

Sygn. akt III AUa 1675/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2016 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Lucyna Ramlo
Sędziowie:	SSA Alicja Podlewska SSO del. Maria Ołtarzewska (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy (...) Sp. z o.o. w C. i M. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 czerwca 2015 r.
sygn. akt IV U 49/15

oddala apelację.

SSA Alicja Podlewska SSA Lucyna Ramlo SSO del. Maria Ołtarzewska

Sygn. akt III AUa 1675/15

UZASADNIENIE

W dniu 31 grudnia 2014 roku M. R. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z dnia 17 grudnia 2014 roku numer (...) stwierdzającej, że M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku.

W uzasadnieniu odwołania M. R. podniósł, że nie zawarł umowy o pracę bez woli jej realizacji i celem zabezpieczenia swojej sytuacji materialnej, jak to usiłuje bezzasadnie udowodnić ZUS powołując się na art 83 § 1 k.c. Nie jest także prawdą, że jego pracodawca wiedział i zgodził się na taki stan rzeczy.

W dniu 21 stycznia 2015 roku także (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z dnia 17 grudnia 2014 roku numer (...) stwierdzającej, że M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku.

W uzasadnieniu odwołania (...) Sp. z o.o. podniosła, że w wyżej wskazanej decyzji ZUS przyjmuje błędną interpretację przepisów kodeksu pracy dotyczącą nawiązania i chwili powstania stosunku pracy. Dodano, że art. 22 § 1 kp nie definiuje stosunku pracy jako oświadczenia woli popartego przystąpieniem do jego realizacji. Stosunek pracy powstaje więc już poprzez samo oświadczenie woli stron, które zostało w tym przypadku potwierdzone zawartą przez obie strony umową z dnia 01.08.2014. Posiłkując się dodatkowo art. 26 kp stwierdzono, że stosunek pracy został nawiązany dnia 01.08.2014 roku. Wskazano, że status pracownika nie zależy bowiem od rozpoczęcia realizacji zawartej umowy, pracownikiem jest bowiem zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych osoba pozostająca w stosunku pracy, a w chwili wystąpienia niezdolności do pracy stosunek ten istniał. W uzasadnieniu odwołania (...) Sp. z o.o. nie zgodziła się kolejnymi zarzutami przedstawionymi w decyzji, stwierdzającymi zawarcie umowy o pracę po chwili wystąpienia niezdolności do pracy oraz złożenia pozornego oświadczenia woli za zgodą drugiej strony.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie podnosząc, iż w niniejszej sprawie nie można mówić o nawiązaniu stosunku pracy przez odwołującego z dniem 1.08.2014 r., gdyż od tego dnia przebywał on na zwolnieniu lekarskim (od 1.08.2014 r. do 25.11.2014 r.) i już od pierwszego dnia zawarcia umowy o pracę - umowy na okres próbny - nie świadczył pracy (był niezdolny do pracy z powodu choroby). W oparciu o zebrany w sprawie materiał stwierdzono, że zarówno wszystkie nadesłane dokumenty (poza świadectwem pracy z dnia 31.10.2014 r.), jak i złożone w sprawie wyjaśnienia dotyczą wcześniejszych umów zleceń, nie kwestionowanych przez ZUS. Żaden dokument nie odnosi się do umowy o pracę i nie zawiera potwierdzenia, że wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki w ramach stosunku pracy. W konsekwencji uznano, iż umowa o pracę pomiędzy (...) Sp. z o.o. a M. R. zawarta została bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających na czas określony, a jedynie miała na celu tylko i wyłącznie włączenie odwołującego do ubezpieczeń społecznych (w tym do ubezpieczenia chorobowego) i zmierzała jedynie do uzyskania przez wnioskodawcę świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy zarządził połączenie spraw z obydwu odwołań do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 czerwca 2015r., w sprawie o sygn. akt IV U 49/15 zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 01 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Od 18.06.2014r. do 31.07.2014 r. M. R. był zatrudniony u (...) Sp. z o.o. na podstawie umów zleceń: z dnia 18.06.2014 r. zawartej na okres od 18.06.2014 r. do 30.06.2014 r. oraz z dnia 01.07.2014r. zawartej na okres i od 01.07.2014 r. do 31.07.2014 r. i w ramach tych umów zleceń wykonywał zleczone umowy ślusarskie dla spółki.

