015 r. do 9 sierpnia 2020 r. i od dnia 10 marca 2021 r. Analizując całość materiału dowodowego Zakład stwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych Ż. K. od 10 września 2015 r. do 9 sierpnia 2020 r. oraz od 10 marca 2021 r. jako pracownika przez D. K. (1), miało na celu uzyskanie tytułów uprawniających ją do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego.

Ubezpieczona Ż. K. oraz płatnik składek D. K. (1) od powyższej decyzji wnieśli odwołania. Domagali się jej zmiany poprzez ustalenie, że Ż. K. jako pracownik u płatnika składek D. K. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 10 września 2015 r. do 9 sierpnia 2020 r. i od dnia 10 marca 2021 r. do chwili obecnej.

W uzasadnieniu wskazano przede wszystkim, że Ż. K. faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od ubezpieczonej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 maja 2022 r. oddalił odwołania oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Ż. K. urodziła się (...) Ukończyła liceum ogólnokształcące. Jest córką D. K. (1) i E. K. (1) oraz siostrą A. S.. R. S. jest mężem A. S.. K. H. jest ojcem dziecka Ż. K. i jej byłym partnerem życiowym.

D. K. (1) od 1 czerwca 1994 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą D. K. (2) OWOCE-WARZYWA (...)

z siedzibą w D.. Miejscem prowadzenia działalności jest targowisko położone przy ulicy (...) w D.. Przedmiotem prowadzonej działalności jest sprzedaż detaliczna owoców i warzyw prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach.

E. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą D. Letniskowe D. E. K. (1) z siedzibą w gminie D., w miejscowości D.. Jednocześnie pomaga swojemu mężowi w prowadzeniu sklepu. W związku z powyższym wykonuje w nim różne czynności, np. obsługuje klientów. Nie jest zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako osoba współpracująca. A. S. nie pomaga rodzicom w prowadzeniu ich działalności. Najwięcej w sklepie pracuje D. K. (1), zajmuje się sprzedażą oraz zaopatrzeniem sklepu.

Sklep spożywczy czynny jest od poniedziałku do piątku w godzinach od 8 do 16, a w soboty od 8 do 14. W niedziele jest nieczynny.

Płatnik składek w roku 2015 uzyskał przychód ze sprzedaży towarów w kwocie 1.200.539,04 zł. Koszty stanowiły kwotę 795.398,06 zł. W roku 2016 przychód ze sprzedaży towarów wyniósł 1.178.114,04 zł. Koszty stanowiły kwotę 763.679,63 zł.

Ubezpieczona mieszka z rodzicami w domu jednorodzinnym, który jest własnością jej rodziców. Zajmuje parter ich domu, oni natomiast zamieszkują na piętrze. Pomagają oni jej finansowo, ponieważ samotnie wychowuje dziecko. Prowadzą wspólne gospodarstwo domowe i pomagają jej w wychowywaniu dziecka.

Płatnik w ramach prowadzonej działalności nigdy nie prowadził ewidencji czasu pracy osób zatrudnionych.

Ż. K. podpisała z D. K. (1) umowę o pracę z datą 10 września 2015 r. na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy-koordynatora działalności handlowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie. Otrzymała w dniu 16 września 2015 r. orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku sprzedawcy. Dokument zgłoszeniowy do ubezpieczeń społecznych został sporządzony w dniu 10 września 2015 r. Ż. K. podpisała następujące dokumenty: oświadczenie dla celów związanych z obliczaniem zaliczek na podatek dochodowy, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp z datą 11 września 2015 r., oświadczenie o zapoznaniu z ryzykiem zawodowym z 10 września 2015 r.

Ż. K. sporządziła wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, na okres od 3 kwietnia do 20 sierpnia 2016 r. i od 21 sierpnia 2016 r. do 1 lipca 2017 r., w związku z urodzeniem w dniu 3 kwietnia 2016 r. dziecka - L. H.. Ż. K. sporządziła wniosek o urlop wychowawczy z datą 2 kwietnia 2017 r. na okres od 2 kwietnia 2017 r. do 2 kwietnia 2020 r.

