

Sygn. akt III AUa 449/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Górską

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2022 r. w Szczecinie na posiedzeniu niejawnym

sprawy M. K. oraz R. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonego i płatnika składek od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 30 lipca 2021 r., sygn. akt IV U 305/21

oddala apelacje.

	Beata Górską	
--	--------------	--

Sygn. akt III AUa 449/21

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 26.01.2021r. nr (...), wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U z 2019r. poz. 300, z późn. zm.) oraz art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że M. K. jako pracownik u płatnika składek R. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 24.08.2020r.

Odwołania od powyższej decyzji wnieśli ubezpieczona i płatniczka składek domagając się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że podlega jako pracownik u płatnika składek R. K. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 24.08.2020r. W uzasadnieniu wskazano, że ubezpieczona rzeczywiście nawiązała stosunek pracy z płatniczką, aby zapewnić sobie dodatkowe źródło dochodów, co nastąpiło w czasie urlopu wypoczynkowego u dotychczasowego pracodawcy. Później zaś po jego zakończeniu, miała wystarczająca dużo czasu, aby pogodzić oba zatrudnienia, jedno na cały etat, a drugie na pół etatu. Podczas zatrudniania się u płatniczki nie wiedziała, że jest w ciąży. Niezależnie od tego żaden przepis prawa nie zabrania podjęcia zatrudnienia przez kobiety w ciąży.

Organ rentowy w odpowiedzi na oba odwołania podtrzymał swoje stanowisko, wniósł o oddalenie każdego z nich oraz zasądzenie od ubezpieczonej oraz płatniczki składek kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem.

Sprawy z obu odwołań zostały połączone do wspólnego rozpoznania pod sygnaturą akt IV U 305/21.

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2021 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie oddalił odwołania oraz zasądził od R. K. oraz M. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwoty po 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że R. K. prowadzi od dnia 24.06.2002r. pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą W. R. Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo-Uslugowe (...), z siedzibą w S., przy ulicy (...). Jej przedmiotem jest produkcja okien PCV. Płatniczka posiada zakład produkcyjny, w którym zatrudnia ok. 20 pracowników na podstawie umowy o pracę. W większości są to pracownicy fizyczni, a ponadto handlowiec, technolog i pracownik biurowy. Poza technologiem, zatrudnionym za wynagrodzeniem 3.000zł netto otrzymują oni wynagrodzenie minimalne. Nie zatrudniała nikogo na stanowisku pracownika gospodarczego – do prac sprzątających.

Zakład produkcyjny prowadzony przez płatniczkę składa się z hali produkcyjnej oraz odrębnego budynku z pomieszczeniami biurowymi oraz socjalnymi -szatnią, kuchnią i toaletą o łącznej pow. ok. 80m².

M. K. urodziła się (...) w S.. W dniu 05.07.2014r. uzyskała tytuł magistra pedagogiki w (...) Wyższej Szkole (...). Mieszka w B..

Pracę zarobkową rozpoczęła w roku 2010. Od 01.04.2010r. do 30.09.2010r. odbywała staż w Urzędzie Miejskim w B. na stanowisku sekretarki. Od 20.04.2011r. do 30.04.2012r. była zatrudniona jako pomoc administracyjna w Urzędzie Miejskim w B..

Od 07.12.2012r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika obsługi klienta w Firmie Handlowej (...) z siedzibą w B., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym. Swoje czynności wykonuje na stacji paliw w B.. Od 21.08.2020r. do 14.09.2020r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Następnie pracę na rzecz pracodawcy wykonywała od dnia 16.09.2020r. w godzinach od 7.00 do 12.00, a z kolei w dniach 17.09.2020r.-18.09.2020r., 21.09.2020r.-25.09.2020r., 28.09.2020r. do 30.09.2020r. w godzinach od 7.00 do 15.00. Od 1.10.2020r. przebywała na zwolnieniu chorobowym.

