

Sygn. akt III A Ua 1481/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Kazimierz Josiak (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Ciuraszkiewicz SSO del. Ireneusz Lejczak
Protokolant:	Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z wniosku L. K., J. H.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji L. K., J. H.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy

z dnia 11 sierpnia 2011 r. sygn. akt VII U 1006/11

zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 25 marca 2011r. w ten sposób, że ustala, iż wnioskodawczyni L. K. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z J. H. (...) Kancelaria (...) w Ś. w okresie od 1 października 2010r. do 30 września 2011r.

UZASADNIENIE

Decyzją z 25 marca 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. stwierdził, że L. K., jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika J. H. (...) Kancelaria (...) w Ś., nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 1 października 2010 r. do dnia powstania tytułu do ubezpieczeń. Wskutek odwołania wnioskodawców sprawę rozpoznał Sąd Okręgowy Świdnicy, który wyrokiem z 11 sierpnia 2011 r. oddalił oba odwołania oraz zasądził od wnioskodawców na rzecz organu rentowego po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 października 2010 r. wnioskodawczyni L. K. zawarła z wnioskodawcą J. H. umowę o pracę na czas określony od 1 października 2010 r. do 30 września 2011 r., na podstawie której wnioskodawczyni miała zostać zatrudniona jako asystentka do spraw administracyjno - biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem 4000 zł brutto. W umowie wskazano jako miejsce wykonywania pracy siedzibę firmy wnioskodawcy, tj. Ś., ul. (...). Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 1 października 2010 r. Umowa przewidywała możliwość jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. J. H. nie sporządził wnioskodawczyni zakresu obowiązków. Wnioskodawczyni 6 października 2010 r. przeszła badania lekarskie w Poradni Medycyny Pracy w wyniku, w których stwierdzono brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku asystenta. ds. administracyjno - biurowych. Została przeszkolona w zakresie przestrzegania przepisów BHP przez wnioskodawcę.

J. H. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą(...)Kancelaria (...). Siedziba firmy mieści się w Ś. przy ul. (...). Wnioskodawca od kilku lat posiada oddział firmy we W. przy ul. (...). Wnioskodawca przed zatrudnieniem wnioskodawczyni nigdy nie zatrudniał pracowników w oddziale we W., sam prowadził ten oddział.

Zawarta przez wnioskodawców umowa o pracę nie przewidywała zatrudnienia wnioskodawczyni w oddziale firmy we W..

Wnioskodawczyni jest z wykształcenia technikiem hotelarstwa, wcześniej nie pracowała nigdy na stanowisku biurowym. Przed podjęciem zatrudnienia u wnioskodawcy pracowała przy obsłudze solarium.

W tym samym budynku w Ś. przy ulicy (...), gdzie działalność gospodarczą prowadzi J. H., ma siedzibę także biuro turystyczne, które prowadzi ojciec wnioskodawcy. W budynku tym ma swoje biuro także matka wnioskodawcy - H. H., która prowadzi sprawy biurowe męża oraz syna na umowę zlecenia. Na parterze budynku 2 pomieszczenia biurowe zajmują pracownicy wnioskodawcy; jedno wnioskodawca, a jedno matka wnioskodawcy. Zatrudnieni przez wnioskodawcę pracownicy na umowę o pracę na stanowiskach księgowych otrzymują wynagrodzenie w kwocie od 1400 zł do 3000 zł brutto miesięcznie. Matka wnioskodawcy, wykonująca w ramach umowy zlecenia pracę specjalisty do nadzoru biura, otrzymuje symboliczne wynagrodzenie.

Wnioskodawczyni od 1 listopada 2010 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim przypadającym w okresie ciąży. Po odejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie wnioskodawca zatrudnił nowego pracownika do biura w Ś. na stanowisko referenta ds. księgowości za minimalnym wynagrodzeniem. Nie zatrudnił nikogo w oddziale (...) firmy.

