

Sygn. akt III AUa 1510/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Rzeźniowiecka

Sędziowie: SSA Beata Michalska (spr.)

del. SSO Karol Kotyński

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2018 r. w Ł.

sprawy J. S.

przy udziale zainteresowanego B. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji J. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 26 września 2017 r. sygn. akt VIII U 2980/14

1. oddała apelację;

2. zasądza od J. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt: III AUa 1510/17

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 26 września 2017r. oddalił odwołanie J. P. aktualnie S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. z 4 lipca 2014r. stwierdzającej, że odwołująca się nie podlega od 1 marca 2014r. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. S., prowadzącego działalność pod firmą Klinika (...) w Ł., oraz zasądził od odwołującej się i płatnika składek na rzecz organu rentowego kwoty po 2400 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiły następujące ustalenia faktyczne:

J. S. (dawniej P.), ur. (...), ukończyła w 2009r. Wydział Pielęgniarstwa i Położnictwa i uzyskała tytuł licencjata. Od 1 lutego 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. świadczyła pracę na umowę o pracę na rzecz (...) Spółki z o.o. w B. jako asystent sprzedaży. Od 5 marca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. była zatrudniona w Zakładzie (...) w Ł. jako specjalista ds. sprzedaży i marketingu z minimalnym wynagrodzeniem na 1/4 etatu.

B. S. od 20 grudnia 2013r. prowadził jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Klinika (...) w Ł. i zajmował się dostarczaniem maskotek reklamowych. Nie zatrudniał żadnych pracowników. Od 15 stycznia 2014 r. był też zatrudniony w firmie (...) jako konsultant do obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy. Kierowca do przewozu towaru wykonywał czynności dla firmy zainteresowanego na podstawie umowy zlecenia zawartej z zewnętrzną firmą transportową. W dniu 1 marca 2014 r. B. S. zawarł z odwołującą umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. reklamy i handlu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3500 zł miesięcznie brutto. Jako miejsce pracy wskazano Ł., ul. (...). Odwołująca się w dacie podjęcia pracy przedłożyła zaświadczenie podpisane przez lekarza do badań profilaktycznych o zdolności do pracy na ww. stanowisku dnia 28 lutego 2014r. Płatnik składek w dniu 27 marca 2014 r. dokonał zgłoszenia odwołującej się do ubezpieczeń społecznych. Płatnik i odwołująca są małżeństwem od 7 października 2014 r., zamieszkują razem oraz prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, które prowadzili jeszcze przed ślubem. B. S. jest ojcem dziecka odwołującej.

Stanowisko powierzone odwołującej było nowoutworzonym w firmie płatnika. Zainteresowany w 2014 r. otrzymał duże zamówienie na maskotki reklamowe dla operatora wycieczek R. T. w ilości 5000 szt. Odwołująca się miała świadczyć pracę w miejscu zamieszkania i w różnych godzinach dziennie, nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych, miała robić zamówienia materiałów do produkcji maskotek i zajmować się pozyskaniem kontrahenta z C. i kontaktem z tym kontrahentem. Miała także zajmować się obsługą klienta, kontaktować się telefonicznie i mailowo, organizować transport materiałów do tworzenia maskotek, zamawiać komponenty oraz kontaktować się ze szwaczkami, bywać u klientów osobiście. Firma płatnika nie znalazła wykonawcy tego zamówienia w Polsce tylko w C.. Kontrakt z C. płatnik zawarł w dniu 15 maja 2014 r.