W dniu 10.09.2020r. lekarz ginekolog stwierdziła u ubezpieczonej podczas wizyty lekarskiej ciążę w wieku 7 tygodni i 4 dni. Jako datę ostatniej miesiączki ubezpieczona wskazała 19.07.2020r. Datę porodu lekarz określił na 25.04.2021r. Następnie, w dniu 30.09.2020r. prowadząca lekarz ginekolog stwierdziła stan zagrożenia poronieniem. Wystawiła wówczas pierwsze zwolnienie lekarskie, kontynuowane do dnia porodu.

R. K. i M. K. podpisały umowę o pracę z datą 24.08.2020r., na czas określony od 24.08.2020r. do 23.08.2022r., na stanowisku pracownika gospodarczego, na 1/2 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 1580 zł brutto miesięcznie. Miejsce wykonywania pracy określono według siedziby płatniczki- ul. (...), (...)-(...) S..

Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę wpłynęło w dniu 26.08.2020r.

Ubezpieczona podpisała dokument stanowiący zakres obowiązków pracownika gospodarczego, do którego miało należeć:

- utrzymywanie w należytej czystości przydzielonych do sprzątnięcia pomieszczeń, najbliższego otoczenia przed wejściem do budynków oraz pomieszczenia do przechowywania urządzeń i środków przeznaczonych do sprzątnięcia,

tj. m in. zmiatanie, mycie i dezynfekcja podłóg, odkurzanie i pranie wykładzin, mycie sanitariatów, mebli, urządzeń kuchennych, wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonego.

M. K. podpisała również inne dokumenty:

- kartę szkolenia wstępnego z 24.08.2020r. w zakresie bhp;
- informację o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym z 24.08.2020r.;
- oświadczenie wiedzy o stosowaniu przez pracodawcę monitoringu w zakładzie pracy;
- oświadczenie o przekazywaniu wynagrodzenia na rachunek bankowy;
- oświadczenie dla celów związanych z potrącaniem zaliczek na podatek dochodowy.

Orzeczeniem lekarskim z 24.08.2020r., wydanym na podstawie skierowania z dnia 21.08.2020r., nie stwierdzono u niej przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku pracownika gospodarczego.

M. K. podpisała listę obecności w pracy w dniach od 24.08.2020r. do 28.08.2020r. w godzinach 16.30-20.30, w dniu 31.08.2020r. w godzinach od 16.30 do 20.30, w dniach od 01.09.2020r. do 04.09.2020r., od 07.09.2020r. do 11.09.2020r., od 14.09.2020r. do 18.09.2020r., od 21.09.2020r. do 25.09.2020r., od 28.09.2020r. do 30.08.2020r.-każdorazowo w godzinach od 16.30 do 20.30.

Ubezpieczona otrzymała od płatniczki na podstawie przelewu bankowego następujące kwoty tytułem wynagrodzenia: w dniu 10.09.2020r. - 419,02 zł, w dniu 09.10.2020r. - 1210,68 zł, w dniu 10.11.2020r. - 1248,14 zł, w dniu 07.12.2020r. - 90,90 zł.

Od 01.10.2020r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą, bez przerwy do czasu porodu.

W okresie orzeczonej niezdolności do pracy, na jej miejsce nie został zatrudniony żaden inny pracownik. Czynności związane ze sprzątaniami pomieszczeń R. K. wykonywała samodzielnie, bądź powierzała swoim pracownikom ponad ich normalne obowiązki.

W dniu 15.11.2020r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wpłynął wniosek R. K. o wypłatę zasiłku chorobowego dla M. K. za okres od 03.11.2020r. do 25.11.2020r. Płatniczka oświadczyła, że wypłaciła ubezpieczonej wynagrodzenie za okresy orzeczonej niezdolności do pracy od 01.10.2020r. do 02.11.2020r.