Otrzymała świadectwo pracy z datą 9 sierpnia 2020 r., w którego treści wskazano, że była zatrudniona od 10 września 2015 r. do 9 sierpnia 2020 r., w okresie od 2 kwietnia 2017 r. do 2 kwietnia 2020 r. wykorzystwała urlop wychowawczy, od 3 kwietnia 2020 r. do 14 czerwca 2020 r. korzystała z dodatkowego urlopu opiekuńczego. Z dniem 10 sierpnia 2020 r. nastąpiło wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych.

Strony podpisały kolejną umowę o pracę z datą 10 marca 2021 r. na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy, za wynagrodzeniem 2.800,00 zł brutto miesięcznie. Dokument zgłaszający do ubezpieczeń społecznych został sporządzony

w dniu 10 marca 2021 r. Ubezpieczona podpisała oświadczenie dla celów obliczania zaliczek na podatek dochodowy i informację o warunkach zatrudnienia. Podpisywała odbiór wynagrodzenia za pracę w formie gotówkowej.

W okresie od 10 września 2015 r. do 6 grudnia 2015 r. i od 10 marca 2021 r.

do chwili obecnej, ubezpieczona pomaga ojcu w prowadzeniu jego działalności gospodarczej. Pomaga mu w sklepie, obsługując klientów.

Płatnik składek w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, w okresie od 1 września 2008 r. do 18 października 2019 r. zatrudniał R. S.

na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym. Z kolei od 1 czerwca 2020 r. do 28 lutego 2021 r. zatrudniał go na stanowisku magazyniera, sprzedawcy.

W okresie od 10 czerwca 2016 r. do 30 września 2017 r. płatnik składek zatrudniał na stanowisku sprzedawcy K. H., za wynagrodzeniem w kwocie 1.850 zł miesięcznie, nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

Płatnik oświadczył, że wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas choroby spowodowanej ciążą, za okres od 7 grudnia 2015 r. do 2 lutego 2016 r. ZUS wypłacił zasiłek chorobowy od 3 lutego 2016 r. do 2 kwietnia 2016 r. i zasiłek macierzyński

od 3 kwietnia 2016 r. do 1 kwietnia 2017 r. w związku z niezdolnością do pracy

i macierzyństwem oraz zasiłek opiekuńczy od 3 kwietnia 2020 r. do 14 czerwca 2020 r. i od 1 kwietnia 2021 r. do 18 kwietnia 2021 r. z tytułu opieki nad dzieckiem.

W dniu 7 czerwca 2021 r. ZUS wszczął postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych oraz podstaw wymiaru składek Ż. K. z tytułu zawartej umowy o pracę od 10 września 2015 r. do 9 sierpnia 2020 r. oraz od 10 marca 2021 r. z D. K. (1). W dniu 12 lipca 2021 r. postępowanie w tej sprawie zostało zakończone, o czym poinformowano strony. W dniu 21 lipca 2021 r. i w dniu 2 sierpnia 2021 r. strony przekazały dodatkową dokumentację.

Sąd Okręgowy uznał odwołania ubezpieczonej oraz płatnika za niezasadne.

Następnie Sąd Okręgowy podniósł, że kwestią sporną w rozpatrywanej sprawie było to, czy ubezpieczona Ż. K. podlegała jako pracownik ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek. Organ rentowy zakwestionował bowiem tę okoliczność, a jak wynikało z uzasadnienia zaskarżonej decyzji przyjął, że tytuł do objęcia takim ubezpieczeniem nie istniał z uwagi na to, iż przedstawiona umowa o pracę miała charakter pozorny - w rzeczywistości nie była realizowana w reżimie stosunku pracy, a tym samym na podstawie art. 83 § 1 k.c. była nieważna.