W dniu 8 października 2010 r. wnioskodawca dokonał zgłoszenia wnioskodawczyni, jako osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, do ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego i do ubezpieczenia zdrowotnego z datą powstania obowiązku ubezpieczeń od 1 października 2010 r. Za wnioskodawczynię złożył imienne miesięczne raporty rozliczeniowe (ZUS RCA) za miesiące od października 2010 r. do stycznia 2011 r., imienne miesięczne raporty rozliczeniowe (ZUS RCA) za ww. miesiące oraz imienne miesięczne raporty o wypłacanych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek (ZUS RSA) za ww. okresy, w których wykazano kod świadczenia/przerwy:

- 331 wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacone przez

pracodawcę od 1 listopada 2010 r. do 3 grudnia 2010 r.;

- 313 zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 4 grudnia 2010 r. do 31 stycznia 2011 r.

W dniu 3 grudnia 2010 r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. wpłynął wniosek wnioskodawczyni o wypłatę zasiłku chorobowego.

W dniach od 14 do 18 stycznia 2011 r. ZUS przeprowadził u płatnika składek kontrolę w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenie społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany

jest Zakład oraz zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W toku prowadzonej kontroli nie uzyskano żadnych dokumentów, które potwierdziłyby fakt wykonywania przez wnioskodawczynię pracy na terenie Ś. i W.. W czasie kontroli wnioskodawca odmówił kontrolującemu wglądu do książki przychodów i rozchodów, tłumacząc tę odmowę zawartymi w niej informacjami handlowymi o kontrahentach i stawkach. Na potwierdzenie uzyskiwanych przez firmę przychodów przedłożył PIT-36L za 2009 r.

Decyzją z 25 marca 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych oddział w W. stwierdził, że wnioskodawczyni, jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. H. (...) Kancelaria (...) w Ś. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu i rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 października 2010 r. do dnia powstania tytułu do ubezpieczeń.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że zachodzą okoliczności pozwalające na uznanie, że umowa o pracę zawarta 1 października 2010 r. pomiędzy wnioskodawcami: J. H. i L. K. została zawarta dla pozorów w rozumieniu art. 83 § 1 kc. Zgodnie bowiem z art. 83 § 1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów - przesłanką pozorności jest zgodna wola stron. W ocenie Sądu, umowa zawarta pomiędzy wnioskodawcami nie była czynnością prawną w wyniku, której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania jej w myśl przepisów kodeksu pracy. Zebrany materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni faktycznie pracę wykonywała.

Po pierwsze, sama umowa o pracę została tak skonstruowana, że poza określeniem stanowiska, jakie wnioskodawczyni miała zajmować - asystentka ds. administracyjno - biurowych - nie określono w żaden sposób zakresu jej obowiązków. Trudno zaś przyjąć, w ocenie Sądu, by z uwagi na charakter pracy wnioskodawca nie sprecyzował zakresu jej obowiązków.

Po drugie, w umowie nie określono, że miejscem wykonania pracy będzie W.. Miejsce pracy określono na siedzibę firmy w Ś., dopiero przed Sądem wnioskodawca i wnioskodawczyni stwierdzili, że umowa miała być wykonywana w przeważającej mierze na terenie oddziału firmy we W. (przez cztery dni w tygodniu), co miałyby, w ich ocenie, tłumaczyć wysokie wynagrodzenie wnioskodawczyni (koszty dojazdu do W.). Nie sposób jednak przyjąć, jak stwierdził Sąd I instancji, aby tak istotną okoliczność umowy o pracę strony pominęły, zwłaszcza, że według ich zeznań, wnioskodawczyni przez 4 dni w tygodniu miała świadczyć pracę we W., a zamieszkuje, według jej zeznań, w Ś.. W ocenie Sądu, takie zeznania wnioskodawców co do wykonywania pracy przez wnioskodawczynię we W. stanowią nieumiejętną próbę wytłumaczenia wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni oraz uniknięcia zeznań w charakterze świadków pozostałych pracowników firmy w Ś. co do rzekomej pracy wnioskodawczyni w Ś. jak to określono w umowie o pracę.