Jak ustalił Sąd Okręgowy, przed zawarciem spornej umowy o pracę wnioskodawczyni pomagała nieodpłatnie przyszłemu mężowi i ojcu swojego dziecka w prowadzeniu działalności gospodarczej, a także wykonywała pewne czynności w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim. Ubezpieczona kontaktowała się z kontrahentami męża telefonicznie a także e-mailowo m.in. z firmami: Runo w dniach: 16 stycznia 2014 r., 28 stycznia 2014 r., 31 stycznia 2014 r., FE w dniach: 17 stycznia 2014 r., 05 maja 2014 r., L. w dniach: 25 lutego 2014 r., 26 lutego 2014 r., 28 lutego 2014 r., 13 maja 2014 r., 15 maja 2014 r., 03 czerwca 2014 r., R. w dniach: 05 maja 2014 r., 03 czerwca 2014 r. Przed zawarciem spornej umowy o pracę nawiązała kontakt z następującymi firmami: (...) Spółka z o.o., (...) S.A., G. (...).C A. P. D. D.. Odwołująca się w dacie zawarcia umowy o pracę była prawie w dziewiątym miesiącu ciąży. Od 10 kwietnia 2014 r. stała się niezdolna do pracy z powodu urodzenia dziecka i od tej daty przebywała na urlopie macierzyńskim. W okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy płatnik nie zatrudnił nowego pracownika w ramach umowy o pracę na stanowisko specjalisty ds. reklamy i handlu, gdyż nie było takiej potrzeby. W dniu 31 marca 2015 r. strony stosunku pracy rozwiązały umowę na mocy porozumienia stron. Firma Klinika (...) w 2014 r. uzyskała dochód w wysokości 19690,44 zł.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy, przywołując treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 § 1 k.p., uznał odwołanie za niezasadne i podlegające oddaleniu. Sąd wskazał, że do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Przywołał treść art. 83 § 1 k.c. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 r. (OSNAP 2002/21527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował i płacił wynagrodzenie za pracę. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa i czy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Czyniąc dalsze rozważania Sąd meriti podniósł, że organ rentowy uznał, iż odwołującą od 1 marca 2014 r. łączyła pozorna umowa o pracę z partnerem, przyszłym mężem. W ocenie Sądu o pozorności przedmiotowej umowy o pracę świadczą już same okoliczności jej zawarcia. Przede wszystkim w okresie przed zawarciem spornej umowy o pracę odwołująca nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, gdyż jej ostatnie zatrudnienie u J. N. na podstawie umowy

o pracę ustalo w dniu 31 grudnia 2013 r., co wynika bezsprzecznie z zeznań pracodawcy oraz z oryginałów dokumentów znajdujących się w aktach osobowych. W dacie zawarcia zaś spornej umowy o pracę, tj. w dniu 1 marca 2014 r. J. S. była już prawie w dziewiątym miesiącu ciąży i z uwagi na bliski termin porodu pewnym było, że wkrótce stanie się niezdolna do pracy. Ponadto nie miała faktycznie stałego miejsca pracy ani wyznaczonego czasu pracy. Zeznała, że miała świadczyć pracę w miejscu swojego zamieszkania i w różnych godzinach dziennie, co wyłącza możliwość wykonywania pracy w warunkach podporządkowania, gdyż brak było określonego czasu pracy i określonego miejsca wykonywania czynności. W ocenie Sądu, brak było podstawowego elementu charakterystycznego dla stosunku pracy jak podporządkowanie organizacyjne i służbowe. Podczas gdy w stosunku pracy muszą być precyzyjnie określone godziny pracy pracownika, albowiem tylko wtedy wiadomo, czy pracownik przepracował obowiązującą go normę czasu pracy, czy też normę tę przekroczył (o rodzi uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych), czy pracował w niedzielę i święta (co też wpływ np. na uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia).

