

Sygn. akt III AUa 1021/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

| | |
|-----------------|-------------------------------------------------------|
| Przewodniczący: | SSA Alicja Podlewska |
| Sędziowie: | SSA Michał Bober SSO del. Maria Ołtarzewska (spr.) |
| Protokolant: | stażysta Anita Musijowska |

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2015 r. w Gdańsku

sprawy P. A. i B. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji P. A.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 marca 2015 r., sygn. akt IV U 787/14

oddala apelację.

SSA Michał Bober SSA Alicja Podlewska SSO del. Maria Ołtarzewska

Sygn. akt III AUa 1021/15

UZASADNIENIE

Skarżące B. B. i P. A. odwołały się od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 18 lipca 2014 r. stwierdzającej, że wnioskodawczyni P. A. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek B. B. od dnia 01 lutego 2014 r.

Wnioskodawczynie wniosły o zmianę decyzji, wskazując, że potrzeba zatrudnienia P. A. wynikała z ciągłego rozwoju firmy oraz potrzeby wysyłania coraz większej ilości dokumentów firmy drogą elektroniczną, z czym B. B. nie radziła sobie. Pracodawczyni podniosła, że знаła P. A. jako osobę konkretną i odpowiednio wykształconą aby objąć nowo stworzone stanowisko. Podkreśliła, że P. A. codziennie stawiała się w pracy i wykonywała sumiennie swoje obowiązki.

Pozwany wniósł o oddalenie odwołań, wywodząc, że całokształt występujących w sprawie okoliczności uzasadnia twierdzenie, że celem zawartej umowy nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy, lecz stworzenie podstawy do nabycia przez P. A. świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zgłoszenie do ubezpieczeń osoby, nie noszącej cech zatrudnionego pracownika nie stanowi przesłanki do objęcia z mocy ustawy ubezpieczeniami społecznymi dla pracowników. Tym samym należało stwierdzić, iż do P. A. nie ma zastosowania art.6 ust.1 pkt 1 w związku z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdyż osoba, która nie jest pracownikiem, nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

Wyrokiem z dnia 31 marca 2015 r. Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I oddalił oba odwołania, a w punkcie II zasądził od ubezpieczonych P. A. i B. B. na rzecz pozwanego kwoty po 60,00 zł od każdej z nich tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy wskazał, iż wnioskodawczyni P. A. została zatrudniona w Zakładzie (...) w M. na stanowisku sekretarki, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony od dnia 01 lutego 2014 r. do dnia 31.01.2015 r. W umowie wskazano, że praca będzie wykonywana w siedzibie firmy w M., ul. (...). W trakcie wykonywania pracy do obowiązków pracownika miało należeć w szczególności przyjmowanie zamówień. Strony ustaliły wynagrodzenie za pracę na poziomie najniższego wynagrodzenia, które na dzień zawarcia umowy wynosiło 1680 zł miesięcznie. Przed zatrudnieniem P. A. nie była prowadzona rekrutacja pracowników na powyższe stanowisko. Skarżąca P. A. w okresach od 11.06.2007 r. do 30.11.2007 r. oraz od 10.12.2007 r. do 09.06.2008 r. odbyła staż w Urzędzie Gminy M. na stanowisku pracownika biurowego. Następnie w okresie od 21 stycznia 2011 r. do 11 marca 2014 r. świadczyła usługi dla (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy cywilno-prawnej zawartej w dniu 21.01.2011 r. na czas nieokreślony. Z tytułu tej umowy nie podlegała do ubezpieczeń społecznych. W chwili zawarcia umowy wnioskodawczyni była studentką ekonomii- kierunek ekonomika menadżerska w Państwowej Wyższej Szkole zawodowej w E.. Z inicjatywą zawarcia umowy wyszła B. B., która nie radziła sobie z obsługą komputera. W chwili zawarcia umowy o pracę P. A. była na przełomie 5 i 6 miesiąca ciąży. Pracodawca zgłosił wnioskodawczynię do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie w/w umowy o pracę. P. A. od dnia 06 marca 2014 r. do urodzenia dziecka 31.07.2014 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą. Za okres od 06.03.2014 r. do 07.04.2014 r. nie otrzymała od pracodawcy wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, natomiast za okres od 08.04.2014 r. do 30.06.2014 r. otrzymała zasiłek chorobowy wypłacony przez ZUS. Od 31 lipca 2014 r. skarżąca przebywa na rocznym urlopie macierzyńskim. Przed zatrudnieniem, wnioskodawczyni nie została skierowana przez pracodawcę do lekarza medycyny pracy celem ustalenia ewentualnych przeciwwskazań do świadczenia pracy na stanowisku sekretarki. Pozostali pracownicy – fizyczni, przed zatrudnieniem zostali na takie badania zostali skierowani przez pracodawczynię. Wnioskodawczyni P. A., według jej twierdzeń miała wykonywać pracę w godzinach 8.00 do 16.00 od poniedziałku do piątku. Miejscem wykonywania pracy miał być dom pracodawczyni, który jest jednocześnie siedzibą firmy: M., ul (...). Do zakresu jej obowiązków miało należeć m.in. sporządzanie faktur szczególnie pod koniec miesiąca, wypełnianie sprawozdań dotyczących wywozu śmieci (do (...) i Urzędu Statystycznego), zajmowanie się korespondencją firmy – papierową i elektroniczną. W wysyłanych mailach nie podpisywała się swoim nazwiskiem. P. A. nie podpisywała żadnych dokumentów firmowych. Pracodawczyni prowadziła również rozmowy z P. A. na temat rozwoju firmy. Nie został jednak sporządzony na piśmie żaden plan rozwoju firmy. W ciągu dnia pracy skarżąca miała przerwy nawet półgodzinne na odpoczynek, o których decydowała sama. Nie wykonywała swoich obowiązków służbowych codziennie przez osiem godzin dziennie, gdyż nie jest to praca wymagająca 8 godzin pracy. Do 11 marca 2014 r. wykonywała jednocześnie usługi na rzecz (...) 2 razy w tygodniu po 6, 8 godzin dziennie. Dodatkowo studiowała na studiach dziennych w (...) w E., gdzie nie posiadała indywidualnego toku nauczania. Ukończyła tylko pierwszy semestr, podczas drugiego semestru uczęszczała tylko kilka dni na uczelnię. Aktualnie wnioskodawczyni nadal przychodzi do biura firmy, drukuje karty przekazania (recyklingu i asenizacji) rano i przekazuje pracownikom zatrudnionym w firmie, przebywa również w biurze popołudniami. Aktualnie P. A. zamieszkuje z M. B.- ojcem jej dziecka i synem skarżącej B. B. w mieszkaniu położonym na terenie bazy w M.. B. B. firmę prowadzi od 01 lutego 2000 r. i od początku jej funkcjonowania prace biurowe wykonywała korzystając z pomocy rodziny: córki oraz syna M. B., którzy wykonywali czynności przy komputerze i księgowej zajmującej się dokumentacją ZUS-owską i do Urzędu Skarbowego. Do 2009 r.(śmierci męża pracodawczyni) firmę prowadził