Po trzecie, Sąd zwrócił uwagę, że odwołujący się nie potrafili w sposób przekonywujący wskazać, jakie czynności miała wykonywać wnioskodawczyni, jako asystentka ds. administracyjno - biurowych, nie wskazali na jakikolwiek dokument potwierdzający wykonywanie czynności w ramach pełnienia obowiązków na umówionym stanowisku pracy. Wnioskodawca, jak i L. K., w swoich zeznaniach nie wskazali w ogóle jakichkolwiek czynności samodzielnie przez wnioskodawczynię wykonywanych. Sama jej obecność, nawet jeżeli miała miejsce we W., w żadnej mierze nie oznacza, że świadczyła pracę jako pracownik w rozumieniu kodeksu pracy. Wnioskodawcy nie potrafili też przedstawić żadnych dowodów, które potwierdzałyby pracę wnioskodawczyni jako pracownika.

Nadto wnioskodawczyni nie wykazała, w ocenie Sądu I instancji, jakichkolwiek samodzielnych czynności na rzecz wnioskodawcy; nie potrafiła nawet wskazać nazw podmiotów czy osób fizycznych, z którymi miała współpracować, a według wnioskodawcy, właśnie w tym celu mieli wspólnie ich odwiedzać we W..

Według zeznań wnioskodawcy, jego pracownicy zarabiali od 1400 zł do 3000 zł brutto miesięcznie, a wnioskodawczyni, bez przygotowania zawodowego oraz doświadczenia w tym zakresie, miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 4000 zł.

Nadto matka wnioskodawcy, która wykonuje pracę specjalisty do nadzoru biura, która była obecna przy naborze wnioskodawczyni do pracy i ma biuro na tym samym piętrze co syn w firmie w Ś., nie potrafiła określić, jaki miał być zakres obowiązków wnioskodawczyni i jakie czynności faktycznie wykonywała, będąc jeden dzień w tygodniu w Ś.. Zdaniem Sądu, jeżeli nawet wnioskodawczyni była w Ś. jeden dzień w tygodniu, nie było to związane ze świadczeniem pracy, a w celach prywatnych. Niewątpliwie gdyby wnioskodawczyni choć raz w tygodniu świadczyła pracę w Ś. to pracownicy biura wnioskodawcy mieliby co do tej okoliczności wiedzę. Znamienne jest to, że jak stwierdził wnioskodawca, wnioskodawczyni nie podpisywała listy obecności w biurze w Ś.. Odmienne zeznania wnioskodawców w tym względzie nie zasługują na wiarę i stanowią jedynie nieudolną próbę wykazania pracy wnioskodawczyni jako pracownika, co pozostaje w ewidentnej sprzeczności z powołanymi wyżej okolicznościami.

Sąd nie przyjął, że na terenie o znacznym bezrobociu wnioskodawca zatrudnia osobę bez doświadczenia zawodowego za tak wysoką kwotę i od razu na okres roku, zważywszy, że jego pracownicy osiągają wynagrodzenie w granicach 1400 zł do 3000 zł. Nie sposób przyjąć, w ocenie Sądu, że samo składanie pism w biurze podawczym Sądu czy Urzędzie Skarbowym we W. byłoby tak wysoce wynagradzane (innych czynności wnioskodawcy nie wskazali w swoich zeznaniach), a w ocenie Sądu, wnioskodawczyni nawet takich czynności w istocie nie wykonywała.

Sąd wskazał, że samo zawarcie umowy o pracę nie wystarcza do stwierdzenia, że rzeczywiście doszło do zatrudnienia; nie jest możliwe w wyniku tej czynności prawnej nabycie prawa z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy, wynikające z zawarcia umowy o pracę, może być bowiem obalone przez stwierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i zgłoszenie do ubezpieczenia miało charakter fikcyjny. Zgłoszenie do ubezpieczenia L. K. miało, w ocenie Sądu, taki właśnie charakter. Dla oceny charakteru zatrudnienia istotny jest niebudzący wątpliwości okres faktycznego świadczenia pracy przed skorzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w oparciu o zdarzenia, których nie można było przewidzieć. W sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Po pierwsze brak jest dowodów, jakiegokolwiek dokumentacji, że wnioskodawczyni w ogóle świadczyła pracę. Po drugie przewidywany powrót do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego nie może służyć ocenie faktu długotrwałości zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest fakt, że stanowisko pracy wnioskodawczyni utworzono dopiero z dniem jej zatrudnienia, zaś w okresie jej absencji chorobowej na to stanowisko nie został nikt zatrudniony. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, np. urodzeniem dziecka i ustalaniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez taką osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W związku z tym, że umowa o pracę została zawarta w celu obejścia przepisów ustawy, nie powstał tytuł do ubezpieczenia społecznego o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wobec czego, w spornym okresie wnioskodawczyni podlegała ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r., w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Wyrok zaskarżył w całości J. H., zarzucając mu brak oparcia w materiale dowodowym i stanie faktycznym oraz dowolność w formowaniu jego uzasadnienia. Zarzucił również stronniczość na rzecz ZUS podczas prowadzenia rozprawy i przy wydaniu wyroku.