Sąd zwrócił również uwagę na fakt, że zatrudnienie odwołującej na stanowisku specjalisty ds. reklamy i handlu nie było uzasadnione rzeczywistymi potrzebami pracodawcy. Była jedyną osobą zatrudnioną w firmie płatnika na podstawie umowy o pracę na specjalnie utworzonym stanowisku. We wcześniejszym okresie czynności, które miały stanowić zakres jej obowiązków, wykonywał sam zainteresowany i ewentualnie przyszła żona pomagała mu nieodpłatnie. Powyższe okoliczności potwierdzają przedłożone przez odwołującą bilingi telefoniczne, a także kopia korespondencji e-mailowej, z których wynika, że kontaktowała się z kontrahentami przed datą zawarcia spornej umowy o pracę. Sąd zaznaczył także, że w okresie usprawiedliwionej nieobecności wymienionej w pracy pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce z powodu tego, że jak sam stwierdził nie było takiej potrzeby. Okoliczności te świadczą o tym, że faktyczny zakres czynności powierzony odwołującej nie wymagał zatrudnienia w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. J. S. nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych. Brak jest dowodów na świadczenie przez nią pracy w spornym okresie. Z przedstawionej dokumentacji wynika jedynie, że wykonywała pewne czynności, jak np. kontakt z kontrahentami przed datą zawarcia spornej umowy, jak i już w trakcie urlopu macierzyńskiego. Kontrakt z C. został zawarty w dniu 15 maja 2014 r. a zatem także, gdy odwołująca przebywała na urlopie macierzyńskim. W tej sytuacji fakt jej zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. reklamy i handlu na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie był uzasadniony rzeczywistymi potrzebami pracodawcy.

Sąd Okręgowy przyjął, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że przedmiotowa umowa o pracę z dnia 1 marca 2014 r. była pozorną umową o pracę. Pozorność jej polegała na tym, że strony sporządziły umowę wyłącznie w celu objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku ze zbliżającym się wkrótce rozwiązaniem ciąży. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia J. S. wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, iż w spornym okresie faktycznie świadczyła ona pracę w ramach stosunku pracy. Czynności ubezpieczonej można co najwyżej zakwalifikować do faktycznej współpracy przy wykonywaniu pozarolniczej działalności gospodarczej. „Pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale też wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie, niż umowa o pracę” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 324/06, M.P.Pr (...)). Tym samym przedmiotowa umowa jako pozorna w okresie od 1 marca 2014 r. jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. i nie wywołuje skutku w postaci objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, nawet w sytuacji, gdy była odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku. Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd obciążył odwołującą i płatnika obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez organ rentowy. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ZUS Sąd ustalił na podstawie § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 507 j.t) w związku z treścią Uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16.

Apelację od powyższego wyroku złożyła J. S., zaskarżając go w całości i zarzucając:

1.obrazę przepisów postępowania, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, a polegające na naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku polegającego na całkowicie niezasadnym przyjęciu, iż apelująca pozostając zatrudniona przez B. S. nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy, a dokonywane przez nią czynności co najwyżej można zakwalifikować do współpracy przy wykonywaniu pozarolniczej działalności gospodarczej;

2.obrazę przepisów postępowania, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, a polegające na naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niedostateczne wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku oraz mylne utożsamianie przesłanek uznania umowy za zawartą w celu obejścia prawa z pozornością czynności, podczas gdy umowa o pracę nie może być jednocześnie pozorna i zawarta w celu obejścia prawa;

3.obrazę przepisów prawa materialnego w postaci art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem, że o pozorności umowy o pracę z dnia 1 marca 2014 r. przesądzać ma jej zawarcie w celu objęcia odwołującej się ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia świadczenia z ubezpieczenia społecznego w związku ze zbliżającym się rozwiązaniem ciąży.

