

Sygn. akt III AUa 1413/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2015 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Ireneusz Lejczak

Sędziowie: SO del. Anna Czarniecka-Kleszcz

SA Maria Pietkun (spr.)

Protokolant: Marcin Guzik

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **M. P. i P. O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.**

o ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji M. P. i P. O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17-06-2014 r. sygn. akt VII U 441/2014

oddala apelacje.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 17 czerwca 2014 r. Sąd Okręgowy w Świdnicy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołania M. P. i P. O. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 lutego 2014 r., którą organ rentowy stwierdził, że wnioskodawczyni jako pracownik u płatnika składek P. O. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2013 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik składek P. O. prowadzi działalność gospodarczą - usługi ogólnobudowlane od dnia 12.04.2012 r. P. O. zatrudniał jedynie ojca w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 400 zł miesięcznie. Wszystkie prace, których dotyczyły otrzymywane zlecenia wykonywał osobiście lub wspólnie z ojcem. Planował zatrudnienie dodatkowych 2 pracowników, ale do tego nie doszło.

M. P. w okresie od 11.12.2012 r. do dnia 17.08.2013 r. była zatrudniona w charakterze sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Spółce z o.o. w P.. Jej wynagrodzenie za lipiec 2013 r. wyniosło 1759,24 zł brutto. W poprzednich zakładach pracy była zatrudniana jako sprzedawca, kasjer, szwaczka.

W dniu 1.08.2013 r. M. P. została zatrudniona u P. O. na podstawie umowy o pracę w charakterze przedstawiciela handlowego na czas nieokreślony. Nie przeszła badań lekarskich ani szkolenia bhp. Wynagrodzenie w umowie o

pracę zostało określone na 3500 zł brutto miesięcznie. Do jej obowiązków należało m.in. podejmowanie działań zmierzających do pozyskania nowych klientów, przygotowywanie i przedstawianie umów dla klientów, negocjacje warunków transakcji, realizacja zamówień ze strony klientów, dostawa towaru, prowadzenie rozmów handlowych z klientami, prowadzenie bazy danych klientów, sporządzanie raportów z przebiegu wykonywanej pracy, realizacja zadań sprzedażowych.

P. O. w dniu 5.08.2013 r. zgłosił wnioskodawczynię do ubezpieczeń społecznych. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. P. wynosiła za miesiąc sierpień - 3500 zł, a za wrzesień 2013 r. – 2566,67zł. Od dnia 23.09.2013 r. wnioskodawczyni była niezdolna do pracy z powodu ciąży.

W trakcie jej zatrudnienia wnioskodawca P. O. zawarł umowę dotyczącą wykonania prac remontowych w mieszkaniu K. K. (1), który jest sąsiadem M. P..

W okresie nieobecności wnioskodawczyni P. O. nie zatrudnił nikogo na jej miejsce.

Zaskarżoną decyzją z dnia 12.02.2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. stwierdził, że M. P. jako pracownik u płatnika składek P. O. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 01.08.2013 r.

Przy tak poczynionych ustaleniach Sąd Okręgowy uznał, że odwołania nie zasługują na uwzględnienie.

Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205 poz. 1585 ze zm.) stanowi tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym pracowników.