głównie mąż wnioskodawczyni. Córka wnioskodawczyni mimo, że wyjechała do G. w 2009 r. nadal przyjeżdża na weekendy i pomaga w prowadzeniu firmy. Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni w firmie (...) nie istniało stanowisko sekretarki. Na miejsce skarżącej w firmie nie został nikt zatrudniony. W trakcie jej nieobecności w pracy skarżąca B. B. wykonywała czynności biurowe sama, korzystając z pomocy rodziny, a później kiedy dziecko P. A. było większe, również z jej pomocy, świadczonej mimo przebywania na urlopie macierzyńskim. Obecnie prace przy komputerze wykonuje P. B. oraz, po godzinach pracy, syn M. B.. B. B. wyjaśniła, że pracownik biurowy był jej głównie potrzebny do sporządzania sprawozdań do Urzędu Statystycznego oraz do Urzędów Gmin. Pracodawczyni chciała, żeby nowy pracownik nauczył się wysyłania dokumentów drogą elektroniczną do ZUS i Urzędu Skarbowego. Sprawozdanie do US sporządza się raz w roku do końca lutego, zaś do urzędów gmin raz na kwartał, za I kwartał- do końca kwietnia. Skarżąca B. B. nie była w stanie wyjaśnić dlaczego zatrudniła P. B. na rok czasu. Nie była również w stanie wyjaśnić jak miałyby faktycznie tę pracę „odbierać”, od wnioskodawczyni po urodzeniu dziecka. Przyznała również, że liczyła się z tym, że P. A. będzie korzystać z urlopu macierzyńskiego po urodzeniu dziecka. Skarżące, na dowód świadczenia pracy przez P. A., przedłożyły do akt sprawy: zaświadczenie o ukończeniu kursu BHP w 2008 r., listy obecności i listy płac ubezpieczonej, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP z 01.02.2014 r., dwa maile wysłane z adresu marekzom84@gmail.com podpisane przez syna pracodawczyni M. B. oraz wniosły o przesłuchanie świadków T. T. i R. T.. Z zeznań świadka R. T. wynikało, że w firmie skarżącej pracuje od dwóch lat na stanowisku kierowcy, w godz. od 07.00 do 15.00. Kiedy przyjeżdżał rano to P. A. siedziała w biurze i pracowała przy komputerze oraz drukowała mu karty (przekazania dot. recyklingu). Zdarzyło się to kilkanaście razy i widywał ją w biurze od dwóch lat. P. A. zamieszkuje w mieszkaniu znajdującym się na terenie bazy zakładu w M. z M. B.. Świadek widywał ją w biurze zarówno obecnie, jak i wcześniej. Zazwyczaj widywał ją rano, rzadziej po południu, gdyż wtedy zdawał karty szefowej B. B.. T. T. zeznał, że pracuje w firmie 3 lata jako pracownik fizyczny. P. A. poznał, kiedy zaczęła spotykać się z M. B.. Według świadka P. A. podjęła pracę u B. B. ok. lutego ubiegłego roku. Kiedy wracał z pracy widywał ją w biurze. P. A. wydawała mu karty m.in. na recykling. Zazwyczaj widywał P. A. po skończeniu pracy, kiedy przychodził podpisać listę. Widywał ją praktycznie codziennie, również po urodzeniu dziecka, za wyjątkiem okresu kiedy dziecko było malutkie. Świadek widywał ją przy biurku, jak pracowała przy komputerze. Świadek potwierdził, że wnioskodawczyni zamieszkuje z M. B. na terenie bazy firmowej w Z.. P. A. jeśli trzeba, wydaje również polecenia pracownikom firmy na terenie bazy.