W dniu 02.12.2020r. organ rentowy wszczął postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia M. K. u R. K., na podstawie umowy o pracę od 24.08.2020r. Zakończył je 05.01.2021r.

W konsekwencji przeprowadzonego postępowania, ZUS decyzją z dnia 26.01.2021r. nr (...), stwierdził, że M. K. jako pracownik u płatnika składek R. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 24.08.2020r.

Ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 28 kwietnia 2021r. Obecnie korzysta z zasiłku macierzyńskiego.

Z kolei płatniczka w dniu 05.03.2021r. jako zleceniodawca, zawarła z przedsiębiorstwem Unia Sp. z o.o. z siedzibą w K., jako zleceniobiorcą, na okres od 08.03.2021r. do 31.12.2021r., umowę zlecenia na wykonywanie usługi sprzątaniami w swoim obiekcie o powierzchni 250 m², położonym przy ulicy (...) w S.. Płatniczka zleciła sprzątaniami swojego obiektu 2 razy w tygodniu, przez jednego pracownika skierowanego przez zleceniobiorcę. Zakres usługi obejmuje: sprzątaniami podłóg, stolarki okiennej i drzwiowej, sprzątaniami klatki schodowej i parapetów, sprzątaniami pomieszczeń biurowych, toalet, opróżnianie koszy na śmieci. Raz w miesiącu przewidziano mycie szafek ubraniowych w szatniach i mycie okien

dwa razy w roku. Za wykonywanie usługi ustalono miesięczne wynagrodzenie dla zleceniobiorcy w kwocie 530 zł netto, powiększonej o należny podatek VAT.

Sąd Okręgowy uznał odwołania za bezpodstawne. Sąd Okręgowy wstępnie przypomniał, że przedmiotem postępowania było rozstrzygnięcie, czy M. K. podlega ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik u płatniczki składek R. K., od dnia 24.08.2020r. Organ rentowy zakwestionował bowiem tę okoliczność, a jak wynikało z uzasadnienia zaskarżonej decyzji przyjął, że tytuł do objęcia takim ubezpieczeniem nie istniał, a to wobec tego, iż przedstawiona umowa o pracę miała charakter pozorny – w rzeczywistości nie była realizowana w ramach stosunku pracy, a tym samym na podstawie art. 83 § 1 k.c. była nieważna.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019r. poz. 300 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Sąd Okręgowy wskazał przy tym, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest bowiem rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę.

Sąd Okręgowy zauważył, że bezsprzecznie pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem doszło do sporządzenia pisemnej umowy o pracę na czas określony 2 lat z datą 24.08.2020r., a w toku postępowania zostały przedłożone również inne dokumenty związane ze stosunkiem pracy, m.in. takie jak: orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy, karta szkolenia bhp, listy płac, listy obecności, pisemny zakres obowiązków, oświadczenia dla celów podatkowych. Sąd Okręgowy jednocześnie zauważył, że w orzecznictwie podkreśla się, że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika (wyrok SN z dnia 18.05.2006r, III UK 32/06).

Jak zauważył Sąd Okręgowy do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne zatem jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwoliło na przyjęcie, iż ubezpieczona rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatniczki w rozumieniu art. 22 §1 k.p.

