

<i>Sygn. akt</i>	<i>III AUa 560/16</i>
------------------	-----------------------

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **7 grudnia 2016 r.**

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	SSA Urszula Kocylowska
	Sędziowie:	SSA Barbara Gonera SSO del. Ewa Preneta-Ambicka (spr.)
	Protokolant	st. sekr. sądowy A. K. (1)

po rozpoznaniu w dniu **7 grudnia 2016 r.**

na rozprawie

sprawy z wniosku **A. K. (2) z udziałem zainteresowanej**

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w R.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.**

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji wnioskodawcy

od wyroku **Sądu Okręgowego w Krośnie**

z dnia **7 grudnia 2015 r.** sygn. akt **IV U 995/15**

oddala apelację

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 7 grudnia 2016 roku

Decyzją z dnia 23.10.2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że wnioskodawca A. K. (2), jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym,

chorobowemu i wypadkowemu począwszy od 17.07.2013r.. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że wnioskodawca zatrudniony w (...) sp. z o.o. w R. na podstawie umowy o pracę z dnia 21.06.2006r. na stanowisku dyrektora do spraw przejęć i restrukturyzacji wykonywał pracę przez niecały miesiąc po zawarciu umowy, a następnie pobierał świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Naprowadził, że począwszy od 01.10.2009r. spółka nie prowadzi żadnej działalności ani nie zatrudnia żadnych pracowników poza wnioskodawcą, jest, zatem oczywiste, że wnioskodawca nie mógł wykonywać żadnej pracy, jako dyrektor do spraw przejęć i restrukturyzacji. W tej sytuacji organ rentowy uznał, że utrzymywanie stanowiska dyrektora z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 19 000zł służyło wyłącznie do uzyskiwania przez wnioskodawcę wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a sama umowa o pracę nie stanowi podstawy do objęcia wnioskodawcy pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, gdyż w rzeczywistości nie istniał między stronami umowy stosunek pracy określony w art. 22 §1 k.p..

W odwołaniu od tej decyzji wnioskodawca zarzucił, iż ustalenia organu rentowego, że wnioskodawca był pracownikiem zbędnym dla spółki, są nieprawdziwe, gdyż wnioskodawca dysponował bardzo rozległą wiedzą w branży petrochemicznej. Posiadał też ugruntowane kontakty w tej branży, które do chwili obecnej są wykorzystywane przez spółkę. Wniósł w odwołaniu o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że od dnia 17.07.2013r. do nadal wnioskodawca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w odpowiedzi na odwołanie podtrzymał dotychczasowe stanowisko i wniósł o oddalenie odwołania. Jego zdaniem w niniejszej sprawie nic nie wskazuje na to, by utrzymywanie zatrudnienia wnioskodawcy wynikało z potrzeb pracodawcy skoro począwszy od 01.01.2009r. spółka nie zatrudniała żadnych pracowników i w 2013r. poniosła stratę w kwocie 10 265zł. Ponadto, spółka wezwana do udokumentowania faktu wykonywania pracy przez wnioskodawcę, nie przedstawiła żadnych dowodów.

Sąd Okręgowy w Krośnie wyrokiem z dnia (...) zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił podleganie wnioskodawcy ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. od dnia 17.07.2013r.

W wyniku apelacji wniesionej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyrok ten został uchylony orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia (...), którym zostało zniesione postępowanie toczące się przed Sądem Okręgowym Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd Apelacyjny stwierdził nieważność postępowania spowodowaną niewzwaniem do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego płatnika składek tj. (...) sp. z o.o.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy z udziałem zainteresowanej spółki (...) Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie po rozpoznaniu sprawy wyrokiem z(...) oddalił odwołanie.