W uzasadnieniu zarzutów wnioskodawca wskazał na odparcie twierdzenia Sądu o braku określenia zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni, że żaden z jego pracowników nie ma określonego w sposób pisemny zakresu obowiązków. ZUS w czasie kontroli nie podnosił tego zarzutu ani nie sprawdził innych akt osobowych pozostałych pracowników w tym zakresie. Według wnioskodawcy żaden przepis nie zobowiązuje pracodawcy do

określania obowiązków pracowniczych na piśmie. Wskazał, że L. K. nie pracowała na stanowisku kierowniczym lub menadżerskim, przy którym pisemne określenie obowiązków byłoby wskazane, ale nadal nieobowiązkowe.

Odnosnie zarzutu niewłaściwego określenia miejsca wykonywania pracy, wnioskodawca już w pierwszym piśmie do ZUS-u wskazywał, że jest to jego niedopatrzenie, jednak Sąd ani ZUS nie wskazał podstawy prawnej, która skutkowałaby nieważnością zawartej umowy o pracę, a także nie istnieje podstawa prawna, która pozwala stwierdzić że praca wykonywana poza miejscem wskazanym w umowie o pracę nie jest wykonywaniem pracy. Samo stawianie się w pracy powoduje istnienie stosunku pracy i nie potrzebna jest do tego umowa, a ponadto samo stawianie się u pracodawcy i gotowość pracy powoduje obowiązek wypłaty wynagrodzenia, które jest obowiązkowo objęte składkami na ubezpieczenia społeczne i inne tytuły.

Sąd pominął, w ocenie wnioskodawcy, fakt podany przez ZUS, że biuro we W. otworzył w 2009 roku, co potwierdza zgłoszenie do ZUS miejsca prowadzenia działalności we W. (informacja w dokumentach ZUS), czyli ponad rok wcześniej niż zatrudnił tam pracownika. Sąd pominął fakt, że J. H. obsługuje około 30 firm z W..

W kwestii wynagrodzenia wnioskodawczyni ani Sąd ani ZUS nie wskazał, w jaki sposób poziom wynagrodzenia wpływa na potwierdzenie lub zaprzeczenie istnienia stosunku pracy. Według wnioskodawcy pensja L. K. kształtowała się na poziomie przeciętnym.

Jeśli chodzi o zakres obowiązków wnioskodawczyni, J. H. dowodził, że Sąd pominął w tej kwestii jego zeznania, z których wynika że dopiero organizował miejsce pracy i wdrażał pracownika do pracy oraz że pełna i samodzielna praca byłaby po około 3 miesiącach. Natomiast fakt, że jego matka nie wiedziała czym zajmowała się L. K. w pracy w Ś., jest oczywisty - była tam tylko 4 razy oraz wykonywała jego polecenia, gdyż jest asystentką, a w większość czasu zajmuje jej prowadzenie firmy wraz z ojcem wnioskodawcy.

Na koniec wnioskodawca podkreślił, że L. K. wróciła do pracy, po okresie ciąży.