M. R. z tytułu wykonywania umów zleceń na rzecz (...) Sp. z o.o. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych i wypadkowego) oraz ubezpieczenia zdrowotnego w okresie od 18.06.2014r. do 31.07.2014r. W powyższym okresie M. R. nie był zgłoszony do ubezpieczenia chorobowego, które dla zleceniobiorców jest ubezpieczeniem dobrowolnym.

M. R. podczas zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. na podstawie dwóch umów zlecenia w czasie od 18.06.2014r. do 31.07.2014r. zdążył się wykazać wiedzą oraz umiejętnościami jakich firma wymaga od swoich pracowników. W związku z tym, za sprawą opinii jego bezpośrednich przełożonych został zarekomendowany kierownictwu firmy do podpisania z nim umowy o pracę.

(...) Sp. z o.o. wydał odpowiednie polecenie służbowe przygotowania dokumentów, w związku z czym po powiadomieniu M. R., legitymującego się aktualnym zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku ślusarza oraz przeszkoleniem wstępnym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, dnia 01.08.2014 rano, około godziny 9, została pomiędzy (...) Sp. z o.o. a M. R. podpisana umowa o pracę - na okres próbny - od 01.08.2014 r. do 31.10.2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 13,75 zł. brutto za godzinę pracy, na stanowisku ślusarz. Do obowiązków wykonywanych przez M. R. miało należeć: szlifowanie elementów metalowych, wiercenie, gwintowanie, czyszczenie elementów po cynkowaniu.

M. R. wrócił po podpisaniu umowy o pracę do domu, bowiem zgodnie z ustalonym dla niego, według przydziału do odpowiedniej brygady, czasem pracy miał się stawić do pracy o godzinie 14.

Po podpisaniu umowy o pracę, a przed rozpoczęciem wykonywania pracy, u M. R. wystąpiła niezdolność do pracy.

W dniu 01.08.2014 r. M. R. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik u płatnika (...) Sp. z o.o. w C. z datą powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych, tj. 1.08.2014 r.

Od dnia w którym podpisano umowę o pracę tj. od dnia 01.08.2014r. M. R. był niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby (od 01.08.2014r. do 25.11.2014r. przebywał na zwolnieniu lekarskim). W okresie od 01.08.2014r. do 31.10.2014r. M. R. nie świadczył pracy (pierwsze 30 dni od momentu podpisania umowy o pracę z dnia 1.08.2014 r. w okresie od 01.08.2014 r. do 30.08.2014 r. to nieobecność usprawiedliwiona niepłatna, następnie od 31.08.2014 r. do 31.10.2014 przebywał M. R. na dalszym zwolnieniu lekarskim, przy czym za okres od 31.08.2014 r. do 2.10.2014 r. pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie, a następnie od 3.10.2014 r. do końca umowy o pracę zasiłek chorobowy).