Sąd ten ustalił, że wnioskodawca w dniu 21.06.2006r. zawarł umowę o pracę z „(...)” sp. z o.o. w S. na podstawie, której został zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw przejęć i restrukturyzacji za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 19 000zł. Wcześniej wnioskodawca pracował w (...) SA, gdzie był członkiem zarządu i dyrektorem obrotu towarowego. Sąd Okręgowy ustalił, że z pisemnego zakresu obowiązków wynikało, że do obowiązków wnioskodawcy należało przygotowanie i opracowanie nowych strategii biznesowych uwzględniających zagospodarowanie odpadów takich jak oleje przepracowane i tworzywa sztuczne w terminie do końca sierpnia 2006r., dokonanie analizy ww. zagadnień z uwzględnieniem możliwości zmiany profilu działalności w terminie do końca września 2006r. i opracowanie wstępnych założeń restrukturyzacji (...) oraz rekomendacji, co do dalszego funkcjonowania firmy w dotychczasowym kształcie w terminie do końca 2006r.. W oparciu o dowód z akt zasilkowych sąd ustalił, że wnioskodawca podjął pracę w dniu 26.06.2006r. i pracował do 20.07.2006r., a począwszy od 21.07.2006r. był niezdolny do pracy i korzystał z zasiłków chorobowych i świadczeń rehabilitacyjnych do 16.07.2013r.. W przerwach między kolejnymi okresami zasiłkowymi wnioskodawca przebywał na urloпах bezpłatnych w okresach od 20.08.2009r. do 31.08.2009r., od 21.10.2009r. do 31.10. 2009r. od 01.11.2009r. do 11.11.2009r.. Pracodawca wypłacał świadczenia z ubezpieczenia chorobowego do dnia 31.08.2008r., a po tej dacie wypłatę tych świadczeń

przejął zakład ubezpieczeń. Sąd ustalił również, że podawany przez strony cel zatrudnienia wnioskodawcy to dokonanie zmiany profilu produkcji na taki, na którym dobrze znał się wnioskodawca. W momencie zatrudnienia wnioskodawcy spółka nosiła nazwę (...) i zajmowała się przetopem aluminium i produkcją odlewów z aluminium. Spółka zamierzała zmienić profil produkcji i zająć się skupywaniem i wstępnym przerobem olejów przepracowanych, co miał przygotować wnioskodawca.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy Sąd Okręgowy uznał, że zatrudnienie wnioskodawcy od samego początku miało charakter fikcyjny, gdyż strony nie przedstawiły żadnych dowodów pracy wnioskodawcy, a ponadto wnioskodawca nie był

w stanie przedstawić opracowań w terminach zakreślonych w pisemnym zakresie czynności, gdyż w tych terminach był niezdolny do pracy. Spółka zainteresowana sprzedała swój majątek w 2008r. spółce (...) SA.. Sąd Okręgowy uznał, że co prawda wnioskodawca twierdził, że transakcja ta była wynikiem jego działań zmierzających do restrukturyzacji firmy, lecz w ocenie sądu twierdzenia te były nieprawdziwe, gdyż wnioskodawca w okresie od 21.07.2006r. do 19.08.2009r. był nieprzerwalnie niezdolny do pracy, a więc nie miał możliwości prowadzenia jakichkolwiek działań, a ponadto nie pamiętał, komu została spółka sprzedana. Sąd zauważył, że istnieje rozbieżność twierdzeń stron na temat ceny uzyskanej ze sprzedaży, gdyż wnioskodawca twierdził, że była nią suma około 1 miliona euro, a prezes spółki zeznał, że dokonał sprzedaży za kwotę 19 milionów złotych. Według Sądu I instancji o fikcyjności zatrudnienia wnioskodawcy świadczą również rozbieżności między treścią przesłuchania stron dotyczące innych istotnych szczegółów np. wnioskodawca zatrudniony, jako dyrektor do spraw przejęć i restrukturyzacji twierdzący, że w jej ramach dokonano sprzedaży spółki zeznał, że po sprzedaży wszyscy pracownicy poza nim zostali zwolnieni. Natomiast prezes spółki twierdził, że wszyscy poza wnioskodawcą zostali przejęci przez nabywcę tj. spółkę (...) SA.. Sąd Okręgowy podkreślił, że istotne jest to, że począwszy od 01.10.2009r. wnioskodawca był jedynym pracownikiem spółki niewykonyującym żadnej pracy na jej rzecz, gdyż strony w czasie przesłuchania przyznały, że od czasu sprzedaży majątku spółka nie prowadzi działalności gospodarczej i istnieje tylko po to, żeby prowadzić proces ze spółką (...), która nie wywiązała się z obowiązku zapłaty za dostawę urządzeń odlewniczych. Prezes spółki zatrudniającej wnioskodawcę przyznał fakt niewykonywania pracy przez wnioskodawcę i wyjaśnił, że utrzymywał zatrudnienie wnioskodawcy, chociaż spółka nie prowadziła działalności gospodarczej i nikogo nie zatrudniała, gdyż przez cały czas posiada zamiar zmiany profilu działalności, do której potrzebny jest wnioskodawca. Na podstawie dowodów z protokołu kontroli oraz informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w R. z dnia 28.08.2013r. i 17.09.2014r. Sąd I instancji ustalił także, że spółka zatrudniająca wnioskodawcę odnotowała straty wynoszące w 2008r.-1 356 636,23zł, w 2010r.-281 707,09zł, w 2011r.- 42 528,46zł,