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Okręgowy wskazał, iż pozwany w odpowiedzi na odwołanie podniósł zarzut dotyczący nieważności umowy zawartej przez wnioskodawczynię P. A. ze skarżącą B. B. jako czynności prawnej zawartej dla pozorów, której jedynym celem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1, 11 ust. 1, 12 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie opublikowanej w tekście jednolitym – Dz.U. z 2015r., poz.121), obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy, przez których rozumie się osoby pozostające w stosunku pracy. Art.22 § 1 Kodeksu Pracy stanowi, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Sąd Okręgowy wskazał, iż z powyższej normy wynikają cechy jakim musi odpowiadać umowa, aby mogła być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Zarówno literatura przedmiotu, jak też orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego wyszczególnia następujące cechy stosunku pracy:

- 1) stroną zobowiązaną do pracy (pracownikiem) jest osoba fizyczna,
- 2) zobowiązuje się ona do pracy w zamian za wynagrodzenie (odpłatność pracy),
- 3) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy,
- 4) pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,
- 5) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście,

6) pracownik w realizacji zobowiązania jest podporządkowany pracodawcy.

W związku z tym, zdaniem Sądu Okręgowego, do zawarcia umowy o pracę stosuje się odpowiednio na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p. przepisy części ogólnej Kodeksu Cywilnego odnoszące się wad oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.). Zgodnie zaś z art. 83 § 1 zd. 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność jako wada oświadczeń woli składanych drugiej stronie (w tym umów) oznacza, że zgodnym zamiarem stron objęte jest nie wywołanie skutków prawnych wynikających z faktycznie złożonego oświadczenia woli (lub wzajemnych oświadczeń). Celem zawarcia umowy pozornej jest z przy tym z zasady wprowadzenie w błąd osób trzecich poprzez wywołanie u nich wrażenia, że strony zamierzały wywołać swym działaniem określone skutki. Podjęciu pozornej czynności prawnej może także towarzyszyć zamiar ukrycia pod tą czynnością innej czynności prawnej, która według woli stron ma wywołać między nimi faktyczne skutki prawne. Ta ukryta czynność prawna (określana w literaturze mianem „dysymulowanej”) może być przy tym czynnością innego typu od czynności pozornej lub czynnością tego samego rodzaju (np. sprzedaż za inną cenę). Art. 83 § 1 zd. 2 k.c. stanowi przy tym, że ważność ukrytej czynności prawnej ocenia się według właściwości tej czynności, co oznacza w szczególności konieczność określenia elementów przedmiotowo istotnych tej umowy oraz spełnienie wymogów co do formy takiej czynności, o ile ustawa lub umowa strona zastrzega ją dla czynności tego typu. Sąd Okręgowy wskazał, iż Sąd Najwyższy przyjmuje, że: Na gruncie podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z nawiązaniem stosunku pracy orzecznictwo wskazuje, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie z jej pracy korzystać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190). Nie można przypisać celu obejścia ustawy stronom niepozornej umowy o pracę, zawartej w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249 oraz z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235). Zamiar zawarcia umowy o pracę wyłącznie w celu nabycia uprawnień z ubezpieczenia społecznego nie jest jednak prawnie obojętny z punktu zasad współżycia społecznego, zwłaszcza przy świadomym zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzającego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Skutki zawarcia takiej umowy są oceniane w orzecznictwie w sposób rozbieżny w zależności od konkretnych stanów faktycznych i przyjętych założeń, gdyż judykatura wskazuje bądź to na nieważność całej umowy o pracę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251 oraz wyrok z dnia 14 lipca 2005 r., II UK 278/04, OSNP 2006/6-7/116), bądź to częściową nieważność umowy w zakresie nadmiernego wynagrodzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, oraz z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191). Sąd Okręgowy uznał, iż za trafny należy uznać zarzut pozwanego, że umowa o pracę zawarta między stronami, została zawarta dla pozorów. Sąd Okręgowy wskazał, iż z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności z zeznań skarżącej B. B., nie można wyprowadzić wniosku, że potrzeba zatrudnienia pracownika w jej firmie na stanowisku sekretarki w ogóle istniała, a przynajmniej w takim wymiarze i na taki okres, jak wskazano w umowie o pracę. Oczywiście każdy przedsiębiorca prowadzi działalność na własny rachunek i ryzyko, jednak nie można uciec od oceny czy takie zatrudnienie było racjonalne, tym bardziej jeśli rodziło skutki, jak w niniejszej sprawie, w postaci wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że mimo