W dniu 4.11.2014 r. M. R. wystąpił do ZUS o ustalenie uprawnień do wypłaty zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z dnia 17 grudnia 2014 roku numer (...) stwierdzono, że M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku. W uzasadnieniu decyzji wskazano, iż nie można mówić o nawiązaniu stosunku pracy przez M. R. z dniem 01.08.2014r. w sytuacji, gdy od dnia 01.08.2014r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim i już od pierwszego dnia nie realizował podpisanej umowy. W świetle dokonanych ustaleń uznano, że umowa o pracę zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. a M. R. miała na celu tylko i wyłącznie włączenie M. R. do ubezpieczeń społecznych (w tym do ubezpieczenia chorobowego), a nie rzeczywisty zamiar realizacji tej umowy, co czyni tą umowę nieważną w myśl art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego. Skoro umowę o pracę zawarto bez woli jej realizacji, a jedynie dla zabezpieczenia sytuacji materialnej, to należy uznać, że została zawarta dla pozoru a tym samym jest nieważna i nie rodzi skutków prawnych.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyżej ustalony stan faktyczny oparł na materiale dowodowym zgromadzonym w trakcie trwania postępowania i ujawnionym na rozprawie, przede wszystkim w postaci dołączonych do akt dokumentów oraz dokumentów zebranych w organu rentowego (...). Przedmiotowy materiał Sąd uznał za rzetelny i wiarygodny. Strony bowiem w trakcie postępowania nie kwestionowały jego prawdziwości. Tym samym brak jest przesłanek by odmówić dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy oraz dokumentom zebranych w aktach organu rentowego przyniotu wiarygodności. W konsekwencji przedmiotowy materiał dowodowy pozwolił dokonać w znacznym zakresie rekonstrukcji stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Podkreślił przy tym fakt, iż dokumenty zawarte w aktach sprawy i aktach kontroli organu rentowego prowadzone były z należyłą starannością, o czym świadczy kompletność zachowanych dokumentów. Ich szczegółowa analiza, dokonana przez Sąd Okręgowy, pozwala – w ocenie tego Sadu - na przyjęcie, iż brak jest w zgromadzonych w aktach sprawy i aktach kontroli dokumentach najmniejszych choćby śladów nieuprawnionej ingerencji w ich treść.

Okoliczności dotyczące zatrudnienia M. R. i czasu oraz przyczyn braku świadczenia przez niego pracy od 01.08.2014r. zostały poczynione na podstawie zeznań świadków J. L. i M. P.. Ich zeznania są co do istoty spójne i logiczne.

Wzajemnie się pokrywają i uzupełniają, mimo szczegółowości są pozbawione sprzeczności. Z zeznaniami tymi (oraz z treścią powołanych dokumentów) w pełni korespondują także zeznania samego wnioskodawcy. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego – w braku przy tym jakichkolwiek dowodów przeciwnych – brak podstaw do odmowy przyznania także im waloru wiarygodności.

Sąd Okręgowy podniósł, iż istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy faktycznie odwołujących łączył od dnia 01.08.2014r. do 31.10.2014r. stosunek pracy, a co za tym idzie, czy M. R. posiadał status pracownika (stanowiący podstawę podlegania ubezpieczeniom społecznym) czy też sporządzono jedynie fikcyjną umowę o pracę - wyłącznie w celu uzyskania przez niego tytułu do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd ten wskazał, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 tej ustawy osoby będące pracownikami podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 kp (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). W myśl zaś art. 22 kp 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. Jak wynika z cytowanego przepisu kodeksu pracy stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej strony jednocześnie zobowiązana i uprawniona do określonego świadczenia.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 kp poprzez nawiązanie stosunku pracy należy rozumieć zgodne oświadczenie woli stron. W tym wypadku pracownika co do zobowiązania do wykonywania pracy danego rodzaju na rzecz pracodawcy, w miejscu i czasie przez pracodawcę wyznaczonym oraz pracodawcy co do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Przepis nie definiuje stosunku pracy jako oświadczenia woli wymagającego dla swej ważności przystąpienia do jego realizacji. Stosunek pracy powstaje więc już poprzez samo oświadczenie woli stron. Innymi słowy, status pracownika nie zależy od rozpoczęcia realizacji zawartej umowy, pracownikiem jest bowiem osoba pozostająca w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w toku procesu Zakład Ubezpieczeń Społecznych konsekwentnie twierdził, że zgłoszenie M. R. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. jest niezgodne z prawem i jako takie nie powinno korzystać z ochrony prawnej. Nieważny bowiem – w ocenie tegoż organu - stosunek pracy nie rodzi bowiem skutków w sferze ubezpieczeń społecznych, gdyż ubezpieczeniu podlegają tylko osoby zatrudnione na podstawie ważnej umowy o pracę. W związku z powyższym organ rentowy uznał, że strony sporządziły umowę o pracę bez zamiaru realizacji określonego w niej zatrudnienia, wyłącznie po to, żeby stworzyć nieistniejącą w rzeczywistości podstawę do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego i że ta umowa nigdy nie została zrealizowana w jej zapisanych postanowieniach.

Mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Okręgowy we Włocławku uznał, że odwołania zasługują na uwzględnienie, a zatem nie podzielił argumentacji organu rentowego.

Sąd Okręgowy zaznaczył, iż zgodnie z brzmieniem art. 58 § 1 kc nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Z kolei art. 83 § 1 zd. 1 kc konstatuje normę zgodnie z którą nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Przechodząc do merytorycznych rozważań odnośnie zarzutów podnoszonych przez organ rentowy Sąd ten wskazał, iż wydając przedmiotowe orzeczenie Sąd nie stwierdził, aby zawarta w dniu 01.08.2014r. umowa o pracę zmierzała do obejścia prawa lub była obciążona wadą oświadczenia woli w postaci pozorności.

Podkreślił w tej kwestii, iż w teorii prawa cywilnego przyjmuje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprawdzie bezpośrednio nieobjęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo (vide System Prawa Prywatnego t. II red. Z. Radwański, Warszawa 2002, s. 227-228). Klauzula obejścia prawa zakazuje osiągania w drodze dokonywania czynności prawnych rezultatów, które są niemożliwe do pogodzenia nie z zakazami i nakazami przepisów ustawy, lecz z pozaprawnymi regułami słuszności czy sprawiedliwości. W wyroku z dnia 25 listopada 2004 roku (I PK 42/04/OSNP Nr 14/2005 poz. 209), Sąd Najwyższy stwierdził, że czynności mające na celu obejście ustaw (in fraudem legis) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem. Reasumując zatem można powiedzieć, że obejście ustawy to zachowanie podmiotu prawa, który napotykając prawny zakaz dokonania określonej czynności prawnej, obchodzi go w ten sposób, że dokonuje innej niezakazanej formalnie czynności w celu osiągnięcia skutku związanego z czynnością zakazaną, a tym samym sprzecznego z prawem.

Nie można zatem stwierdzić, że obejście prawa w rozpoznawanej sprawie polegało na tym, że rzeczywistym celem zawarcia umowy o pracę była nie wola realizowania przez M. R. obowiązków pracowniczych i odpowiednio odpowiadających im obowiązków pracodawcy, ale stworzenie warunków dla uzyskania przez odwołującego statusu pracowniczego, a w konsekwencji uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dążenia bowiem do takiego skutku nie można oceniać jako zamiaru obejścia prawa. Skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może bowiem być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Uzyskanie objęcia ubezpieczeniem społecznym i uprawnienia do świadczeń z tego tytułu jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowę o pracę strony kierują się bowiem różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causae* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej) – vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku III UK 89/05, niepubl. Kwalifikacji dokonania czynności prawnej w celu obejścia prawa nie można przypisać umowie o pracę zawartej zgodnie z art. 22 kp i spełniającej wymagania stawiane dla tego typu stosunku zobowiązaniowego, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04).