w 2012r.-14 044,47zł i 2013r.-10 265,14zł, co dowodzi zdanie Sądu jednoznacznie, że

w okresie zapoczątkowanym datą 17.07.2013r. wnioskodawca nie wykonywał żadnej pracy na rzecz swojego pracodawcy, bo pracodawca, co najmniej od 2009r. nie prowadził żadnej działalności i nikogo nie zatrudniał. W tej sytuacji utrzymywanie całkowicie fikcyjnego zatrudnienia wnioskodawcy z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 19 000 zł miało na celu wyłącznie uzyskiwanie przez wnioskodawcę wysokich świadczeń

z ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 6 punkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013r. poz. 1442 ze zm.) ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy, którymi są zgodnie z treścią art. 8 ust 1 tej ustawy, osoby pozostające w stosunku pracy. W podstawie prawnej rozstrzygnięcia Sąd powołał art. 477¹⁴ § 1 kpc.

W apelacji od wyroku Sądu Okręgowego pełnomocnik wnioskodawcy domagał się jego zmiany i uwzględnienia odwołania, lub uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Zarzucił naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego i błędne przyjęcie, że zatrudnienie wnioskodawcy od samego początku miało charakter fikcyjny, a wnioskodawca nie pozostawał w stosunku pracy, gdyż nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, a tym samym błędne przyjęcie, że wnioskodawca nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w (...) od 17.07.2013r. w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że zatrudnienie wnioskodawcy nie miało cech pozorności i fikcyjności, a wnioskodawca faktycznie pracę swą wykonywał, oraz naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 6 ust. 1 pkt. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z

dnia 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych i naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 58 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.k. oraz w zw. z art. 6 ust. 1 pkt oraz art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że zatrudnienie wnioskodawcy miało charakter pozorny, od początku było fikcyjne, a co za tym idzie zmierzało do obejścia prawa i wyłącznie uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W uzasadnieniu apelacji dowodził, że z przedłożonych przez wnioskodawcę dokumentów i dowodów jednoznacznie wynika, że przeprowadzona przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego obarczona jest błędnym założeniem, że od początku zatrudnienie wnioskodawcy było fikcyjne i skierowane na uzyskiwanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Błędnie Sąd też przyjął, że wnioskodawca nigdy pracy nie świadczył, a pracodawca nie potrzebował pracy wnioskodawcy. Podniósł, że umowa nie miała cech pozorności, a w październiku 2011 r. organ rentowy przeprowadził kontrolę u płatnika składek w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenie społeczne oraz innych składek i kontrola ta nie wykazała nieprawidłowości. Dokumenty z tej kontroli zalegające w aktach sprawy oraz aktach ZUS wskazały, że wnioskodawca faktycznie świadczył pracę. Na tą okoliczność przesłuchani zostali współpracownicy oraz prezes A. G.. Zarówno wnioskodawca, jak i świadek zeznali, że A. K. (2) opracował autorskie opracowania dotyczące olei przepracowanych i udostępnił je pracodawcy, co wiązało się z udostępnieniem szerokiej wiedzy na temat wszelkich aspektów związanych z przemysłem petrochemicznym. Zarzucono, że wnioskodawca, jako osoba posiadająca odpowiednie wykształcenie i doświadczenie w branży petrochemicznej był jedną z kilkunastu osób w Polsce mogących zajmować się przygotowaniem strategii w dziedzinie olei przepracowanych. Apelujący zarzucił także, że do 2011 roku zasiłki chorobowe jak i świadczenie rehabilitacyjne były wypłacane wnioskodawcy bez zastrzeżeń, a stosunek pracy został nawiązany w 2006 roku, co czyni nieuzasadnionym, aby po 7 latach dowodzić, że stosunek pracy ma charakter pozorny, a pozorność ta powstała wstecz od 2013 roku, gdy odmówiono wnioskodawcy prawa do zasiłku chorobowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawcy jest całkowicie pozbawiona podstaw faktycznych i prawnych, a podniesione w niej zarzuty i przytoczone na ich uzasadnienie twierdzenia są nieuprawnione.