prowadzenia firmy przez kilkanaście lat nigdy nie zatrudniano pracownika na stanowisku biurowym, a prace te wykonywała właścicielka wraz z najbliższą rodziną, korzystając z pomocy księgowej. Sama B. B. zeznała, że nie była to praca wymagająca 8 godzin pracy codziennie. Sąd Okręgowy stwierdził, iż na uwagę zasługuje fakt, że firma skarżącej zawsze była firmą rodzinną, w której świadczyli pracę, bądź pomagali w jej prowadzeniu, głównie członkowie rodziny. Tak też, zdaniem Sądu Okręgowego, należy traktować czynności wykonywane w firmie przez P. A.. W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań obu wnioskodawczyń wynika jednoznacznie, że P. A. nie była nigdy traktowana jak zwykły pracownik. To ona decydowała kiedy zrobić sobie przerwę w pracy, kiedy odpocząć, wyjść na spacer, czego kodeks pracy nie przewiduje. Sąd Okręgowy zaznaczył, że choć formalnie nie należy do rodziny, od ponad roku związana jest z synem wnioskodawczyni M. B., z którym ma dziecko i wspólnie z nim zamieszkuje. Zważywszy na bliskie kontakty M. B. i P. B., Sąd Okręgowy uznał, że wnioskodawczyni wykonywała czynności w firmie w ramach pomocy rodzinie, co oczywiście nie jest zabronione

przez prawo, ale nie może rodzić skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Sąd Okręgowy wskazał, iż dodatkowo, dla zaistnienia stosunku pracy wymagane jest również podporządkowanie pracodawcy, którego w niniejszej sprawie trudno się doszukiwać. Wręcz przeciwnie, jak wynika z zeznań świadków R. T. i T. T., zdarzało się, iż to P. A. wydawała im rano polecenia, karty wyjazdu, wydawała również polecenia pracownikom w imieniu pracodawcy na terenie bazy. Na dzień dzisiejszy sytuacja ta wygląda podobnie, mimo, że formalnie wnioskodawczyni przebywa na urlopie macierzyńskim. Abstrahując od powyższego, Sąd Okręgowy wskazał, iż skarżąca B. B. nie była w stanie podać żadnej logicznej przyczyny zatrudnienia P. A. i to na pełny etat. Sama zresztą wskazała, że nie było tyle pracy w biurze, aby wykonywać ją przez cały dzień roboczy. Nie było więc zdaniem Sądu Okręgowego żadnej ekonomicznej, ani racjonalnej przesłanki dla zatrudnienia w tym czasie wnioskodawczyni. Jedyną przesłanką zatrudnienia było uzyskanie w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Obie strony, zawierając umowę o pracę, doskonale zdawały sobie sprawę, że P. A. nie będzie jej świadczyć, w rozumieniu świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, a B. B. nie będzie jej przyjmować, tym bardziej, że nie było to realne w dłuższej perspektywie czasu z uwagi na termin porodu 31 lipca 2014 r. W ocenie Sądu Okręgowego za trafnością stanowiska pozwanego przemawia również fakt, że w toku postępowania wnioskodawczyni w żaden sposób nie wykazała, aby wykonywała pracę zgodną z zawartą między stronami umową o pracę. Wobec powyższych argumentów, Sąd Okręgowy ustalił, że skarżąca nie świadczyła pracy w ramach zawartej umowy o pracę. Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że w przepisach prawa nie ma przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Jednakże nie wyklucza to 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666). Sąd Okręgowy podkreślił, iż w orzecznictwie przyjęto bowiem, iż zawarcie umowy o pracę między osobami bliskimi nie prowadzi do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego pracownika, jeżeli praca nie była rzeczywiście wykonywana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, LEX nr 171652). W ocenie Sądu Okręgowego okolicznością uniemożliwiającą objęcie skarżącej ubezpieczeniem społecznym było to, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a jedynym jej celem było uzyskanie przez wnioskodawczynię świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy zlecenia, wbrew stanowisku skarżącej, były pozorne, a przez to nieważne w świetle art. 83 § 1 k.c. Sąd Okręgowy podkreślił, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez skarżącą (będącą wówczas w ciąży i nie posiadającą uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych) świadczenia z ZUS-u. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z dnia 21 maja 2010 r. (I UK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa. Sąd Okręgowy zaaprobował poglądy wyrażone w orzecznictwie, że zawarcie umowy o pracę tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z prawem, jak też podziela pogląd, iż co do zasady bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza, iż ustawodawca w szeregu regulacji osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. Wszystko to jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, nie zwalnia Sądu orzekającego, od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych – wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko formalne zawarcie umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy wskazał, iż efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego, co niniejszej sprawie nie miało miejsca. Tym samym Sąd Okręgowy oddalił odwołanie,