Apelację wywiodła także wnioskodawczyni, zarzucając orzeczeniu naruszenie:

- art. 13 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że nie podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 października 2010 r.;

- art. 83 § 1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy poprzez uznanie, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy nią a J. H. (...) Kancelaria (...) została zawarta w celu obejścia prawa i jest umową pozorną i tym samym nie daje podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 października 2010 r.,

- art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i sprzeczność ustaleń z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności:

a) ustalenie, że wnioskodawczyni nie podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2010 r., mimo przedstawienia na tę okoliczność dowodów zarówno przez wnioskodawczynię jak i wnioskodawcę;

b) ustalenie, że wnioskodawczyni nie świadczyła pracy na rzecz (...) Kancelarii (...), mimo wykazania, że podpisywała listę obecności, a pracodawca oświadczył, że pracę przyjmował.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, wniosła o zmianę wyroku, przez ustalenie, że podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu od dnia 1 października 2010 r., ewentualnie – o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu zarzutów skarżąca wskazała, że przedstawione przez nią dowody pozwalają uznać, że umowa o pracę zawarta z J. H. była skuteczną czynnością prawną, a nie jedynie umowa zawartą dla pozorów. Podniosła, że od dłuższego czasu poszukiwała lepiej płatnej pracy. J. H. wyjaśnił jej, iż praca będzie świadczona przez cztery dni w W. i jeden dzień w Ś.. Zadaniem wnioskodawczynie miały być spotkania z klientami płatnika w W., odbieranie od nich dokumentów (z czasem ich weryfikowanie na miejscu u klienta), zawożenie list płac, kwitów ZUS, a także umawianie spotkań z potencjalnymi klientami. W związku z dojazdami do W., wnioskodawczynie wynegocjowała wyższe wynagrodzenie. Sąd Okręgowy nie wziął jednak pod uwagę okoliczności, iż wnioskodawczynie nie była księgową, ale miała być jakby „prawą ręką” J. H.; osobą, która po krótkim okresie wdrożenia miała przejąć sprawy klientów (...), a także zdobywać nowych klientów dla kancelarii podatkowej i przyczynić się w przyszłości do jej rozwoju. Jedynie złe samopoczucie wnioskodawczynie w okresie ciąży przerwało możliwość świadczenia dalszej pracy i tym samym zmusiło ją do poinformowania pracodawcy o ciąży w dniu 2 listopada 2010 r. Pracodawca, zatrudniając wnioskodawczynie, nie wiedział, że jest ona w ciąży, a L. K. nie poinformowała go o tym fakcie, gdyż obawiała się, że wówczas nie zostanie zatrudniona na ww. stanowisku.

Wnioskodawczynie dalej wskazywała, że stawiała się w biurze i podpisywała listę obecności oraz kontaktowała się z klientami biura podatkowego zarówno w W., jak i w Ś.. W jej ocenie brak pisemnego zakresu obowiązków nie może świadczyć o fakcie istnienia lub nieistnienia umowy. Tym bardziej, że żadna ze stron nie miała wątpliwości co do zakresu pracy, jaką ma świadczyć wnioskodawczynie. L. K. miała kontaktować się z klientami (...) i zdobywać nowych klientów. Ponadto za uznaniem umowy za pozorną nie może przemawiać wyłącznie wysokość wynagrodzenia, które i tak w przypadku wnioskodawczynie, gdy odliczy się koszty dojazdu do W., nie było wysokie.

Wnioskodawczynie podniosła, że w przypadku, gdy świadczenie wynikające z umowy o pracę było faktycznie wykonywane i pracodawca je przyjmował nie można mówić o pozorności świadczenia i bezpodstawnie przyjmować, że pracownik nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Także i ona potwierdziła, że od 1 października 2011 r. powróciła do pracy u wnioskodawcy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje wnioskodawców są uzasadnione. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe, prawidłowo ustalając stan faktyczny, jednak dokonał jego oceny z przekroczeniem granic zasady swobodnej oceny dowodów.