Oceniając zasadność wniesionego odwołania, Sąd I instancji wskazał,

że przedmiotowe postępowanie sądowe zostało zatem ukierunkowane na ocenę,

czy płatnik i ubezpieczona jako strony umowy o pracę, rzeczywiście nawiązały i realizowały stosunek pracy. W związku z powyższym wskazał, że tytułem do ubezpieczeń jest bowiem nie samo formalne zawarcie umowy, którą strony określiły jako umowę o pracę, ale jej wykonywanie - realizowanie w określonym reżimie prawnym.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis art. 83 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obok art. 86 tej ustawy i art. 58 k.c. stanowią podstawę prawa do weryfikacji tytułu ubezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zasada swobody umów nie jest nieograniczona nawet na gruncie prawa cywilnego (co bezpośrednio wynika art. 353¹ k.c.). (...) społeczne nie stanowią regulacji samodzielnej, lecz są pochodne od tytułów ubezpieczenia, a wśród nich od podstaw zatrudnienia (pracowniczych i cywilnych). Funkcja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych byłaby ułomna, gdyby przyjąć założenie, że

Zakład nie ma prawa weryfikowania tytułu zatrudnienia i w konsekwencji podlegania ubezpieczeniom społecznym (przykładowo postanowienie SN z 24.11.2020r., II UK 355/19).

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Sąd Okręgowy podkreślił, że stosownie do treści art. 22 § 1 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. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy jest zaś wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Podkreślić należy, że dla nawiązania stosunku pracy podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

W ocenie Sądu Okręgowego istotna dla sprawy okoliczność, to powiązanie rodzinne pomiędzy stronami umowy. Ubezpieczona to córka płatnika. W momencie podpisania pierwszej umowy o pracę strony wiedziały o stanie ciąży. Takie powiązanie rodzinne sprzyjało instrumentalnemu wykorzystaniu stosunku pracy dla stworzenia dla osoby bliskiej tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Sąd I instancji wyjaśnił, że oczywiście taka intencja sama w sobie nie powoduje nieważności stosunku pracy, o ile spełnione są jego konstytutywne cechy, a zatem rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika i następnie świadczenie przez niego pracy w reżimie stosunku pracy, w określonym czasie, miejscu pod kierunkiem pracodawcy. Powiązania rodzinne stron umowy o pracę dawały dodatkową sposobność upozorowania stosunku pracy, np. w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę, tym bardziej, że w tej sprawie nie było obiektywnych potwierdzeń jego wypłat np. w postaci przelewów na konto (załączono jedynie listy płac z podpisami ubezpieczonej). Taki stan rzeczy wymagał od Sądu oceny materiału dowodowego z daleko idącą ostrożnością, ale co istotniejsze od płatnika i ubezpieczonej szczególnie przekonującego, obiektywnego wykazania, że praca rzeczywiście była świadczona, co należy podkreślić w reżimie stosunku pracy, a nie zarysowanej w tle pomocy rodzinnej. W związku z powyższym Sąd odwołał się do tez sformułowanych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie II UK 314/03, w którym to Sąd ten stwierdził m.in., że brak formalnych przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) nie wyklucza jednak kompetencji organu ubezpieczeń społecznych do weryfikowania deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy), zwłaszcza gdy ustalenie to dotyczy osoby bliskiej, dla której pracodawca tworzy stanowisko pracy z godziwym wynagrodzeniem, wpływającym (poprzez należne składki) na wysokość świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego, z których wnioskodawczyni zamierzała korzystać po stosunkowo krótkim okresie od zawarcia umowy o pracę. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek

pracy, wywołujących zobowiązanie pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W sytuacji, gdy między zawarciem umowy nazwanej umową o pracę, a faktycznym zaprzestaniem wykonywania pracy w związku z niezdolnością do niej minął krótki okres usprawiedliwione jest stwierdzenie, że umowa taka dotknięta była pozornością, a nadto nie może korzystać z ochrony skoro w istocie zmierzała do obejścia prawa.