opierając się na treści art.477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. oraz art. 6 ust. 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1, 12 ust. 1 i 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z 22 k.p. i art. 83 k.c. w związku z art. 300 k. p. Sąd Okręgowy wskazał, iż konsekwencją powyższego było orzeczenie o kosztach procesu, na mocy art. 98 ust.1 i 3, 108 k.p.c., § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 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 (Dz.U. z 2013r., poz.490).

Apelacje od powyższego wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. w związku z art. 22 k.p. poprzez uznanie, że zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny, naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez nie uwzględnienie zeznań świadków na okoliczność świadczenia pracy oraz naruszenie prawa do ustanowienia pełnomocnika w sprawie.

Mając na uwadze powyższe apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sadowi I instancji oraz zasądzenie od organu zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, że ustawodawca nakazuje aby pracodawca zatrudniając pracowników na umowę o pracę odprowadzał składki na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca nie ma prawa ustalać, że w danym przypadku za pracownika nie odprowadzi składek albowiem - jak w tym przypadku- pracownik skorzysta z ubezpieczenia społecznego tj. z zasiłku chorobowego lub zasiłku macierzyńskiego. Tak więc pracodawca ma obowiązek odprowadzać składki, co w niniejszej sprawie czynił. Zdaniem apelującej w toku postępowania jednoznacznie udowodniono, że wnioskodawczyni z pracodawcą zawarła umowę o pracę. Zgodnie z art. 22 k.p. strony zawarły w treści umowy o pracę wszystkie istotne elementy. Pracodawczyni wiedziała oczywiście, że wnioskodawczyni jest w ciąży, i że istnieje możliwość, że wnioskodawczyni przejdzie na zasiłek chorobowy. Jednakże z punktu widzenia przepisów prawa pracodawca mógł tak postąpić, albowiem prowadzenie działalności gospodarczej w tym i zatrudnianie należy do pracodawcy. Apelująca zaznaczyła, że co do zasady pracodawca nie może odmówić kobiecie - kandydatce na pracownika, pracy, z powodu ciąży. W takim przypadku pracodawca naraziłby się na zarzut np. dyskryminacji. Wobec faktu, że pracodawca zatrudniła wnioskodawczynię, liczyła się, że w najbliższym czasie może ona być nieobecna w pracy z powodu ciąży. W tym przypadku ryzyko gospodarcze podjęła pracodawczyni, ale Skarb Państwa - ZUS także winien wziąć na siebie ryzyko zatrudnienia kobiety w ciąży. Zdaniem wnioskodawczyni, stanowisko Sądu jak i ZUS -u obecnie sprowadza się do tego, że ryzyko prowadzenia działalności jak i konieczność zarobienia i zapłaty składek, które i tak nie zostaną zwrócone, ciąży tylko i wyłącznie na pracodawcy. Stąd też, w ocenie apelującej, twierdzenie, że w tej sytuacji strony tylko dla pozorów nawiązały umowę o pracę /z kobietą o widocznej ciąży/, jest zupełnie bezsensowne. Apelująca nie zgodziła się ze stanowiskiem Sądu, że nie świadczyła pracy. W jej ocenie fakt świadczenia pracy został potwierdzony przez świadków, innych pracowników. Okoliczność, że nie udowodniono, czy nie ustalono w sprawie kwestii podlegania czy nie podlegania pracodawcy w tym przypadku, wobec relacji stron jest bez znaczenia. W ocenie apelującej bezprawne są także ustalenia Sądu odnośnie tego, że wnioskodawczyni pomagała w firmie, ale nie pracowała. Zdaniem apelującej udział Sądu czy ZUS w takich ustaleniach (czyli jakby z urzędu) jest oczywiście nonsensem. Apelująca podniosła, iż w niniejszej sprawie wnioskodawczyni nie była w stanie sama należycie reprezentować swoich interesów przed Sądem, stad też ustanowienie pełnomocnika była koniecznością. Sąd pozbawił wnioskodawczyni przysługującego jej prawa. Apelująca dodała, iż z analizy sprawy wynika, że ustalenie przez Sąd faktu świadczenia pracy przez wnioskodawczynię pozostawał jednak bez znaczenia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nie zawiera zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia podlegania przez P. A. od dnia 01 lutego 2014 r. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku

pracy u B. B., a w szczególności ustalenie, czy umowa o pracę nawiązana pomiędzy stronami została zawarta - jak podnosił pozwany w zaskarżonej decyzji - dla obejścia prawa.

Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wyjaśnić należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, mianowicie przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami k.p.c. oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał tym wymogom. Istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy orzeka jednak w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów. Jako sąd merytoryczny, bazując na tym samym materiale dowodowym, co sąd pierwszej instancji, sąd odwoławczy może czynić własne, odmienne ustalenia. Przypomnieć także trzeba, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437).

Tymczasem z poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń wynika, że nie można zgodzić się z apelującą, iż między ubezpieczoną a płatnikiem doszło do nawiązania i realizowania stosunku pracy w rozumieniu kodeksu pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego – art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy, zatem przyjąć, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

W rozpoznawanej sprawie rozważyć zatem należało, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy P. A. a B. B. była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Zatem nieważna czynność prawna nie może wywołać skutków pranych - w niniejszej sprawie w postaci obowiązkowych ubezpieczeń. Takie podejście do istoty sporu znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym stanowisku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 368; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00; 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251; 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, Lex Polonica nr 1368960; 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422).

Jak już wyżej wskazano, warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie pisemnej umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i opłacenie składek, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających.

Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania.

Punkt wyjścia dla rozważań dotyczących sprecyzowania pojęcia podporządkowania stanowią przepisy art. 22 § 1 oraz art. 100 § 1 k.p. stwierdzające, iż praca w stosunku pracy jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę pod jego kierownictwem, przejawiającym się w wydawaniu poleceń, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią 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, a więc nie każdej pracy, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy (zob. Wyrok SA w Białymstoku z 17.7.2013 r., III AUA 43/13, www.orzeczenia.ms.gov.pl).

Jak wskazuje SN w wyroku z 2007 r., świadczenie pracy podporządkowanej oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy lub działających w jego imieniu osób (zob. Wyrok SN z 21.11.2007 r., I BP 26/07, *Legalis*). Świadczenie pracy podporządkowanej sprowadza się do konstatacji, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony, a zatem nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie mu polecono.

Jak wskazuje doktryna, zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Kodeks pracy normując różne rodzaje stosunków pracy, wszystkie je opiera m.in. na zasadzie podporządkowania pracownika regulaminowi pracy i poleceniom pracodawcy, natomiast granice podporządkowania zakreślają bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa (nie tylko prawa pracy, ale także innych gałęzi prawa, np. prawa karnego), zasady współżycia społecznego, rodzaj umówionej pracy oraz zagrożenia dla zdrowia i życia (zob. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004,

komentarz do art. 22.). Według A.M. Świątkowskiego podporządkowanie pracownika zostało uznane za jedną z podstawowych cech stosunku pracy (zob. A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 108).

Wreszcie należy zwrócić uwagę, iż ustawodawca pozostawiając pracownika pod kierownictwem pracodawcy określa jako przedmiotowo istotny element stosunku pracy (zob. Wyrok NSA z 27.7.2010 r., I GSK 1005/09, Legalis.). Oczywiście rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 KP, gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (zob. Postanowienie SN z 11.10.2007 r., III UK 70/07, OSNP Nr 23–24/2008, poz. 366.).

Należy także zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 18 maja 2006 r., sygn. akt: III UK 30/06, zgodnie z którym ustalenie, że osoba zatrudniona nie była zobowiązana do wykonywania nałożonych na nią obowiązków osobiście, jak również, że w procesie świadczenia przez nią pracy nie występował element podporządkowania kierownictwu pracodawcy, wyklucza możliwość stwierdzenia, iż w takiej sytuacji doszło do nawiązania stosunku pracy. Zaś do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może zatem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy tak sytuację, w której praca w ogóle nie jest świadczona, jak i gdy jest wykonywana, ale w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy. W obu tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia.