Na wstępie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na okoliczności towarzyszące przedmiotowej umowie o pracę. Zauważył w tym zakresie, że układały się one w typową dla analogicznych spraw „sekwencję zdarzeń”, akcentowaną w orzecznictwie dotyczącym pozornych umów o pracę w związku z ciążą zatrudnianych kobiet. Zwykle przebiegają one według tego samego schematu, obejmującego zawarcie przez ubezpieczoną umowy o pracę w okresie ciąży, zazwyczaj (choć niekoniecznie) z wysokim wynagrodzeniem, a następnie w krótkim czasie po tym wystąpienie długotrwałej niezdolności do pracy (w związku z ciążą), a w konsekwencji zaistnienie podstawy do wypłaty związanych z tym świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, naliczanych od tak określonej podstawy wymiaru (uzasadnienie wyroku SN z dnia 18.10.2005r, II UK 43/05, uzasadnienie wyroku SN z dnia 9.08.2005r, III UK 89/05, uzasadnienie wyroku SN z dnia 21.04.2004r, II UK 314/03). Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie wszystkie te okoliczności wystąpiły. Ubezpieczona będąc w ciąży zawarła umowę o pracę, po czym już po miesiącu stała się niezdolna do jej świadczenia w związku z ciążą i macierzyństwem, przerzucając na organ rentowy ciężar wypłaty świadczeń z tego tytułu, za cały ten okres, gdzie nie może być mowy o jakiegokolwiek ekwiwalentności, a jedynie rażącej dysproporcji między odprowadzonymi składkami a kwotą świadczeń. Sąd Okręgowy wskazał przy tym, iż ubezpieczona twierdziła, iż nie miała wiedzy o ciąży w momencie zawierania umowy, bowiem pierwsza wizyta lekarska, w czasie której ją stwierdzono odbyła się w dniu 10.09.2020r., co potwierdzała dokumentacja lekarska pozyskana od

wskazanej przez nią lekarz ginekolog. Sąd Okręgowy wziął jednak pod uwagę, że w czasie owej pierwszej wizyty u tej lekarz, określiła ona wiek ciąży na 7 tygodni i 4 dni, zaś datę ostatniej miesiączki na 19.07.2020r., co zdaniem sądu pozwalało ubezpieczonej powziąć wiedzę o ciąży we własnym zakresie wcześniej, choćby przy użyciu testu ciążowego. Po drugie, Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że ubezpieczona miała już tytuł do ubezpieczeń w postaci stosunku pracy nawiązanego z innym pracodawcą, jednak z podstawą w postaci minimalnego wynagrodzenia za pracę, co mogło skłaniać ją do podjęcia działań, mających na celu jej zwiększenie, w tym upozorowania dodatkowego zatrudnienia w oparciu o stosunek pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że zarzutem nie jest samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w ciąży, nawet motywowane chęcią uzyskania wysokich świadczeń z tytułu zasiłków, ale sytuacja, w której strony nie mają w ogóle zamiaru realizacji stosunku pracy (w reżimie charakterystycznym dla umowy o pracę), a zawarcie umowy następuje w zupełnie innym celu, jak choćby właśnie wskazane uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takie zachowanie jest oczywiście bezprawne i nie korzysta z ochrony prawa.

W tej sytuacji, Sąd Okręgowy uznał, że to na odwołujących się spoczywał ciężar dowodowy przekonującego wykazania, iż ubezpieczona pomimo tych okoliczności rzeczywiście świadczyła pracę, co należy podkreślić w reżimie stosunku pracy. Takich obiektywnych i przekonujących dowodów zdaniem sądu I instancji nie przedstawiono. Przeciwnie, z materiału dowodowego wyłaniał się ciąg okoliczności, które łącznie wskazywały na pozorny charakter zatrudnienia.

Poza wskazanymi już okolicznościami związanymi ze stanem ciąży ubezpieczonej w momencie podpisywania umowy i krótkim okresem, który upłynął pomiędzy datą wskazaną w umowie o pracę a stanem długotrwałej niezdolności do pracy, Sąd Okręgowy dostrzegł, iż nie została w ogóle wykazana potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku powierzonym ubezpieczonej. W ocenie Sądu Okręgowego była istotna okoliczność przemawiająca za pozorowaniem przez strony stosunku pracy, bo oznacza, że kierowały się one innymi względami niż rzeczywista chęć i potrzeba świadczenia pracy. Tymczasem jak zauważył Sąd Okręgowy u źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449).