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy rozpoznający sprawę nie uznał, że zamiar zawarcia umowy o pracę nawet jeśli był skierowany wyłącznie na uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczny z ustawą lub zmierza do jej obejścia. Cel taki, choćby jedyny, realizowany przez uzyskanie statusu pracownika nie jest sprzeczny z ustawą ani nie prowadzi do jej obejścia. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść w rozpatrywanym kontekście jedynie wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła (i nie zamierzała świadczyć), a więc nie wykonywała (nie miała zamiaru wykonywania) zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę. W tym miejscu trzeba wskazać, iż w prawie ubezpieczeń społecznych nie decyduje ważność umowy o pracę związana z zamiarem dyktującym potrzebę jej zawarcia, lecz to czy zawierając ją strony miały zamiar wzajemnego zobowiązania się – pracownik do świadczenia pracy, a pracodawca do dania mu pracy i wynagrodzenia za nią.

Wkraczając w ocenę zawartej w dniu 01.08.2014r. umowy o pracę pod względem pozorności Sąd Okręgowy nie uznał aby obciążona była ona takową wadą oświadczenia woli dodając, iż umowa o pracę z 01.08.2014r. odpowiadała wszystkim kryteriom stawianym umowom o pracę, a mianowicie zawierała określenie stron umowy, jej rodzaju, datę zawarcia oraz rodzaj pracy, wynagrodzenie za pracę, wymiar czasu pracy oraz termin jej rozpoczęcia. Co jednak najbardziej znamienne dla oceny umowy łączącej strony należy przy pozorności uwzględnić zamiar stron przy jej

zawarcia. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie poświadcza wolę płatnika składek zatrudnienia M. R. a także wolę pracownika w zakresie świadczenia pracy. Wskazują na to okoliczności poprzedzające podpisanie umowy (kilkumiesięczna nienaganna współpraca na podstawie umów zleceń) oraz okoliczności występujące bezpośrednio po przedmiotowym podpisaniu (M. R. wrócił po podpisaniu umowy o pracę do domu, bowiem zgodnie z ustalonym dla niego, według przydziału do odpowiedniej brygady, czasem pracy miał się stawić do pracy o godzinie 14). Fakt zaś, iż u M. R. wystąpiła niezdolność do pracy po podpisaniu umowy o pracę, a przed rozpoczęciem wykonywania pracy nie świadczy w ocenie Sądu Okręgowego o pozorności oświadczeń woli składających się na umowę o pracę. Poczynione ustalenia stanowiły dla tego Sądu podstawę do uznania, że zawarcie przez odwołujących umowy o pracę należało uznać za nie tylko nie noszące cech pozorności, ale nadto niesprzeczne z zasadami współzycia społecznego, co w konsekwencji prowadzi do uznania ważności przedmiotowej umowy. M. R. miał bowiem zamiar podjęcia świadczenia pracy od dnia 01.08.2014 roku (oraz zapewne indyferentny z punktu widzenia ważności umowy zamiar dyktujący potrzebę jej zawarcia w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym). Pracodawca z kolei obejmował swym zamiarem realizację swych obowiązków z tego tytułu.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż – jak już zaznaczono - podjęcie wykonywania umowy nie stanowi elementu statuującego ważność umowy o pracę. W sytuacji zatem, gdy w momencie jej zawarcia nie istniały okoliczności wskazujące na niemożność jej realizacji przez którąkolwiek ze stron (a okoliczność taka nie została w żaden sposób w toku procesu wykazana, sam bowiem fakt wcześniejszego leczenia M. R. w żaden sposób okoliczności tej nie przesądza) okoliczności zaistniałe po zawarciu umowy nie mogą wpływać na ocenę ważności umowy. Sam zatem fakt późniejszego wystąpienia niezdolności do pracy (przed przystąpieniem do jej wykonywania) jako okoliczność niezależna od woli pracownika czy pracodawcy, będącej zdarzeniem losowym, nie może stanowić podstawy odmiennej oceny zawartej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zaznaczył również, iż w myśl art. 58 § 2 kc nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć wszelkie nieskodyfikowane zasady moralne i społeczne. Zakres czynności sprzecznych z zasadami współzycia społecznego jest zatem nieokreślony i zmienny, jak zmienne jest środowisko społeczne, w których czynność jest dokonywana, a następnie oceniana. Jak ujął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 29 września 1987r., (OSNC 1989/1/14) jest to, „zagadnienie kontekstu faktycznego, to jest okoliczności konkretnego wypadku, i jakakolwiek próba uogólnień adekwatnych do każdej sytuacji z góry byłoby skazana na niepowodzenie”.