Zdaniem sądu okoliczności sprawy wskazują na to, że zatrudnienie wnioskodawczyni miało charakter pozorny, a jedynym powodem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy w rozumieniu art. 22 kp nie decyduje formalne zawarcie umowy, ani zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawców, w których wskazywali okoliczności i rzekome powody podpisania umowy o pracę w dniu 1.08.2013 r., gdyż postępowanie dowodowe nie potwierdziło by w tego wyniku doszło do powstania stosunku pracy. W ślad za czynnościami formalnymi nie szło ich faktyczne wykonywanie, bo to nie było zamiarem stron i stąd nie zostało przez nie wykazane. Przede wszystkim zakres szczegółowych obowiązków wnioskodawczyni na stanowisku przedstawiciela handlowego nie koresponduje z zeznaniami wnioskodawców. Jedyne pozyskane przez wnioskodawczynię klient to K. K. (1), u którego faktycznie wnioskodawca wykonywał prace remontowe. Jednakże z relacji świadka wynika, iż jest on sąsiadem i znajomym M. P., a P. O. został mu polecony w trakcie przypadkowego spotkania z wnioskodawczynią w pobliżu miejsca zamieszkania i towarzyskiej rozmowy. Zarówno z zeznań świadka, jak i wnioskodawców nie wynika, ażeby wnioskodawczyni sporządzała dokumentację dotyczącą tej współpracy, jak również negocjowała ofertę, chociaż z zakresu obowiązków wynika, że to powinna robić. Znamienne jest również to, że dotychczas P. O. nie potrzebował przy prowadzeniu firmy zatrudnienia przedstawiciela handlowego, nie potrzebował takiej osoby również później, kiedy M. P. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Mimo deklarowanego rozwoju firmy nie zatrudnił dodatkowych pracowników, a zlecane prace wykonywał i wykonuje osobiście lub wspólnie z ojcem zatrudnianym w wymiarze ¼ etatu. M. P. nie wykazała również, jaką dokumentacją zajmowała się w okresie zatrudnienia i nie wyjaśniają tego również zeznania świadka A. S., której wiedza w tym zakresie była niewielka. Z zakresu obowiązków wnioskodawczyni wynika, że miała sporządzać raporty z przebiegu wykonywanej pracy, ale żaden raport nie został przedstawiony, a strony nie wspominają, aby w ogóle kiedykolwiek wnioskodawczyni taki raport sporządziła. Wszystkie podawane okoliczności dotyczące zatrudnienia wnioskodawczyni i wykonywanych zadań są niejasne, ogólnikowe i przedstawiane w sposób lakoniczny.

Wyżej wskazane okoliczności nasuwają poważne wątpliwości co do intencji wnioskodawców pozwalając na stwierdzenie, że wyłącznym celem zawarcia umowy o pracę nie była chęć świadczenia pracy w drodze wykonania umowy o pracę, ale uzyskanie świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Należy bowiem zwrócić uwagę, iż wnioskodawczyni nie posiada ani wykształcenia ani doświadczenia zawodowego do wykonywania pracy przedstawiciela handlowego, a warunki umowy zawartej z wnioskodawcą były dla niej zdecydowanie korzystniejsze niż u dotychczasowego pracodawcy, u którego zatrudnienie było faktycznie realizowane, ale z mniejszym wynagrodzeniem.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 kpc. odwołanie oddalił.

Apelację od powyższego wyroku złożyli wnioskodawcy zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego, a to: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego, błędną ocenę wiarygodności i mocy dowodów w sytuacji, kiedy z materiału dowodowego wynika, że w całym okresie zatrudnienia do momentu przejścia wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie wykonywała codziennie zatrudnienie u P. O., powstał więc stosunek pracy zarówno od strony formalnej jak i faktycznej, a wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki przez ponad 1,5 miesiąca, strona pozwana nie podważyła twierdzeń wnioskodawców, ani nie przedstawiła własnych dowodów, które podważyłyby tę ocenę, naprowadzają że zatrudnienie wnioskodawczyni w spornym okresie nie było pierwszym zatrudnieniem, aby przypisać mu pozorność, w tych okolicznościach ZUS mógł zanegować jedynie wysokość wynagrodzenia.

Wskazując na powyższe apelujący wnosili o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołań oraz zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, nadto w razie oddalenia apelacji o nieobciążanie wnioskodawców kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił w toku postępowania apelacyjnego.

Wnioskodawca zatrudnił M. P. na podstawie przedmiotowej umowy o pracę na zlecenie znajomego, u którego wykonywał usługi.

Dowód: przesłuchanie wnioskodawcy, akta ZUS i złożone przed organem rentowym wyjaśnienia P. O..

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni jest nieuzasadniona.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, ustalając stan faktyczny, który Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje. Brak jest podstaw do kwestionowania poprawności oraz trafności ustaleń poczynionych w przedmiotowej sprawie przez Sąd Okręgowy oraz oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Zarzuty apelacji są w istocie wyłącznie polemiką z wynikami postępowania i własną, odmienną od ustalonej przez Sąd, oceną materiału dowodowego oraz inną oceną prawną zaistniałych faktów. Nadto ta odmienna ocena wnioskodawców uwarunkowana jest interesem procesowym stron. Trzeba wskazać, że utrwalony jest już pogląd, że stwierdzenie naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił regułom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz obowiązującej procedurze. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmienną ocenę, niż ocena sądu. Według Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji procedował w sprawie zgodnie z regułami wynikającymi z ww. przepisu.