Tymczasem zdaniem Sądu meriti strony kwestionowanej umowy nie przedstawiły przekonujących dowodów rzeczywistego wykonywania pracy w reżimie stosunku pracy. W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona pomagała ojcu w prowadzeniu działalności gospodarczej, ale pomoc ta nie miała formy zatrudnienia pracowniczego. Nie występował element podporządkowania pracowniczego, nie kontrolowano czasu pracy ubezpieczonej ani nie było obowiązku kontrolowania jej obecności. Płatnik nie sporządzał list obecności, nie wydawał poleceń służbowych ubezpieczonej, nie wyznaczał na bieżąco jej zadań. Trzeba zwrócić uwagę na rodzinny charakter prowadzonej działalności, w której najwięcej czynności, wykonuje D. K. (1), pomaga mu również jego żona. Ich córka (ubezpieczona) również pomaga przy prowadzeniu działalności, obsługuje klientów, tak samo jak żona płatnika. Do dnia dzisiejszego mieszka razem z nimi, prowadzi z nimi wspólne gospodarstwo domowe. Rodzice pomagają jej finansowo i organizacyjnie, dlatego, że jest osobą samotnie wychowującą dziecko. Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że z zeznań świadków T. D., E. K. (2) czy D. K. (3) nie wynika pracowniczy charakter zatrudnienia odwołującej. Potwierdzone zostało jedynie, że była ona widywana w sklepie u ojca. Ponadto Sąd wskazał, że D. K. (3) potwierdził również, iż także żona płatnika pomaga mu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Odnosząc się do zeznań świadka M. M., Sąd Okręgowy wyjaśnił, że nie były one przekonujące. Świadek nie wskazał bowiem jakie formalne relacje mogły łączyć strony postępowania. Jednocześnie Sąd podkreślił, że z zeznań świadka E. K. (1) wynika, iż ich córka pomaga w sklepie, tak samo jak świadek. E. K. (1) wykonywała tego samego rodzaju czynności co odwołująca, a mimo to nie zawarto z nią umowy o pracę ani nie zgłoszono jej do ubezpieczeń z tego tytułu. Co istotne, również z zeznań świadka A. S. wynika jedynie, że jej siostra Ż. pomaga w prowadzeniu tej działalności, a nie że w nim pracuje na podstawie umowy o pracę i że jest traktowana jako pracownik.

Sąd Okręgowy zwrócił jednocześnie uwagę na fakt, iż z zeznań świadka R. S. wynika, że brak było podporządkowania pracowniczego, a ponadto wskazane zostało, że nie było potrzeby gospodarczej w zatrudnieniu nowego pracownika jako sprzedawcy, skoro po przejściu na zwolnienie lekarskie, nikt nowy nie został zatrudniony, a obowiązki zostały podzielone pomiędzy płatnika, jego żonę i R. S., a później w sklepie pomagał jeszcze K. H.. Przy tak ustalonym rodzinnym charakterze działalności trudno założyć, że w sklepie potrzebny był wówczas jeszcze jeden etat pracowniczy.

W świetle powyższych okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że charakter czynności wykonywanych przez odwołującą na rzecz płatnika składek nie wpisywał się zatem w stosunek pracy. Wykonywane przez nią czynności stanowiły pomoc ojcu w prowadzeniu przez niego działalności gospodarczej, podobnie jak czynności jej matki. Podobne kwestie dostrzegł również pełnomocnik ubezpieczonej, który na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku, domagał się ewentualnego ustalenia, że ubezpieczona może być uznana jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą działalność gospodarczą. W tym miejscu Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, zakres kognicji sądu wyznacza zawsze treść decyzji ZUS. W tej sytuacji, Sąd mógł orzec wyłącznie o tym, czy ubezpieczona podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, czy też tym ubezpieczeniem z tytułu umowy o pracę nie podlega, tj. czy strony skutecznie nawiązały i wykonywały pracę na podstawie umowy o pracę i czy pozostawały w stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. Nie było zatem możliwe orzekanie o tym, o czym wcześniej nie rozstrzygał ZUS w formie decyzji administracyjnej.