W oparciu o powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uznanie, że od 1 marca 2014 r. do 31 marca 2015 r. podlegała ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Klinika (...) oraz zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, za obie instancje według norm przepisanych. Niezależnie od powyższego, z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia przedmiotowego środka zaskarżenia, wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania zgodnie z art. 102 k.p.c. z uwagi na jej sytuację materialną.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono między innymi, że wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, w aktach osobowych odwołującej się znajduje się pisemny zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. W ramach świadczenia pracy odwołująca pozyskiwała nowych odbiorców produktów firmy, podtrzymywała kontakty handlowe z dotychczasowymi klientami, zajmowała się sprzedażą produktów firmy na terenie kraju, prowadziła rozmowy i korespondencję handlową. Zajmowała się również zamówieniami i ich realizacją, a także nawiązaniem kontaktów handlowych z kontrahentem z C., o co dbała również po urodzeniu dziecka, bowiem chciała doprowadzić kontrakt do finalizacji, a jej pracodawca nie dysponował umiejętnością prowadzenia rozmów handlowych w języku angielskim. Zdaniem skarżącej, powyższa dokumentacja w połączeniu z przedłożonymi w toku postępowania bilingami telefonicznymi, korespondencją mailową, a także zeznaniami płatnika składek oraz wyjaśnieniami samej odwołującej, potwierdza, że od początku zatrudnienia wykonywała wszystkie należące do niej obowiązki pracownicze warunkowane aktualnymi potrzebami pracodawcy. Zajmowała się zamówieniami pozostając w stałym kontakcie handlowym z dotychczasowymi kontrahentami firmy, m.in. (...) s.c., (...) s.c. A. P. D. C., (...) S.A., (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. Odwołująca się organizowała zamówienia materiałów, tkanin, maskotek, jak również została oddelegowana przez pracodawcę do pozyskania, prowadzenia negocjacji i sfinalizowania kontraktu z C.. Skarżąca podkreśliła, że świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy we wskazanym w umowie miejscu. Niewątpliwie miejscem tym było jej miejsce zamieszkania, niemniej jednak charakter wykonywanej pracy nie wymagał obecności w siedzibie firmy, bowiem wykonywała ona swoje obowiązki w sposób zdalny. Świadczyła ona pracę osobiście, pozostając w stosunku podporządkowania wobec swojego pracodawcy, gdyż składała mu ustne raporty z realizacji zamówień, rozmów z kontrahentami oraz postępów w negocjacjach z C., a także wykonywała polecenia swojego przełożonego i podpisywała listy obecności. Wykonywanie obowiązków pracowniczych miało charakter odpłatny, bowiem w zamian za świadczoną pracę otrzymywała umówione wynagrodzenie.

W ocenie skarżącej, Sąd I instancji nie wyjaśnił w sposób dostateczny, tj. odpowiadający treści art. 328 § 2 k.p.c., podstawy materialnej wydanego wyroku, błędnie utożsamiając czynność zmierzającą do obejścia prawa z czynnością pozorną, o czym świadczy przede wszystkim szerokie odwoływanie się w treści uzasadnienia do przesłanek

czynności zmierzającej do obejścia prawa w postaci oceny zasadności decyzji i potrzeb gospodarczych pracodawcy (przedsiębiorcy).

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja odwołującej się nie zasługuje na uwzględnienie.

Kontrola instancyjna zaskarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do akceptacji ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji oraz uznania, że z dokonanej oceny prawnej Sąd Okręgowy wyprowadził prawidłowy wniosek o nieuwzględnieniu odwołania J. S.. Poczynione przez Sąd meriti ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny przyjmuje za własne, znajdujące odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do kwestii oceny zatrudnienia odwołującej się od 1 marca 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej z B. S. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Klinika (...) w Ł., jako tytułu do podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadko-

wemu.

Stosownie do treści art.6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają, z zastrzeżeniem art.8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Osoby takie, na podstawie art.11 ust. 1 powołanej ustawy, podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, przy czym podleganie przez niewymienionym ubezpieczeniom (a także ubezpieczeniu wypadkowemu z mocy art. 12 ust. 1 ustawy) następuje od dnia nawiązania stosunku pracy i trwa do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1 ustawy). W myśl art.8 ust.1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległe powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki prawne, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie: pierwszy - na bieżąco, gdyż świadcząc pracę otrzymuje wynagrodzenie, drugi - na przyszłość, tj. na wypadek ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego, najczęściej zdarzeń losowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 czerwca 2016 r., III AUa 320/16, LEX nr 2137139). Stosunek ubezpieczenia społecznego jest zatem wtórny wobec stosunku pracy w tym znaczeniu, że pracownicze 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 o pracę ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczeń stanowi rzeczywiste zatrudnienie, a nie samo podpisanie umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie badaniu podległo, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami stanowiła taką czynność prawną, w wyniku której doszło do nawiązania i wykonywania pracy w myśl przepisów kodeksu pracy. Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest zatem faktyczne istnienie stosunku pracy. O ważności stosunku pracy świadczy przede wszystkim to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę wolne są od wad, powodujących ich nieważność bądź bezskuteczność. Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 22 § 1 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. Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, odróżniającymi go od innych zobowiązaniowych stosunków prawnych, np. umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Są nimi: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność za wykonaną pracę. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc 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 obiektywna możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc rzeczywista realizacja treści stosunku pracy w znaczeniu ustawowym w granicach zakreślonych zawartą umową.