Przechodząc do meritum w pierwszej kolejności trzeba wskazać, że obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są

pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – Dz.U.2013.1442 j.t.). Zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy. Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie uznać należy pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Przepis art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kp stanowi bowiem, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Sąd Apelacyjny ma na względzie okoliczność, iż w żadnym wypadku nie mogą być tolerowane zakazy zatrudniania kobiet w ciąży, nawet jak ma to służyć poszukiwaniu zabezpieczenia w świadczeniach z zakresu ubezpieczeń społecznych, to jednak ta zasada nie stoi na przeszkodzie wykluczeniu ze skutków na gruncie ubezpieczeń społecznych stosunków pracy dotkniętych wadą oświadczenia woli w postaci pozorowości. W okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy dokonując oceny przedmiotowego stosunku pracy wywiódł logiczne i trafne wnioski odpowiadające elementarnym zasadom racjonalnego rozumowania, które to okoliczności nie pozwalają zakwalifikować oceny materiału dowodowego w kategoriach dowolności, co wiązałoby się z zarzucanym w apelacji przekroczeniem granic wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 kpc.

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 (art. 22 § 1 k.p.). O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorowość polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p.

Sąd pierwszej instancji w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił okoliczności, z których wyprowadził wniosek o tym, że praca nie była faktycznie wykonywana, zaś przedstawione dokumenty w toku procesu, zwłaszcza umowa o pracę, listy obecności to tylko przygotowane przez strony formalne i ściśle techniczne środki na poparcie ich własnych twierdzeń. Brak w okolicznościach sprawy natomiast jakichkolwiek dowodów na rzeczywiste wykonywanie pracy.

Wersja prezentowana przez wnioskodawców wymagałaby akceptacji w sytuacji całkowicie bezkrytycznego podejścia do zapodanych faktów, w oderwaniu od elementarnych zasad doświadczenia zawodowego.

W tym zakresie już nawet dokumentacja przygotowana przez strony odnosi się tylko do danych, które opracować mogły same strony dla podbudowania własnej koncepcji, brak nawet czynności poprzedzających zatrudnienie, a wymagających udziału osób trzecich, jak badanie lekarskie, czy szkolenie bhp. Dotychczasowy przebieg linii zawodowej wnioskodawczynie, (sprzedawca, kasjer, szwaczka, z wynagrodzeniami w granicach lub nieco powyżej płacy minimalnej) w żadnej mierze nie daje w świetle obiektywnych kryteriów oceny, predyspozycji do zatrudnienia wnioskodawczynie jako przedstawiciela handlowego od razu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z tak wysokim wynagrodzeniem 3.500 zł miesięcznie. Nadto w okolicznościach sprawy wynika, że została polecona przez znajomego, u którego wnioskodawca realizował zlecenie, nie poszukiwał więc uprzednio na rynku pracy kandydatki przez ogłoszenia, czy w biurze pracy. Już te okoliczności sprawy wskazują niezbicie, że zamiarem stron nie było rzeczywiste świadczenie pracy, a jedynie zapewnienie wnioskodawczynie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, wobec faktu, że takowego nie posiadała, a wkrótce miała urodzić dziecko. Wnioskodawca prowadząc mały zakład remontowo – budowlany własnego ojca zatrudniał tylko na ¼ etatu tylko za 400 zł, w tych okolicznościach zatrudnienie osoby obcej na polecenie znajomego budzi wyraźne wątpliwości, z uwagi na sytuację osobistą wnioskodawczynie. Nadto gdyby rzeczywiście potrzebna zatrudnienia kogoś na tym stanowisku istniała, to znalazłby zastępcę na czas jej nieobecności. Kolejny argument, iż wnioskodawczynie raz lub dwa razy pojawiała się w miesiącu u