W tym kontekście Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że płatniczka przed podpisaniem umowy z ubezpieczoną, nikogo nie zatrudniała na stanowisku pracownika gospodarczego - sprzątającego. Z jej zeznań wynikało, że wcześniej, sprzątaniem zajmowała się pracownik biurowy A. B.. Z jej akt osobowych wynika jednak, że co najmniej od początku 2021r. była na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Natomiast po tym jak ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, według płatniczki czynności te wykonywali okazjonalnie inni pracownicy, bądź ona sama. Sąd Okręgowy nadto wskazał, że ubezpieczona miała zajmować się sprzątaniem pomieszczeń biurowych, socjalnych i toalety o łącznej powierzchni ok. 80m² (k.25v). Bezsposornie w dniu 5.03.2021r., a więc dopiero po 5 miesiącach od wystąpienia niezdolności do pracy ubezpieczonej, płatniczka zawarła na czas określony od 8.03.2021r do 31.12.2021r. z firmą zewnętrzną umowę zlecenia na sprzątanie obiektu zleciodawcy o powierzchni 250m² przez jednego pracownika, i co podkreślił Sąd jedynie 2x w tygodniu za kwotę 530zł (k.43-45). Zdaniem Sądu Okręgowego jednoznacznie z tych okoliczności wynikało, że płatniczka nie miała żadnej uzasadnionej potrzeby zatrudnienia pracownika do codziennego sprzątania znacznie mniejszej powierzchni i to w oparciu o umowę o pracę, zawartą od razu na okres 2 lat, za wynagrodzeniem 1.580zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego nadto nie zostały przedstawione żadne obiektywne dowody, potwierdzające wykonywanie przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatniczki w reżimie określonym w art. 22 k.p., we wskazanym w umowie czasie i miejscu. Sąd Okręgowy zauważył, że w aktach ZUS znajduje się oświadczenie pracodawcy o stosowaniu w jej obiekcie

monitoringu, w tym pomieszczeniach biura. Pomimo tego, nie zdecydowano się na zaoferowanie tego typu dowodu, potwierdzającego rzeczywistą obecność ubezpieczonej w miejscu pracy i w czasie wskazanym na dokumentach. Zaoferowano zeznania jednego świadka – pracownika J. M., która w swoich zeznaniach potwierdziła wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Jednak zeznania te nie były dla Sądu przekonujące w obliczu innych ujawnionych wyżej okoliczności, a świadek była powiązana relacją pracowniczą z płatniczką i nie stanowiła – zdaniem Sądu Okręgowego - obiektywnego źródła dowodowego. Co więcej, Sąd Okręgowy dostrzegł że na etapie postępowania przed organem rentowym, ten zwrócił się do płatniczki o wskazanie osób mogących poświadczyć wykonywanie na jej rzecz pracy przez ubezpieczoną. W odpowiedzi ta oświadczyła, że nie ma takich osób, bowiem ubezpieczona przychodziła do pracy po zakończeniu pracy wszystkich działów (pismo z 9.12.2020r).

Sąd Okręgowy nadto wziął pod uwagę, że były obiektywne podstawy, by przyjąć, że ubezpieczona w momencie zgłoszenia do ubezpieczeń wiedziała o stanie ciąży. Przy tym założeniu Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że ubezpieczona rzekomo miała podjąć się dodatkowego zatrudnienia w wymiarze 0,5 etatu, opartego na pracy fizycznej, i nadto wykonywanego po godzinach etatowej pracy, w oddaleniu o około 30 km od miejsca swojego zamieszkania, co było w ocenie sądu nie do pogodzenia z racjonalnym podejściem osoby będącej w ciąży, która zresztą jak wynikało z dokumentacji medycznej, nie przebiegała prawidłowo, a już od października 2020r. wystąpiło realne zagrożenie poronieniem.

Podsumowując wnioski wnikające z materiału dowodowego sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że nie zostało wykazane, aby ubezpieczona świadczyła na rzecz płatniczki pracę w reżimie stosunku pracy, a płatniczka miała rzeczywistą potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej do rzekomo powierzonej jej pracy.