Z treści wywiedzionej przez pełnomocnika odwołującej apelacji wynika, że podstawę do wzruszenia wydanego przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia stanowi zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku polegającego na całkowicie niezasadnym przyjęciu, iż odwołująca, pozostając zatrudniona przez B. S., nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd pierwszej instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000 nr 17, poz. 655). Dlatego też skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, nie jest natomiast wystarczająca odmienna ocena tych dowodów dokonana przez samą stronę. Innymi słowy to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego nie oznacza naruszenia wymogów art. 233 § 1 k.p.c. Oceny poszczególnych dowodów dokonuje skład orzekający i nawet gdyby z przedstawionych dowodów można było wyprowadzić wnioski odmienne, to nie można przyjąć, że dochodzi do naruszenia wskazanej normy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji trafnie, w oparciu o całość zebranego materiału dowodowego, ustalił stan faktyczny dotyczący spornego tytułu do ubezpieczeń społecznych, zaś w swoich wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny dowodów zakreślone normą z art. 233 § 1 k.p.c. Na materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, stanowiący podstawę ustaleń faktycznych, składały się osobowe źródła dowodowe oraz dowody z dokumentów. Sąd Okręgowy, dokonując oceny całości materiału dowodowego doszedł do przekonania, że ubezpieczona faktycznie nie świadczyła na rzecz płatnika składek pracy w reżimie pracowniczym na umówionym stanowisku specjalisty ds. reklamy i handlu, a zawarta umowa o pracę w rezultacie miała charakter pozorny w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przysługujących osobie mającej status pracownika, a nie w celu rzeczywistego realizowania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że w sprawie brak dowodów potwierdzających rzeczywiste wykonywanie przez odwołującą się umówionej pracy w reżimie pracowniczym w wymiarze 8 godzin dziennie. Trafnie Sąd meriti ocenił, że z przedłożonej dokumentacji wynika jedynie, że odwołująca wykonywała pewne pojedyncze czynności, ale były one wykonywane zarówno przed datą zawarcia spornej umowy, jak i już w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego (kontrakt z C.). Jako dowód wykonywania pracy na rzecz płatnika odwołująca przedstawiła wydruk bilingów rozmów telefonicznych na k.20-27 i 107-114 oraz kopie maili, ale tylko za okres od 1 marca do 10 kwietnia 2014r. (na k.12-19 akt), na co słusznie zwrócił uwagę pełnomocnik ZUS. Uzupelnienie postępowania dowodowego przez załączenie bilingów telefonicznych za dłuższy okres od stycznia do czerwca 2014r. (na k.195-210 akt sprawy) potwierdza prawidłowość ustaleń Sądu I instancji, których apelująca nie zwalcza, że takie same czynności w postaci rozmów telefonicznych z kontrahentami płatnika były wykonywane regularnie od 2 stycznia 2014r. , a także po 10 kwietnia 2014r. (kiedy odwołująca stała się niezdolna do pracy). A zatem należy uznać, że albo ze wskazanego numeru rozmowy telefoniczne przeprowadzała inna osoba, co wyłącza możliwość uznania ich za dowód świadczenia pracy przez odwołującą się. Albo też odwołująca wykonywała pewne czynności na rzecz swojego partnera na długo przed zawarciem z nim spornej umowy o pracę oraz w trakcie niezdolności do pracy, a to z kolei, jak słusznie uznał Sąd meriti, wyklucza możliwość ustalenia, że te same czynności po 1 marca 2014r. były wykonywane w oparciu o sporną umowę o pracę. W rezultacie w sprawie nie ma dowodów potwierdzających jednoznacznie fakt wykonywania przez odwołującą pracy pod kierownictwem pracodawcy w spornym okresie od 1 marca 2014 r. do 10 kwietnia 2014 r., poza zeznaniami samych stron, które zważywszy na okoliczności (płatnik składek jest mężem ubezpieczonej) muszą być analizowane z wyjątkową ostrożnością. Nawet zeznania zaoferowanych przez strony świadków nie potwierdzają faktycznego świadczenia przez apelującą umówionej pracy w spornym okresie.