Ubezpieczona oraz płatnik, za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika, wnieśli od wyroku Sądu Okręgowego apelację, zaskarżając powyższe rozstrzygnięcie w całości i zarzucając niezgodność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiał dowodowy oraz naruszenie przepisów prawa, tj. art. 22 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, apelujący wniesli o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku oraz zaskarżonej decyzji organu rentowego i ustalenie, że ubezpieczona podlega jako pracownik D. K. (1) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 10.09.2015 r. do dnia 9.08.2020 r. oraz od dnia 10.03.2021 r. do chwili obecnej;
2. zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej i zainteresowanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
3. przeprowadzenie rozprawy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej oraz płatnika okazała się niezasadna.

Na wstępie, uwzględniając treść art. 387 § 21 pkt 1 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Apelacyjny dokonując własnej oceny przedstawionego pod osąd materiału procesowego stwierdził, że Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a poczynione ustalenia faktyczne nie są wadliwe i znajdują odzwierciedlenie w treści przedstawionych w sprawie dowodów. Sąd Odwoławczy ustalenia Sądu Okręgowego czyni częścią uzasadnienia własnego wyroku, nie znajdując potrzeby ponownego ich szczegółowego przytaczania.

Sąd Apelacyjny nie podziela twierdzeń podniesionych przez apelujących, bowiem nie wytrzymują one konfrontacji ze szczegółowym i prawidłowo uargumentowanym stanowiskiem Sądu I instancji przedstawionym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wywiedziona apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i jest wyrazem stanowiska ubezpieczonej oraz płatnika, podtrzymujących dotychczasowe twierdzenia.

W ocenie Sąd Odwoławczego niezasadny jest zarzut podniesiony przez apelujących w przedmiocie niezgodności istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym. W pierwszej kolejności koniecznym jest wyjaśnienie, czym w istocie jest zarzucane przez apelujących uchybienie. W związku z tym, że apelujący ograniczyli się do dość lakonicznego stwierdzenia w tym zakresie, nie wyjaśniając na czym konkretnie miałyby polegać powyższe naruszenie, należy domniemywać, że skarżący mieli na myśli sytuację, gdy pomiędzy zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym a ustaleniami, jakie Sąd Okręgowy poczynił na podstawie jego treści, istnieje znacząca rozbieżność. W związku z tym, że tego typu sprzeczność powstaje na linii materiał dowodowy - ustalenia faktyczne sądu, stwierdzić należy, że może ona dotyczyć jedynie podstawy faktycznej orzeczenia, a nie jego podstawy prawnej, albowiem jest bezpośrednio związana z błędami dotyczącymi elementu faktycznego orzekania, które z kolei co do zasady łączą się z naruszeniami przepisów postępowania. Analizując zatem treść uzasadnienia apelacji, wskazać należy, iż powyższy zarzut przybiera wyłącznie formę nieuzasadnionej polemiki w zakresie dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny zgromadzonego materiału dowodowego i dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych. Tego typu polemiczny charakter zarzutu w zakresie dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny zgromadzonego materiału dowodowego i dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych z istoty nie mógł prowadzić do ich wzruszenia, a tym samym również zarzut naruszenia prawa materialnego uznać należy za chybiony.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia przepisów prawa, tj. art. 22 k.p. poprzez jego – zdaniem apelujących - niewłaściwe zastosowanie wskazać należy,

że w niniejszym postępowaniu spór koncentrował się na kwestii, czy od dnia 10 września 2015 r. do dnia 9 sierpnia 2020 r. oraz od dnia 10 marca 2021 r. ubezpieczoną Ż. K. łączył z płatnikiem składek D. K. (1) stosunek pracy, a zatem czy ubezpieczona uzyskała status pracownika w rozumieniu przepisu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017, poz. 1778 j.t. ze zm., dalej: ustawa systemowa) oraz art. 22 k.p.