Reasumując o ustaleniu istnienia podporządkowania nie decyduje bowiem ani charakter czynności realizowanych przez wykonawcę pracy, ani zakres kierownictwa zlecającego pracę. Dopiero współwystępowanie płaszczyzny dyrektywnej przejawiającej się w możliwości wydawania osobie świadczącej pracę wiążących wskazówek co do sposobu wykonywania zadań, organizacyjnej realizującej się w kierownictwie przedsiębiorcy co do miejsca i czasu pracy, ekonomicznej polegającej na ponoszeniu przez przedsiębiorcę całości ryzyka związanego z wykonywaniem pracy, materialnej związanej z ponoszeniem całości kosztów realizowanej pracy i porządkowej, czyli realizującej się w możliwości nagradzania i karania wnioskodawcy pracy może prowadzić do stwierdzenia występowania podporządkowania właściwego dla sfery pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania prawne Sąd Apelacyjny uznał, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym bowiem zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem. W niniejszej sprawie z pewnością praca nie była wykonywana w ramach stosunku pracy.

Z materiału dowodowego wynika, iż ubezpieczona sama decydowała o przerwach w pracy, wydawała polecenia pozostałym pracownikom, nie była podporządkowana poleceniom pracodawcy co do organizacji i przebiegu pracy, sama decydowała o miejscu i czasie wykonywania swoich obowiązków. B. B. przyznała, iż ubezpieczona robiła sobie przerwę kiedy chciała. Już sam okres, na który została zawarta umowa o pracę budzi poważne wątpliwości. Płatnik składek, wiedząc o ciąży zawarł z ubezpieczoną umowę o pracę na okres roku, podczas gdy z uwagi na zaawansowanie ciąży mógł się spodziewać pracy w najlepszym wypadku jedynie przez najbliższe 4 miesiące tj. do czasu porodu. Apelująca nie wykazała także potrzeby jej zatrudnienia. Płatnik składek wskazuje na potrzebę pomocy przy pracy na komputerze, podczas, gdy do tej pory radził sobie z tym sam. Nie bez znaczenia jest także brak zatrudnienia innego pracownika tak przed jak i po okresie świadczenia pracy przez P. A.. Płatnik zeznał, iż w dniu zatrudnienia nie wiedział kto jest ojcem dziecka, co w ocenie Sądu Apelacyjnego jest niewiarygodne, że będąc matką ojca dziecka i mieszkając z nim w bliskim sąsiedztwie nie wiedziała o ciąży. Jak wynika z zeznań świadka R. T., P. A. i M. B. remontowali sobie mieszkanie znajdujące się na tej samej posesji co baza płatnika w odległości 1 kilometra od domu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, P. A. wykonywała pewne czynności – co czyni nadal – pomagając B. B., ale pomoc ta nie może być uznana za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak wynika z przesłuchania płatnika i samej ubezpieczonej potrzebna ona była przy pracy na komputerze. Płatnik zeznał, iż zakres jej czynności obejmował: sporządzanie sprawozdań do (...), Urzędu Statystycznego, wystawianie faktur, wysyłanie

zamówień. Z dalszej części przesłuchania wynikało jednak, iż sprawozdania do gmin sporządza się co kwartał do końca kwietnia, natomiast sprawozdania do Urzędu Statystycznego raz do roku, do końca lutego. Biorąc pod uwagę okres od zawarcia umowy o pracę do zachorowania ubezpieczonej tj. luty 2014 i 5 dni marca 2014 r. jest mało prawdopodobne, by sporządziła ona więcej niż jedno sprawozdanie. Przy czym, oprócz twierdzeń płatnika nie ma na to żadnych dowodów. Podobnie rzecz się ma z zamówieniami wysyłanymi drogą elektroniczną z 19 lutego 2014 r. podpisanymi przez M. B., choć rzekomo sporządzonymi przez P. A.. Jak przyznał sam płatnik P. B. nie sporządziła i nie podpisała żadnego dokumentu. Odnośnie wystawiania faktur trudno przyjąć, iż wypełniły by miesięczny pełny wymiar czasu pracy. W tym miejscu zaznaczyć trzeba, że w toku czynności kontrolnych płatnik składek w piśmie skierowanym do pozwanego z dnia 27 maja 2014r. wskazała, iż zakres obowiązków ubezpieczonej obejmował szukanie firm do współpracy i sporządzanie list obecności. Odmienne zaś obowiązki ubezpieczonej przedstawiały skarżące w toku postępowania przed Sądem Okręgowym. Co więcej płatnik twierdził z jednej strony, iż ubezpieczona miała się uczyć nowych programów, a z drugiej, że takowych nie posiada. Z jednej strony płatnik nie radził sobie z komputerem, a z drugiej strony nie zatrudnił nikogo na miejsce ubezpieczonej. Sama ubezpieczona nie była w stanie podać ile faktur miesięcznie wystawiała i ilu klientów miała firma płatnika. Na ocenę wiarygodności twierdzeń apelującej rzutuje także brak badań lekarskich i brak zapłaty wynagrodzenia od płatnika za okres zwolnienia.