Jak wynika z treści art. 6 ust. 1 pkt.1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r., poz. 963) obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy wnioskodawca A. K. (2) w okresie od dnia 17 lipca 2013 r. posiadał tytuł do objęcia go obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym ze względu na zatrudnienie u strony zainteresowanej. Niewątpliwie między stronami doszło do podpisania w dniu 26 czerwca 2006 r. umowy o pracę, jednakże w ocenie organu rentowego oraz Sądu umowa ta miała charakter pozorny (od dnia 17 lipca 2013 r.), a wnioskodawca nie był pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 83 kc, który ma zastosowanie do stosunków pracy z mocy art. 300 kp, z pozorną czynnością mamy do czynienia wówczas, gdy:

1. oświadczenie woli jest złożone tylko dla pozoru,
2. oświadczenie woli jest złożone drugiej stronie,
3. adresat oświadczenia woli zgadza się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru

Aby przyjąć pozorność umowy niezbędne jest wykazanie, że obie strony złożyły oświadczenie woli dla pozoru, czyli chcąc, aby powstały inne skutki prawne niż wynikające zwykle ze składanego oświadczenia woli. W przypadku umowy o pracę zawartej dla pozoru oświadczenia woli stron umowy musiałyby zmierzać do wywołania innych skutków niż faktyczne nawiązanie stosunku pracy.

W niniejszej sprawie Sąd odwoławczy akceptuje, co do zasady ustalenia i wywody Sądu Okręgowego za wyjątkiem części, w której zdaniem tego Sądu umowa o pracę zawarta przez strony miała charakter fikcyjny od samego początku jej formalnego zawarcia na piśmie. Taki wniosek można zaakceptować wyłącznie w zakresie fikcji istnienia stosunku pracy w okresie kontynuowania stosunku pracy po 2011 roku, a w szczególności w okresie objętym treścią zaskarżonej decyzji, czyli od dnia 17 lipca 2013 roku do dnia 8 grudnia 2014 roku, czyli do formalnego rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Jak wynika z ustaleń faktycznych niewątpliwie wnioskodawca i zainteresowany nie dążyli do rzeczywistego kontynuowania nawiązanego w 2006 roku stosunku pracy, a jedynie do ukształtowania warunków umożliwiających wnioskodawcy uzyskanie prawa do bardzo wysokich świadczeń związanych z chorobą wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Rozważania Sądu odwoławczego należy rozpocząć od oceny trafności zarzutów prawa procesowego. Przestrzeganie, bowiem przepisów prawa procesowego przez Sąd pierwszej instancji ma wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego. Należy zauważyć, że apelujący podnosi szereg zarzutów dotyczących obrazy art. 233 § 1 k.p.c.. Dokonując ich analizy Sąd Apelacyjny nie podziela ich zasadności. Przepis ten uprawnia sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Z jednej, zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków niewynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy ww. przepisu przez sąd może, więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego – stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać, bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. W tym kontekście zgłoszone zarzuty apelującego dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego pozostają chybione a orzeczenie Sądu I instancji, co do zasady, zakresu i sposobu zgromadzenia materiału dowodowego jest prawidłowe. Sąd Okręgowy w pełni podziela poczynione ustalenia faktyczne i przyjmuje za własne za wyjątkiem już wyżej zauważonej daty granicznej pozornego charakteru zatrudnienia wnioskodawcy – 13 lipca 2013 roku. Tę datę po pierwsze określa zakres zaskarżonej decyzji, a po drugie o ile można mniemać, że zawarcie umowy przebiegało pomiędzy stronami w warunkach rzeczywistej woli jej realizacji, to już w niedługim czasie, a już na pewno od momentu, kiedy zainteresowany nie prowadził żadnej działalności gospodarczej i nie zatrudniał żadnych pracowników poza formalnie zgłaszanym do zatrudnienia wnioskodawcą, (czyli po 2011 roku) można w oczywisty sposób stwierdzić pozorny charakter umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że o tym, jaką umowę zawrzeć decydują przede wszystkim strony zgodnie z wynikającą z art. 353¹ k.c. zasadą swobody umów. Zasada ta polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego, jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim znaczeniu. Powszechnie przyjmuje się, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 kp, to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyroki SN: z 16.1.1979 r., I CR 440/78, OSPiKA Nr 9/1979, poz. 168; z 2.12.1975 r., I PRN 42/75, Sl. Prac. Nr 2/1976, s. 28; z 2.9.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 582; z 14.9.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS Nr 20/1999, poz. 646; z 6.10.1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS Nr 22/1999, poz. 718; z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138; z 12.1.1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS Nr 5/2000, poz. 175; z 9.2.1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS Nr 6/2000, poz. 223; z 7.4.1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS Nr 11/2000, poz. 417). A contrario - jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy

charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy. Zgodnie z treścią art. 2 kp pracownikiem jest każda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a jak stanowi art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Powyższe oznacza również, że rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie kontynuowania zatrudnienia, oraz czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze – przez cały czas trwania umowy.

Jako podstawowe cechy stosunku pracy doktryna i orzecznictwo podaje osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy. O ile takie cechy jak odpłatność czy osobiste świadczenie pracy mogą być także charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych to podporządkowanie pracownika czy też podleganie kierownictwu ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20.3.1965 r., III PU 28/64, OSNCP Nr 9/1965, poz. 157). Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok SN z 27.2.1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo Nr 6/1981, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z 11.4.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS Nr 2/1998, poz. 35); oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS Nr 4/2000, poz. 138). Należy wskazać, że orzecznictwo dopuszcza w stosunkach pracy świadczenie pracy w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego (por. wyrok SN z 7.9.1997 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 18, według którego podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast, co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanym już wyroku z dnia 12.05.2011r. Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie było wątpliwości, że w 2006 roku doszło do podpisania umowy o pracę między wnioskodawcą a zainteresowanym. Ustalenia faktyczne pozwalają jednak też na przyjęcie, że po 2011 roku, a już z pewnością po 17 lipca 2013 roku zainteresowany nie prowadził żadnej działalności gospodarczej zaś wnioskodawca nie wykonywał żadnej pracy na rzecz zainteresowanego. Zainteresowany nie uzyskiwał też żadnego dochodu, który realnie pozwalałby mu na wypłatę wynagrodzenia wnioskodawcy (w kwocie 1900 złotych miesięcznie). Zainteresowana spółka odnotowała straty wynoszące w 2008r. 1 356 636,23zł, w 2010r. 281 707,09zł, w 2011r. 42 528,46zł, w 2012r. 14 044,47zł i 2013r. 10 265,14zł, co dowodzi jednoznacznie, że od 2011 roku i z pewnością w okresie zapoczątkowanym datą 17.07.2013r. zainteresowany nie miał dochodu, który pozwalałby na wypłatę wynagrodzenia, wnioskodawca nie wykonywał żadnej pracy na rzecz swojego pracodawcy, który nie prowadził żadnej działalności i nikogo nie zatrudniał, a to czyni zasadnym uznanie, że zgłaszanie nadal wnioskodawcy, jako pracownika do ubezpieczenia społecznego przy nieustannym korzystaniu przez niego ze świadczeń z tego ubezpieczenia służyło jedynie uzyskiwaniu tych świadczeń, a wówczas także mamy do czynienia z pozornością umowy o pracę, czyli wadą powodująca nieważność