Powtórzenia zatem wymaga, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na podstawie art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 przewiduje natomiast, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Przepis art. 8 ust. 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy.

Definicja nawiązania stosunku pracy została ujęta w treści art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z brzmieniem przywołanej regulacji, 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. Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez zawarcie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umowy o pracę. Samo jednak zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, bowiem jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Samo zaś przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który pracy tej nie świadczy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym. W związku z powyższym, skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozory realizacji przez ubezpieczoną czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Wobec powyższego, zasadniczym aspektem rozpoznawanej sprawy pozostała ocena spełnienia warunków niezbędnych do nawiązania stosunku pracy w trybie art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika wyłącznie z prawdziwego zatrudnienia, nie zaś z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Według judykatury, stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Nie jest możliwe uznanie danej umowy za umowę o pracę, jeżeli pracownik nie pozostaje w stosunku podporządkowania do swego pracodawcy. Powyższy wymóg posiada znaczenie fundamentalne dla oceny stosunku prawnego łączącego strony.

W ocenie Sądu Odwoławczego, w przedmiotowym stanie faktycznym nie sposób było dostrzec takiego podporządkowania. Przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe wykazało, że w odniesieniu do ubezpieczonej Ż. K. nie można było stwierdzić wystąpienia pracowniczego podporządkowania. Nie wystąpiły bowiem jego zasadnicze elementy, takie jak określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób było stwierdzić, aby kontrolowany był czas pracy Ż. K.. W toku przeprowadzonego postępowania nie wykazano również faktu kontrolowania jej obecności, bowiem jak ustalono płatnik nie sporządzał list obecności. Płatnik nie wydawał także poleceń służbowych ubezpieczonej, nie wyznaczał ubezpieczonej również na bieżąco zadań.

Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2022 r. w sprawie o sygn. akt I USK 434/21).

Zdaniem Sądu Odwoławczego, Sąd I instancji prawidłowo ocenił okoliczności towarzyszące rzekomemu zatrudnieniu ubezpieczonej i zbadał właściwy motyw działania Ż. K., która w momencie podpisania pierwszej umowy o pracę wiedziała o ciąży. Nie bez znaczenia była również okoliczność, że strony umowy łączą więzi rodzinne. Taki stan rzeczy niewątpliwie ułatwił instrumentalne wykorzystanie stosunku pracy i tym samym umożliwienie ubezpieczonej skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Apelacyjny, podobnie jak Sąd Okręgowy uznał, iż nie bez znaczenia

dla przedmiotowej sprawy jest to, że prowadzonej przez płatnika działalności należało przypisać rodzinny charakter, w której najwięcej czynności, wykonuje D. K. (1). Płatnikowi w prowadzeniu działalności pomaga jego żona oraz ich córka (ubezpieczona). Wspomniana pomoc ubezpieczonej polega obsłudze klientów, tak samo jak pomoc świadczona przez żonę płatnika. Co szczególnie istotne, ubezpieczona do dnia dzisiejszego mieszka wraz ze swoimi rodzicami, prowadząc z nimi wspólne gospodarstwo domowe. Ubezpieczona, samotnie wychowując dziecko, może liczyć na pomoc – w szczególności finansową – ze strony rodziców. Powyższe okoliczności dodatkowo utwierdzają w przekonaniu o zasadności stanowiska Sądu Okręgowego, który uznał, iż czynności, jakie mogła ubezpieczona wykonywać w związku z prowadzoną przez ojca działalnością gospodarczą, wynikały nie z nawiązania rzeczywistego stosunku pracy, a wyłącznie z faktu udzielaniu mu pomocy rodzinnej.