Sąd Okręgowy nadto podkreślił, że tego typu proste czynności jak sprzątanie pomieszczeń, z uwagi na swoją specyfikę, mogą być także wykonywane, i w praktyce zwykle tak to się odbywa, w ramach stosunku cywilno-prawnego (umów zlecenia).

W konsekwencji powyższych ustaleń, Sąd na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c., oddalił odwołania ubezpieczonej M. K. oraz płatniczki składek R. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. z dnia z dnia 26.01.2021r. nr (...), o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018r., poz. 265), zasądzając od ubezpieczonej i płatniczki składek na rzecz organu rentowego kwotę po 180 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Ubezpieczona oraz płatniczka składek wniosły apelacje od powyższego wyroku zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciły naruszenie przepisów:

1. prawa materialnego, tj.

a) art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 8 ust. 1 i 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne uznanie, że umowa o pracę między płatnikiem a ubezpieczoną została zawarta dla pozorów, co doprowadziło Sąd I Instancji do niewłaściwego przyjęcia, iż ubezpieczona nie spełnia przesłanek dla uznania jej za pracownika, a zatem nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, podczas gdy stosunek pracy łączący strony wypełnia wszystkie warunki przewidziane w art. 22 § 1 k.p., co potwierdza, że w chwili zawarcia umowy strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły, a więc należy uznać, że między stronami doszło do skutecznego zawarcia umowy a ubezpieczona jest pracownikiem, który od dnia nawiązania stosunku pracy podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu,

b) art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłowe uznanie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem miała charakter pozorny, a tym samym jest nieważna i ubezpieczona z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 24 sierpnia 2020 roku, podczas gdy strony faktycznie

i rzeczywiście realizowały łączący ich stosunek pracy, który spełnia warunki przewidziane w art. 22 § 1 k.p. co dowodzi, że między stronami skutecznie powstał stosunek pracy oraz stosunek ubezpieczeniowy, a zatem ubezpieczona od dnia nawiązania stosunku pracy tj. od dnia 24 sierpnia 2020 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu,

2. prawa procesowego – tj. art. 233 § 1. k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, polegającej na dokonaniu przez Sąd I Instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, wbrew zasadom doświadczenia życiowego oraz regułom logicznego myślenia, tj.:

a) błędne uznanie, że płatniczka R. K. w swoich zeznaniach wskazała dokładną powierzchnię zakładu produkcyjnego, tj. 80 m², którą sprzątała zgodnie z zawartą umową o pracę ubezpieczona, podczas gdy była to powierzchnia wyłącznie przybliżona, bowiem płatniczka nie potrafiła dokładnie określić powierzchni sprzątania i wskazywała, że obecne obowiązki ubezpieczonej wykonuje zleceniobiorca Unia Sp. z o.o. i zgodnie z zawartą umową zlecenia z dnia 5 marca 2021 r. pomiędzy płatniczą a przedsiębiorstwem Unia Sp. z o.o., Unia Sp. z o.o. sprząta 250 m² zakładu produkcyjnego, a tym samym mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego należy uznać, iż do obowiązków ubezpieczonej należało sprzątanie zakładu produkcyjnego o powierzchni 250 m²;

b) błędne przyjęcie, że z uwagi na dzień ostatniej miesiączki, która miała miejsce 19 lipca 2020 r. ubezpieczona w chwili zawarcia umowy -24 sierpnia 2020 r. mogła powziąć wiedzę o ciąży we własnym zakresie po przez wykonanie testu ciążowego, podczas gdy kierując się zasadami doświadczenia życiowego, należy dostrzec, że u każdej zdrowej kobiety mogą pojawiać się kilkudniowe przesunięcia spodziewanej miesiączki, które nie wiążą się w każdym przypadku z podejrzeniem ciąży i koniecznością wykonania testu ciążowego, a ponadto nie każdy test wykonany w dniu spodziewanej miesiączki pomimo młodej ciąży musi być pozytywny, a tym samym niniejsze nie dowodzi, iż ubezpieczona mogła przewidywać ciąży;