tej umowy. Zarzut apelującego, że w październiku 2011 r. organ rentowy przeprowadził kontrolę u płatnika składek w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenie społeczne oraz innych składek i kontrola ta nie wykazała nieprawidłowości jest bez znaczenia. Kontrola ta nie może dowodzić, że wnioskodawca faktycznie świadczył pracę, jak również nie może tego dowodzić zarzucana okoliczność, że do 2011 roku zasiłki chorobowe jak i świadczenie rehabilitacyjne były wypłacane wnioskodawcy bez zastrzeżeń. Z kolei zarzut, że A. K. (2) „opracował autorskie opracowania dotyczące olei przepracowanych i udostępnił je pracodawcy, co wiązało się z udostępnieniem szerokiej wiedzy na temat wszelkich aspektów związanych z przemysłem petrochemicznym” mogło być argumentem na jednorazowe wykonanie zleconego zadania, ale nie może skutecznie dowodzić, że wnioskodawca otrzymywał inne zadania do wykonania i że w okresie objętym decyzją ZUS świadczył pracę. Dowodzenie w tym zakresie przez zainteresowanego było całkowicie bezskuteczne. Nie sposób nawet uznać, aby pozwany mieścił się w gronie pracowników, wobec których orzecznictwo dopuszcza tzw. podporządkowanie autonomiczne. Przypomnieć należy, że nawet w tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, czy z dnia 12 maja 2011 r. II UK 20/11). Tymczasem w okolicznościach niniejszej sprawy wnioskodawca nawet, jeśli założyć, jak zauważa apelacja, że „był osobą posiadającą odpowiednie wykształcenie i doświadczenie w branży petrochemicznej i był jedną z kilkunastu osób w Polsce mogących zajmować się przygotowaniem strategii w dziedzinie olei przepracowanych”, to w żaden sposób nie mógł tej wiedzy wykorzystać gdyż żadnej pracy nie wykonywał nie mając ani powierzonych zadań, ani podporządkowanych zatrudnionych jakichkolwiek pracowników. Nie można też mówić o wykorzystaniu „kontaktów finansowych” wnioskodawcy w sytuacji, gdy zainteresowany nie prowadził od 2011 roku żadnej działalności, a wnioskodawca albo przebywał na urlopie bezpłatnym albo korzystał ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy zadeklarowanej bardzo wysokiej podstawie składek. Zasady logicznego myślenia nie pozwalają również przyjąć, że pracodawca, u którego straty zaczynają przewyższać zysk, zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem, na które go nie stać.

Należy mieć na uwadze, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki - pracownika, ale i dla interesu publicznego. Dlatego też ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód w rozumieniu przepisów wypłaty pieniężne. Mając jednak na uwadze wspomniany wyżej interes publiczny i akcentowaną w orzecznictwie zasadę solidarności ubezpieczonych wysokość wynagrodzenia pracownika należy badać mając na uwadze nie tylko jego potrzeby, ale także w odniesieniu do ogólnej sytuacji społecznej i ekonomicznej. W taki, zatem sposób, by nie doszło do nadmiernego uprzywilejowania pracownika, które bez wątpienia nastąpiło w okolicznościach rozpatrywanego przypadku. Fakt ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonego na poziomie 19 000 zł miesięcznie w sytuacji, gdy firma zainteresowana ma zerową aktywność nieprzynoszącą dochodu, powoduje przypisanie tak ubezpieczonemu, jak i płatnikowi zamiaru wyłącznie nadużycia świadczeń wynikających z ubezpieczenia społecznego.

Wobec powyższego zasadnym jest wniosek, że stosunek prawny, jaki kontynuowały strony po 2011 roku faktycznie nie miał konstruktywnych cech warunkujących dalsze istnienie stosunku pracy. W toku postępowania nie wykazano, aby wnioskodawca podjął jakiejkolwiek czynności, które wskazywałyby na to, że w istocie świadczył pracę na rzecz zainteresowanego. Jedynie formalne istnienie umowy o pracę nie może świadczyć o wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez wnioskodawcę, zwłaszcza, że zainteresowany nie ma żadnej aktywności gospodarczej. W ustalonych okolicznościach sprawy całkowicie bezzasadny jest zarzut zawarty w apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego a w szczególności art. 83 § 1 k.c. i art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz art. 58 i § 2 k.c. i zasadnym jest twierdzenie, że oświadczenia stron w przedmiocie kontynuowania zawartej umowy o pracę od 27 lipca 2013 roku były pozorne i jako takie nieważne.

Z motywów wyżej naprowadzonych, Sąd Apelacyjny uznał apelacje za pozbawioną podstaw faktycznych i prawnych i jako taką oddalił stosownie do art. 385 kpc.