Sąd Okręgowy uznał, że M. R. podpisując z płatnikiem składek umowę o pracę nie naruszył żadnych zasad współzycia społecznego, w tym przede wszystkim lojalności, co wykazano wyżej. Podkreślił też, że na gruncie niniejszej sprawy nie zachodzą okoliczności wskazane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku w sprawie II UK 43/05 (OSNP 2006/15-16/251), w którym przyjęto, iż cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, co jednak nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest w istocie nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Niemniej w niniejszej sprawie – w ocenie Sądu Okręgowego - nie zaistniały w istocie (a w każdym razie nie zostały w toku postępowania wykazane) żadne okoliczności, które pozwalałyby na wysnuwanie takich przypuszczeń.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy, na podstawie przepisu art. 477¹⁴ § 2 kpc, orzekł jak w sentencji uzasadnianego wyroku, tj. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

- naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez przyjęcie, że M. R. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowym od 1 sierpnia 2014 roku do 31 października 2014 roku i że zawarta przez płatnika składek z nim umowa o pracę była ważna, gdyż wolą stron nie było dokonanie pozornej czynności prawnej.

Zgłaszając powyższy zarzut, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że stanowisko dla ubezpieczonego zostało nowo utworzone, a w okresie od 1.05.2014r. do 31.08.2014r. w zakładzie pracy utworzono 50 nowych stanowisk pracy. Pozwany wskazał, iż jego wątpliwości budzi kwestia potrzeby zawarcia umowy o pracę na próby, która została zawarta w dniu 1.08.2014r., bowiem w wyjaśnieniach składanych w trakcie postępowania przed organem rentowym podnoszono, że podpisana w dniu 1.08.2014r. umowa o pracę (umowa na okres próbny) była spowodowana koniecznością sprawdzenia przydatności pracownika M. R. do wykonywania pracy ślusarskiej. Tymczasem w okresie bezpośrednio poprzedzającym podpisanie w/w umowy M. R. był zatrudniony u płatnika składek w ramach umów zleceń i wykonywał zlecone prace ślusarskie dla Spółki. Tym samym – w ocenie pozwanego – potrzeba dalszego „sprawdzenia” przydatności pracownika do pracy wydaje się być nieuzasadniona. Nadto już w toku postępowania przed Sądem I instancji jako przyczynę zawarcia umowy o pracę z dnia 1.08.2014r. wskazano fakt, że M. R. zdążył się wykazać wiedzą i umiejętnościami jakich firma wymagała od swoich pracowników, w związku z tym za sprawą opinii bezpośredniego przełożonego został zarekomendowany do podpisania z nim umowy o pracę. Pojawia się jednak wątpliwość dlaczego zatem zawarto z nim umowę na okres próbny.

Pozwany podał, iż stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje jednak tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

Zdaniem pozwanego, w przedmiotowej sprawie nie można mówić o nawiązaniu stosunku pracy przez M. R. z dniem 1.08.2014r., gdyż od tego dnia przebywał on na zwolnieniu lekarskim i już od pierwszego dnia zawarcia umowy o pracę nie świadczył pracy, przy czym w sprawie nie można stwierdzić, iż niezdolność wnioskodawcy do pracy była zdarzeniem nagłym. Według apelującego, w przypadku wnioskodawcy przebywającego na zwolnieniu lekarskim od dnia 1.08.2014r., tj. od dnia, w którym miała zostać podpisana umowa o pracę, nie można mówić o skutecznym jej zawarciu, bowiem doświadczenie życiowe wskazuje, a przepisy prawa potwierdzają fakt, że nie mógł on w sposób prawidłowy już w dniu zawarcia tejże umowy wypełniać jej postanowień. O tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie swych dociekań Sąd odwoławczy wskazuje, iż 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 (tekst jedn.: 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 M. R. a (...) Spółką z o.o. w C. była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku 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. 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 umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron faktycznego wykonywania 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. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. 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. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego

celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 18 maja 2006 r. (III UK 32/06, LEX nr 957422), że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia.