Strona pozwana zarzucała, że umowa o pracę łącząca L. K. z płatnikiem J. H. prowadzącym (...) Kancelarię (...) w Ś. została zawarta w celu obejścia ustawy, a głównym zamiarem wnioskodawczynie było uzyskanie przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w okresie choroby i macierzyństwa. Sąd I instancji podzielił pogląd organu rentowego, uznając że w tej sytuacji nie powstał tytułu prawny do objęcia wnioskodawczynie obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że w rozpoznawanej sprawie art. 6 kc określa rozkład ciężaru dowodów, przyjmując, że spoczywa on na organie rentowym w zakresie wykazania, że wnioskodawczynie nie świadczyła pracy, gdy organ rentowy starał się udowodnić, że umowa łącząca strony została zawarta jedynie dla pozorów lub że stronom przyświecał tylko cel uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa, gdy organ rentowy chciał dowieść, że umowa została zawarta w celu obejścia prawa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). Oceniając dowody, Sąd Okręgowy niewłaściwie uznał, że organ rentowy udowodnił ww. okoliczności. Tymczasem ZUS nie wykazał właściwie żadnej inicjatywy dowodowej w wskazanym zakresie, a zawarcie przez strony nieważnej w świetle art. 58 § 1 kpc wywołał jedynie z faktu przyznania wnioskodawczynie przez jej pracodawcę zbyt wysokiego (w ocenie ZUS-u) wynagrodzenia. Wnioskodawcy natomiast wykazali na podstawie dokumentów oraz logicznych, zgodnych ze sobą zeznań świadków i przesłuchania stron, że umowa o pracę z wnioskodawczynią została zawarta prawidłowo i była w rzeczywistości wykonywana.

W istocie stwierdzić należy, że umowa o pracę z 1 października 2010 r. jest z punktu widzenia formalnego prawidłowa. Wnioskodawca zatrudnił L. K. poprzez ogłoszenie w Urzędzie Pracy w Ś.. W protokole kontroli przeprowadzonej u płatnika J. H., prowadzącego w Ś. Kancelarię (...) pod nazwą (...), w okresie od 14 do 18 stycznia 2011 r. ZUS stwierdził, że L. K. w dniu 6 października 2010 r. przeszła badania profilaktyczne w Poradni Medycyny Pracy i została dopuszczona do wykonywania pracy na wskazanym w umowie stanowisku, tj. asystentki administracyjno-biurowej. Wprawdzie umowa miała być wykonywana w głównej siedzibie firmy w Ś., lecz z przesłuchania stron i zeznań świadka H. H. wynika, że wnioskodawczyni została specjalnie zatrudniona do obsługi klientów we (...) oddziale kancelarii podatkowej, które to biuro wcześniej prowadził sam wnioskodawca. Przez pierwszy miesiąc zatrudnienia pracodawca wdrażał wnioskodawczynię i zapoznawał ją z powierzonymi obowiązkami we W.. Wnioskodawca przyuczał L. K. do załatwiania spraw urzędowych oraz wskazywał jej siedziby klientów kancelarii. W związku z tym, że wnioskodawczyni miała go zastępować właściwe we wszystkich czynnościach we (...) biurze, nie miała ona ściśle określonych obowiązków.

Jeśli chodzi o wynagrodzenie, które strony umowy o pracę mogą określać w sposób dowolny, nie jest prawdą, że wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie w znacznie zawyżonej wysokości. Niezasadnie organ rentowy porównywał wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni do reszty pracowników (...) kancelarii i z porównania tego wywiódł wniosek, że pensja L. K. była znacznie zawyżona w stosunku do jej nakładu pracy. Zarówno ZUS jak i Sąd przeoczyli jednak, że wnioskodawczyni zamieszkiwała w Ś. i zmuszona była dojeżdżać do W. własnym kosztem, co obejmowało właśnie wynagrodzenie. Wnioskodawczyni świadczyła pracę codziennie w godzinach 8-16. O ciąży wnioskodawczyni poinformowała pracodawcę już po nawiązaniu stosunku pracy. Znaczące jest, że po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracodawca ponownie przyjął L. K. do pracy na tym samym stanowisku za tym samym wynagrodzeniem.

Jeśli chodzi o kwalifikacje wnioskodawczyni, należy stwierdzić, że pomimo nieposiadania wykształcenia w zawodzie doradcy podatkowego, pracodawca uznał na podstawie cech osobistych wnioskodawczyni, że jest ona w stanie prowadzić obsługę klientów biura, albowiem jest zaradna i nie ma problemów z komunikowaniem się. Z drugiej strony nie łączył ich żaden stosunek osobisty, a wnioskodawczyni nie pozostawała w sytuacji braku jakichkolwiek środków finansowych bowiem jej mąż pracował i osiągał dochody z zatrudnienia.