Istotnie należy zgodzić się z apelującą, że w aktach sprawy znajduje się pisemny zakres obowiązków, nie mniej jednak okoliczność ta nie ma istotnego znaczenia dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu meriti, albowiem dokument ten w żadnej mierze nie dowodzi, że w spornym okresie odwołująca się świadczyła pracę na rzecz płatnika składek w reżimie pracowniczym na stanowisku specjalisty ds. handlu i reklamy. Podkreślić należy, że same tylko dokumenty pracownicze w postaci umowy o pracę, kwestionariusza osobowego, listy obecności, listy płac czy zakresu obowiązków, jako dokumenty prywatne, zgodnie z art. 245 k.p.c., stanowią dowód tego, że osoby, które je podpisały, złożyły oświadczenie zawarte w tym dokumencie. Stąd w ustalonych niespornie okolicznościach niniejszej sprawy (umowa o pracę zawarta między przyszłymi małżonkami) nie można ich uznać za wystarczające dowody świadczące o faktycznym wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy.

Sąd Okręgowy słusznie zaakcentował wątpliwości co do potrzeby zatrudnienia pracownika po stronie płatnika oraz możliwości podjęcia pracy przez odwołującą, w sytuacji gdy w dacie zawarcia umowy o pracę była już prawie w dziewiątym miesiącu ciąży i w związku z tym było pewne, że w niedługim okresie czasu stanie się niezdolna do pracy. Ponadto pracodawca zatrudnił matkę swojego dziecka i przyszłą żonę na nowoutworzonym stanowisku, nikogo na jej miejsce nie zatrudnił, mimo długotrwałej nieobecności w pracy, uznając to za zbędne, a następnie strony rozwiązały z dniem 31 marca 2015r. sporną umowę o pracę za porozumieniem, co dodatkowo potwierdza brak jakiegokolwiek potrzeby zatrudnienia w jednoosobowej firmie prowadzonej przez płatnika pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy na umówionym stanowisku. Marginalnie warto też zauważyć, ustalone niespornie przez Sąd Okręgowy okoliczności, że skarżąca nie miała stałego miejsca pracy i ustalonego czasu pracy, obowiązki miała wykonywać w domu w dowolnym czasie, a to wskazuje na brak w relacjach między pracownikiem a pracodawcą istotnych cech podporządkowania procesu pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wszystkie z podniesionych przez Sąd Okręgowy okoliczności, postrzegane łącznie, dają podstawy dla ustalenia, że strony zawierając w dniu 1 marca 2014 r. umowę o pracę, złożyły oświadczenia woli nacechowane pozornością. Zdaniem Sądu odwoławczego, wbrew stanowisku wyrażonemu w apelacji, nie ulega wątpliwości, że Sąd Okręgowy uznał, iż strony złożyły oświadczenia pozorne. Zgodnie z treścią przepisu art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. O ile w przypadku czynności zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) celem stron jest jej dokonanie, o tyle wskutek oświadczeń pozornych strony jedynie symulują dokonanie czynności. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną, gdyż jedna zostaje faktycznie dokonana, a druga jest tylko symulowana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2013 r., I UK 649/12, Legalis nr 750301). Dokonując czynności prawnej pozornej strony de facto składają dwa oświadczenia woli. Pierwsze oświadczenie, dotknięte sankcją nieważności, jest składane „na zewnątrz” i jego konstrukcja zewnętrzna odpowiada wymogom przewidzianym dla czynności danego rodzaju. Charakterystyczny dla instytucji pozorności jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych wynikających z pozornego oświadczenia woli, przy czym brak tego zamiaru dotyczy samej treści czynności prawnej (np. brak zamiaru świadczenia oznaczonej w umowie pracy). Drugie oświadczenie woli stron czynności pozornej obejmuje porozumienie co do tego, że pierwsze oświadczenie nie wywoła skutków prawnych. Precyzyjnie rzecz ujmując, mogą to być zgodne oświadczenia o braku zamiaru wywołania skutków prawnych lub oświadczenie jednej strony o braku zamiaru wywołania skutków prawnych i zgoda drugiej strony na powyższe (zob. M. Gutowski „Nieważność czynności prawnej”, rozdział III, C.H.Beck 2014). Porozumieniu temu towarzyszy wola stworzenia pozorów, zmierzających do wywołania wrażenia, że czynność ta została rzeczywiście dokonana. Oświadczenie pozorne wiąże się z brakiem woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub podmiotów, w tym organów władzy publicznej, co do rzekomego dokonania owej czynności prawnej. Strony udają więc, że dokonują jakiejś czynności prawnej, a pozorność ma miejsce wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje, jak i wtedy, gdy czynność pozorna ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2002 r., V CKN 1547/00, Legalis nr 59806). W świetle