Zatem kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, albowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Z powyższego wynika, że mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Stosownie do art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2007r. (sygn. akt II PK 56/07, OSNP 2008/23-24/350) wskazał, że przepis art. 26 k.p. nie uzależnia powstania stosunku pracy od jej faktycznego rozpoczęcia przez pracownika. Jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi do wykonywania pracy, a jeżeli nieprzystąpienie do pracy przez pracownika nastąpiło z przyczyn przez niego zawinionych, to pracodawca może stosować przewidziane prawem sankcje, aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Skoro zatem po myśli art. 8 ust. 1 ustawy systemowej za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a według art. 13 pkt 1 tejże ustawy pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy, to obowiązek ubezpieczeń co do zasady następuje w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. Skutek zawarcia umowy o pracę w postaci obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom nie wystąpi o ile dowiedzione zostanie zawarcie umowy o pracę dla pozorów.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność występuje w każdym przypadku, gdy strony zgodnie ustalają, że co najmniej oświadczenie woli złożone przez jedną z nich nie będzie wywoływało wyrażonych w nim skutków prawnych. Z powyższego wynika, że przy składaniu pozornego oświadczenia woli występuje element koniecznego współdziałania stron. Umowa o pracę będzie zatem zawarta dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04). Ocena ważności umów o pracę powinna każdorazowo następować na podstawie analizy indywidualnego stanu faktycznego, przy użyciu reguł doświadczenia życiowego i dokładnym rozważeniu okoliczności danej sprawy, w tym zwłaszcza rzeczywistego świadczenia pracy, jej odbierania i opłacania, racjonalnego układania stosunków pracy (np. w przedmiocie faktycznych potrzeb lub możliwości ekonomicznych zatrudnienia pracownika, czy też stopnia naruszenia zasad uczciwości pomiędzy stronami stosunku pracy). Również w wyroku z dnia 22 czerwca 2015r., (I UK 367/14, LEX nr 1771586) Sąd Najwyższy wskazał, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. Stanowisko to nie prowadzi do wniosku, jaki wyprowadza pozwany, że o ile nie dojdzie do wykonywania obowiązków pracowniczych, to niejako automatycznie przyjęcie należy pozorności umowy o pracę. Przeciwnie – wnioskować należy, że w sytuacji gdy pracownik podjął pracę nie można zarzucić pozorności umowy o pracę, zaś w sytuacji gdy nie podjął on czynności wynikających z umowy o pracę, to dopuszczalne jest badanie tej umowy pod kątem zawarcia jej dla pozorów. Dopiero jednak po przeanalizowaniu konkretnego przypadku i w zależności od wyniku postępowania dowodowego będzie można mówić o pozorności oświadczenia woli lub o braku pozorności.