osoby prowadzącej obsługę księgową przynosząc dokumenty, w żadnej mierze nie jest dowodem na świadczenie pracy w pełnym wymiarze w charakterze przedstawiciela handlowego. Wbrew twierdzeniom skarżących zeznania świadka K. K., nie są dowodem na świadczenie przez nią pracy u wnioskodawcy. Uszło uwadze sądu, że świadek konsekwentnie również przed organem rentowym już twierdził, że wnioskodawczyni w lipcu lub sierpniu 2013 r. poleciła mu zakład wnioskodawcy w trakcie przypadkowej rozmowy na ulicy, ale świadek nic nie wiedział o jej zatrudnieniu P. O.. Skoro byłaby przedstawicielem handlowym, to we własnym dobrze pojętym interesie wnioskodawczyni winna się od tej strony przedstawić i polecić pracodawcę. Naiwnością byłoby uznanie za wiarygodne twierdzeń wnioskodawców, skoro przez okres ponad 1,5 miesiąca rzekomo tak intensywnej pracy wnioskodawcy nie byli w stanie wskazać żadnego kontaktu, dokumentu, czy projektu wnioskodawczyni. Dowody prezentowane w procesie przez wnioskodawców ograniczają się do środków oscylujących wyłącznie w granicach ich niespornych wzajemnych oświadczeń, co do których z uwagi na wspólny interes procesowy trudno oczekiwać aby się wykluczały. Trafnie uznał Sąd Okręgowy, iż w okolicznościach sprawy w pełni zasadne jest twierdzenie o pozorności zawartej umowy o pracę, w braku jakichkolwiek dowodów jej świadczenia, stosownie do zawartej umowy o pracę. Umowa o pracę jest umową starannego działania, więc nie jest wymagany żadnej rezultat, ale dowody o jej świadczeniu w sposób i wymiarze przyjętym przez strony, których nie zaoferowali wnioskodawcy, zgodnie z ciężarem rozłożenia dowodu. Ogólnikowe twierdzenia wnioskodawców o wykonywaniu bliżej nieokreślonej pracy przez wnioskodawczynię dalekie są nawet o sprecyzowanego przez te strony zakresu czynności, o czym chyba sami wnioskodawcy następczo zapomnieli. Wbrew twierdzeniom apelacji zatrudnienie nie musi być pierwszym w życiu, aby przypisać mu pozorność, decydują okoliczności życiowe w jakich w spornym okresie znalazła się wnioskodawczyni. Nadto wbrew sugestiom skarżących, co do możliwości ingerencji w wysokość wynagrodzenia, w braku dowodów potwierdzających wykonywanie umowy o pracę, zasadnie organ rentowy zakwestionował tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Uściślając, w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i ciężar dowodu będzie zależał od jej rodzaju. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne. W niniejszej sprawie organ rentowy, po zgłoszeniu wnioskodawczyni do ubezpieczenia i rozpoczęciu niezdolności do pracy w związku z ciężką przeprowadził postępowanie kontrolne i wydał decyzję, w uzasadnieniu której wskazał szczegółowo, z jakich przyczyn brak jest podstaw do objęcia ubezpieczeniem pracowniczym i jakie dokumenty zgromadził w czasie prowadzonego postępowania, które dają podstawy do takiego twierdzenia, a jakich dowodów nie przedstawiono. Zatem jeżeli organ rentowy na tej podstawie zarzucił fikcję umowy o pracę i brak świadczenia pracy, to w postępowaniu sądowym skarżąca zobowiązana była do odniesienia się co do tych zarzutów oraz wykazania faktów przeciwnych, niż wskazane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

Sąd Apelacyjny w całości podziela ustalenia Sądu Okręgowego i wyprowadzone na ich tle wnioski co do pozornego charakteru prawnego przedmiotowej umowy o pracę. Sąd Okręgowy w sposób szczegółowy opisał szereg okoliczności, z których wynika pozorność zawartej między stronami umowy. Zawierając pozorną umowę o pracę wnioskodawcy nadto przewidzieli wysokie znacząco wynagrodzenie, które miało gwarantować założony cel, tj. świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Samo techniczne zawarcie umowy o pracę, bez jej wykonywania i rzeczywistego zamiaru stron pozostawania w zatrudnieniu, nie stanowi tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w świetle powołanych przepisów.

Z powyższych względów, jakkolwiek nie można kwestionować prawidłowości zawarcia między stronami umowy o pracę z formalnego punktu widzenia, tak słusznie ocenił Sąd pierwszej instancji, że umowa ta w ogóle nie zmierzała do realizacji celu, którego osiągnięcie przewiduje art. 22 k.p., a mianowicie do nawiązania stosunku pracy oraz jego rzeczywistego wykonywania. Rację ma Sąd Okręgowy, że w niniejszej sprawie nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania ciągłej pracy na danym stanowisku i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Mając to na uwadze trzeba przyjąć, że celem realnym tej umowy było uzyskanie jak najwyższego zasiłku macierzyńskiego.

Zarzuty apelacji nawet od strony redakcyjnej w warstwie merytorycznej, sprowadzają się tylko do prostego zaprzeczenia poszczególnym ustaleniom, czy ocenom Sądu Okręgowego, ale polemika ta w żadnej mierze z motywów wyżej wskazanych , jako całkowicie gołosłowna nie podważa trafności rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego

Z uwagi na to Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację wnioskodawczynie jako nieuzasadnioną.

R.S.