powyższych rozważań nie ulega wątpliwości, że strony spornej umowy o pracę nie zamierzały faktycznie wykonywać jej postanowień, ponieważ po stronie pracodawcy brak było potrzeby zatrudnienia pracownika na umówionym stanowisku i na umówionych warunkach, a odwołująca faktycznie nie świadczyła pracy w reżimie pracowniczym. Tym samym, wbrew twierdzeniom apelującej, umowa nie mogła zostać uznana za zmierną do obejścia przepisów ustawy. W okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy, jak trafnie uznał Sąd meriti, zachodziły okoliczności uzasadniające uznanie zawartej przez odwołującą i zainteresowanego umowy o pracę z dnia 1 marca 2014 r. jedynie dla pozorów, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c.

Reasumując, w ocenie Sądu odwoławczego wskazane wyżej okoliczności, a więc w szczególności zatrudnienie ubezpieczonej w ramach umowy o pracę i brak obiektywnych dowodów potwierdzających faktycznym świadczenie pracy, zatrudnienie ubezpieczonej w 9 miesiącu ciąży na nowoutworzonym stanowisku pracy przez płatnika składek, który jest mężem i ojcem dziecka ubezpieczonej, a także brak powrotu do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, dają dostateczną podstawę do przyjęcia, że strony złożyły oświadczenia woli nacechowane pozornością, bowiem ich logiczne powiązanie w całość, stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do rzeczywistej woli stron umowy, zaś ustalenia takie stanowią element stanu faktycznego. Należy przyjąć, że w niniejszej sprawie strony zawierając umowę o pracę z góry przyjęły, że umowa ta zostaje zawarta tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wbrew wywodom zawartym w apelacji, J. S. nie przekonała dowodowo w procesie, że stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji jest nieprawidłowe. Apelująca nie zdołała skutecznie podważyć dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych i tym samym nie udowodniła, że od 1 marca 2014 r. pracowała w ramach stosunku pracy u płatnika składek Klinika (...) B. S.. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny stwierdza, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stąd też przedmiotowa umowa nie rodziła żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. W świetle powyższego wydane przez Sąd meriti rozstrzygnięcie odpowiada prawu.

Reasumując, Sąd Apelacyjny oddalił apelację J. S., z mocy art. 385 k.p.c. Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym lokuje się w treści przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c., których wysokość Sąd Apelacyjny ustalił w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 poz. 265 ze zm.). Nie uwzględniono wniosku apelującej o nieobciążanie jej kosztami procesu na podstawie art. 102 k.p.c., gdyż wniosek ten nie został w dostateczny sposób uprawdopodobniony. Dokumenty załączone do apelacji, a dotyczące egzekucji komorniczej należności w kwocie 8034,96 zł. na rzecz wierzyciela J. N., nie wskazują na sytuację rodzinną i majątkową apelującej uniemożliwiającą uiszczenie kwoty 240 zł., a jedynie na toczące się przeciwko niej postępowanie egzekucyjne w sprawie należności byłego pracodawcy.