Nie uszło też uwadze Sądu Apelacyjnego, iż w czasie zatrudnienia u płatnika ubezpieczona świadczyła także pracę dla (...) S.A. Jak sama zeznała w wymiarze 1-2 dni w tygodniu po 6-8 godzin dziennie w godzinach od 9 i od 16, co zależało od klientów. Co prawda, później ubezpieczona poprawiła się, że w okresie zatrudnienia świadczyła usługi od godziny 16, jednak w świetle rozbieżności zeznań płatnika, ubezpieczonej i świadków Sąd Apelacyjny nie dał temu wiary. Nadto ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz (...) S.A. podczas zwolnienia lekarskiego, pracując tam do dnia 11 marca 2014r. Poważne wątpliwości budzi też łączenie obowiązków studiów dziennych z pracą. Trudno ocenić zeznania ubezpieczonej w powyższym zakresie skoro sama ubezpieczona nie potrafiła jednoznacznie określić jak pogodziła obowiązek świadczenia pracy u płatnika 8 godzin dziennie z pracą w (...) S.A. i studiami dziennymi.

Wbrew zarzutowi apelującej, zeznania świadków R. T. i T. T. nie mogą stanowić podstawy do ustalenia, że ubezpieczona pracowała u płatnika codziennie w godzinach od 8.00 do 16.00, z uwagi na występujące w nich sprzeczności. Obaj świadkowie pracują u płatnika od godziny 7.00 do 15.00, a latem od godziny 6.00. Świadek R. T. nie mógł więc widywać ubezpieczonej w lutym w biurze przed rozpoczęciem pracy przez niego, gdyż miała ona rozpoczynać pracę o 8.00, a nie o 7.00. Poza tym nie mogła wydać temu świadkowi w ciągu miesiąca kilkunastu kart przekazania. Jak bowiem zeznał drugi ze świadków - T. T. – karty te wydawane były raz w miesiącu przez szefową B. B.. Świadek T. T. zeznał też, iż listy obecności podpisywali po zakończeniu dnia pracy i wówczas widywał ubezpieczoną w biurze. Z kolei R. T. twierdził, że popołudniu ubezpieczona nie zawsze była w biurze

Powyższe pozostaje w rażącej sprzeczności, z dyspozycją art. 22 k.p., a skoro tak, to nie sposób uznać, że umowa zawarta pomiędzy stronami w dniu 1 lutego 2014 r. została zawarta w celu faktycznej realizacji wynikających z niej zobowiązań, a nie jedynie w celu uzyskania w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albowiem – jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe – nie była ona realizowana pod kierownictwem.

Uznając zatem, że strony umowy złożyły swe oświadczenie dla pozorów, umowa ta jako nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. nie wywołała skutków prawnych w zakresie ubezpieczenia społecznego. Skoro więc nie istniał ważny - pracowniczy stosunek prawny, to P. A. nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia od 1 lutego 2014 r. do nadal. Podpisanie umowy o pracę z ubezpieczoną, zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych jako pracownika, opłacenie składek i wykonywanie przez nią czynności – miały na celu stworzenie pozorów istnienia i realizowania stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny nie doszukał się naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez orzekanie w sposób dowolny, skutkujące uchybieniem art. 22 k.p. Z przedstawionych wyżej względów chybionym jest również zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie zeznań świadków.

Zarzut naruszenia prawa do ustanowienia pełnomocnika w sprawie także nie zasługuje na uwzględnienie. Apelująca, mimo stosownego pouczenia o prawie do wniesienia zażalenia od postanowienia Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 8 kwietnia 2015 r., nie złożyła przysługującego jej środka odwoławczego, a tym samym nie można twierdzić, że doszło do naruszenia powyższego prawa.

Ze względów wskazanych powyżej, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko Sąd I instancji i uznając apelację ubezpieczonej za bezzasadną, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

SSA Michał Bober SSA Alicja Podlewska SSO del. Maria Ołtarzewska