Podsumowując, nikt nie potwierdził zakresu obowiązków ubezpieczonej, wykonywania przez nią pracy codziennie w ustalonym miejscu i w określonych godzinach pod nadzorem pracodawcy.

W okolicznościach sprawy nie została również wykazana gospodarcza potrzeba w zatrudnieniu nowego pracownika jako sprzedawcy. Jak wynika bowiem z poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń, D. K. (1), w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, w okresie od 1 września 2008 r. do 18 października 2019 r. zatrudniał R. S. na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym. Następnie zatrudniał go na stanowisku magazyniera, sprzedawcy (od 1 czerwca 2020 r. do 28 lutego 2021 r.). Płatnik składek jednocześnie - w okresie od 10 czerwca 2016 r. do 30 września 2017 r. – zatrudniał na stanowisku sprzedawcy K. H. (ojciec dziecka ubezpieczonej oraz jej były partner życiowy), za wynagrodzeniem w kwocie 1.850 zł miesięcznie, nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Mając na uwadze fakt, iż po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, nikt nowy nie został zatrudniony, a jej obowiązki zostały podzielone pomiędzy płatnika, jego żonę i R. S., a później w sklepie pomagał jeszcze K. H., to nie sposób stwierdzić, aby zatrudnienie ubezpieczonej było spowodowane wystąpieniem takiej potrzeby gospodarczej po stronie płatnika. Sąd Apelacyjny, podobnie jak Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że przy tak ustalonym rodzinnym charakterze działalności nie sposób założyć, że w sklepie potrzebny był wówczas jeszcze jeden etat pracowniczy.

Jednocześnie zaznaczenia wymaga, że nie przyczyniły się do zmiany powyższych zapatrywań Sądu Odwoławczego takie okoliczności, jak fakt przeprowadzenia szkolenia BHP, czy uzyskania przez ubezpieczoną orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia przez nią pracy na stanowisku wskazanym w umowie o pracę. Również nieprzekonujący jest fakt utworzenia dokumentacji osobowej, w której odnaleźć można oświadczenia dla celów związanych z obliczaniem zaliczek na podatek dochodowy, oświadczenie z dnia 10 września 2015 r. o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym, świadectwo pracy z dnia 9 sierpnia 2020 r., czy pokwitowania odbioru wynagrodzenia za pracę w formie gotówkowej. Co więcej dokumentacja ta w ocenie Sądu Apelacyjnego okazała się mało wiarygodna i uzasadnia przekonanie, że została ona sporządzona właśnie na potrzeby ewentualnego postępowania kontrolnego, a później sądowego.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu Apelacyjnego ustalenie, że ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie u płatnika składek byłoby sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego uwypuklenia wymaga również okoliczność, iż nie jest prawdopodobnym, żeby ojciec zatrudnił córkę będącą w ciąży do obsługi klientów- sprzedawcy w sklepie prowadzącym sprzedaż warzyw i owoców w tym również hurtową. Takie stanowisko pracy bowiem wiąże się z dźwiganiem ciężarów, podczas ważenia towaru, pakowania itp. Ponadto należy zauważyć, że w sklepie, w którym sprzedaje się warzywa i owoce panuje raczej niższa temperatura, co zważywszy na czas rzekomego zatrudnienia – jesień, nie jest bez znaczenia dla kobiety w ciąży.

Biorąc zatem pod uwagę przedstawione powyżej argumenty należało w ocenie Sądu Odwoławczego uznać, że mimo istnienia formalnej umowy o pracę i dopełnienia przez pracodawcę wszystkich formalnoprawnych obowiązków, w konkretnych okolicznościach faktycznych umowa zawarta została dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że strony umowy, faktycznie realizowały umowę zgodnie z jej postulatami.

Wobec powyższego należało uznać, że zaskarżony wyrok Sądu I instancji, jak i poprzedzająca go decyzja organu rentowego odpowiadają prawu, a apelacja - jako pozbawiona uzasadnionych podstaw – podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.