Organ rentowy przerzucił ciężar wykazania ww. okoliczności na wnioskodawców, gdy tymczasem to Zakład winien przejawiać w procesie inicjatywę dowodową.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kodeksu pracy, zawierając umowę o pracę, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacania wynagrodzenia. Do zawarcia umowy ważny jest zamiar stron, polegający na złożeniu przez strony tego stosunku zgodnych oświadczeń woli, a w ich następstwie świadczenia pracy w warunkach określonych w art. 22 kodeksie pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczność zamiaru nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, a następnie faktyczne wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię od 1 października 2010 r. nie budzi wątpliwości. Świadczą o tym zeznania świadka, przesłuchanie stron oraz dowody z dokumentów. Brak jest podstaw do kwestionowania wiarygodności zeznań świadka i stron, które są logiczne i są uzasadnione z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego.

Należy także pamiętać, że zgodnie z zasadą bezpośredniości oraz swobodnej oceny dowodów, Sąd ocenia dowody zgromadzone w postępowaniu sądowym. Bezpośrednie przesłuchanie stron w trybie art. 304 k.p.c. ma inny walor dowodowy niż zeznania składane przed organem rentowym w trakcie przeprowadzanej kontroli.

Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska strony pozwanej, że umowa zawarta pomiędzy stronami miała na celu obejście prawa (art. 58 k.c.) i jako taka jest nieważna. Przepis art. 58 § 1 k.c. stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą, albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (§ 2). Wykładnia powołanego przepisu prowadzi do wniosku, że czynnością prawną podjętą

w celu obejścia ustawy jest czynność, wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. O czynności prawnej (także zawarciu umowy) mającej na celu obejście ustawy można mówić, jeżeli jej treść jest tak ukształtowana, że pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Inaczej mówiąc sprzeczność z ustawą (art. 58 § 1 k.c.) oznacza sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawnymi zarówno Kodeksu Cywilnego, jak i ustaw szczególnych.

W sytuacji, gdy umowa jest wykonywana zgodnie z jej treścią, nie można przyjąć, że celem tej umowy było obejście prawa, nawet wówczas, gdy obie strony umowy wiedziały o ciąży pracownicy i związanej z tym konieczności przerwania pracy na czas porodu i urlopu macierzyńskiego. Prawo nie zakazuje bowiem zatrudniania kobiet w ciąży, a przeciwnie, pytanie kobiety przy zawieraniu umowy o pracę o ciążę, czy też odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację. Ponadto Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że dążenie przez kobietę w ciąży do podlegania pracownicemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być głównym motywem nawiązania stosunku pracy zamiast wykonywania zatrudnienia na innych podstawach prawnych, nawet gdyby cel umowy o pracę dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, niepublikowany). Oznacza to, iż stronom umowy o pracę, na podstawie, której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c.

Inna sytuacja byłaby, gdyby wnioskodawczyni i zainteresowanemu można było zarzucić zawarcie umowy o pracę dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.). Sytuacja taka miałaby miejsce, gdyby strony świadomie nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności, jeżeli nie doszłoby do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania wnioskodawczyni ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Taką umowę należałoby uznać za pozorną i jako taką - za nieważną.

Sąd Apelacyjny opierając się na prawidłowych ustaleniach faktycznych, nie podzielił jednak stanowiska Sądu I Instancji, uznając że rzeczywista wola stron umowy odpowiadała treści ich oświadczeń, a zamiarem ich było nawiązanie stosunku pracy. Taki stosunek został nawiązany z wnioskodawczynią, która pracę polegającą na obsłudze biura firmy zainteresowanego faktycznie świadczyła.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny ocenił, że wyrok Sądu Okręgowego jest błędny i stwierdził, że wnioskodawczyni podlegała, jako pracownik, obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym określonym w art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w okresie, na jaki została zawarta umowa o pracę z 1 października 2010 r. Wyrok został zmieniony na podstawie art. 386 § 1 kpc.

K.S.