Podsumowując, aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 § 1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, iż osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Przechodząc do właściwych rozważań, wskazać należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego, orzeczenie zapadłe w przedmiotowej sprawie w pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w okolicznościach faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych. Poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne są wystarczające zdaniem Sądu odwoławczego do merytorycznego rozpoznania sprawy, wobec czego nie było konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że ubezpieczony M. R. w dacie zawarcia umowy o pracę posiadał aktualne zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku ślusarza wystawione w dniu 18 czerwca 2014r. i ważne do dnia 18 czerwca 2017r. Z faktu, że ubezpieczony zgłaszał się do lekarza z powodu dolegliwości bólowych kręgosłupa w lipcu 2014r. nie wynika, że po pierwsze pracodawca wiedział o tych dolegliwościach, a po drugie, iżby miały charakter uniemożliwiający ubezpieczonemu świadczenie pracy. Ubezpieczony bowiem w lipcu 2014r. pracował w ramach umowy zlecenia bez przerw, co potwierdził brygadzysta M. P.. Pozwany natomiast nie wykazał, aby pracodawca przed zawarciem umowy o pracę z ubezpieczonym miał jakąkolwiek wiedzę na temat jego leczenia w lipcu 2014r., ani też, że w chwili zawarcia umowy o pracę ubezpieczony z uwagi na stan zdrowia nie był zdolny do realizowania tej umowy. Wysoce prawdopodobnym jest, że ubezpieczony w ogóle nie wspomniał w pracy o problemie zdrowotnym, skoro chciał się wykazać i zależało mu na zawarciu umowy o pracę. Jak wyżej wskazano dla pozorności umowy konieczna jest świadomość obu stron, że umowa ta nie będzie realizowana, a ma zmierzać jedynie do zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podkreślenia wymaga również, że – jak wskazał sam pozwany w apelacji – w okresie od 01 maja 2014r. do 31 sierpnia 2014r. w zakładzie pracy utworzono 50 nowych stanowisk pracy, w tym dla ubezpieczonego. Uznać zatem należało, że po stronie pracodawcy istniała potrzeba zatrudnienia pracowników. Z oświadczenia pełnomocnika odwołującej się Spółki złożonego na rozprawie w dniu 01 czerwca 2015r., a nie kwestionowanego przez organ rentowy, wynika, iż tego samego dnia tj. 01 sierpnia 2014r. zawarto umowę o pracę nie tylko z ubezpieczonym, ale też z kilkoma innymi osobami, które wcześniej także pracowały w Spółce w ramach umów cywilnoprawnych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego za pozornością zawartej przez odwołujących się umowy o pracę nie może przemawiać fakt, że zawarto ją na okres próbny. To od woli stron zależy czy pierwsza umowa o pracę będzie zawarta na okres próbny, na czas określony czy od razu na czas nieokreślony. Nie można pracodawcy czynić zarzutu, że chciał sprawdzić jak ubezpieczony będzie wywiązywał się ze swoich obowiązków w rygorze wynikającym ze stosunku pracy. Co istotne – z materiału dowodowego wynika też, że w ramach umów zlecenia ubezpieczony pracował w systemie trzymianowym i tak też miał pracować w ramach umowy o pracę. Nadto jego wynagrodzenie określone w umowie o pracę było zbliżone do wynagrodzenia, jakie osiągał wcześniej z tytułu realizacji umów zlecenia. Ubezpieczony jako pracownik miał zarabiać po 13,75zł na godzinę brutto, co przy 22 dniach roboczych i 8 godzinach pracy dziennie daje kwotę 2.420zł brutto ($13,75 \times 8 \times 22 = 2.420$). Natomiast za cały lipiec 2014r. ubezpieczony zarobił brutto 2.500,93zł, a za okres od 18 do 30 czerwca 2014r. jego wynagrodzenie brutto wyniosło 1.579,11zł.

Podsumowując, cały materiał zgromadzony w sprawie zdaniem Sądu Apelacyjnego dawał podstawy do zweryfikowania przez Sąd decyzji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i stwierdzenie, że nie jest ona prawidłowa, a postępowanie sądowe mające na celu weryfikację tej decyzji wykazało, że strony łączyła ważna umowa o pracę zawarta na okres od dnia 01 sierpnia 2014r. do dnia 31 października 2014r. Tym samym za chybiony uznać należało zarzut apelującego organu w zakresie naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, bowiem Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że stronom przedmiotowej umowy nie można zarzucić zawarcia jej dla pozorów.

Ze względów wskazanych powyżej, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji i uznając apelację pozwanego za bezzasadną, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

SSA Alicja Podlewska SSA Lucyn Ramlo SSO del. Maria Ołtarzewska