c) błędne przyjęcie braku występowania po stronie płatniczki uzasadnionej przesłanki ekonomiczno - organizacyjnej konieczności pozyskania pracownika do sprzątania zakładu produkcyjnego, podczas gdy, zgodnie z zeznaniami płatniczki po stronie płatniczki istniała potrzeba zatrudnienia pracownika do sprzątania zakładu produkcyjnego, co dowodzi wykonywanie przed ubezpieczoną przez pracownika A. B. obowiązków ubezpieczonej oraz zawarcie w dniu 5 marca 2021 r., w czasie przebywania przez ubezpieczoną na zwolnieniu chorobowym, przez płatniczkę z przedsiębiorstwem Unia Sp. z o.o. umowy zlecenia na wykonywanie usług sprzątania zakładu produkcyjnego płatniczki;

d) błędne przyjęcie przez Sąd I Instancji wniosku, że nakład pracy wykonywanej przez ubezpieczoną był identyczny z nakładem pracy wykonywanej obecnie przez zleceniobiorcę, a wynagrodzenie otrzymywane przez ubezpieczoną w kwocie 1.580 zł brutto, tj. ok. 1.200 zł netto było znacznie wygórowane w porównaniu z wynagrodzeniem otrzymywanym przez zleceniobiorcę ok. 530 zł netto, podczas gdy ubezpieczona pracowała codziennie po 4 godziny w tygodniu, a zleceniobiorca obecnie pracuje zaledwie dwa dni w tygodniu, a tym samym za przepracowaną dwa razy mniejszą liczbę godzin otrzymuje dwa razy mniejsze wynagrodzenie, co dowodzi, iż wynagrodzenie otrzymywane przez ubezpieczoną nie było wygórowane;

e) pominięcie zeznań płatniczki w zakresie długotrwałych problemów ze znalezieniem pracownika za minimalne wynagrodzenie, które dowodzą, iż wynagrodzenie ubezpieczonej za wykonywaną pracę, mając na uwadze koszty dojazdu z miejsca zamieszkania - B. do miejsca wykonywania pracy - S. (30 km w jedną stronę) nie było wygórowane;

f) błędne przyjęcie przez Sąd, że ubezpieczona w chwili zawarcia umowy o pracę w dniu 24 sierpnia 2020 r. mogła wiedzieć o ciąży, podczas gdy pierwszą wizytę u ginekologa, na której lekarz potwierdził ciążę odbyła w dniu 10 września 2020 r.;

g) błędne przyjęcie przez Sąd, że podjęcie dodatkowego zatrudnienia w wymiarze 0,5 etatu, opartego na pracy fizycznej i nadto wykonywanego po godzinach etatowej pracy, w oddaleniu o około 30 km od miejsca swojego zamieszkania w chwili istnienia prawdopodobieństwa

ciąży było nie do pogodzenia z racjonalnym podejściem osoby będącej w ciąży, która zresztą jak wynikało z dokumentacji medycznej, nie przebiegała prawidłowo, a już od października 2020 r. wystąpiło realne zagrożenie poronieniem, podczas gdy ubezpieczona w chwili podjęcia pracy nie wiedziała oraz nie przewidywała, że jest w ciąży z uwagi na zaburzenia hormonalne, na które od dawna się leczyła, a tym samym wnioski Sądu co do racjonalności podjęcia przez ubezpieczoną dodatkowego zatrudnienia są daleko posunięte oraz z żadnych przeprowadzonych przez Sąd dowodów nie wynika, aby ciąża była zagrożona od samego początku, bowiem ubezpieczona do dnia 1 października 2020 r. wykonywała u płatnika pracę;

h) błędne przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie zachodzą przesłanki uzasadniając uznanie, że umowa zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem była pozorna i strony pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę w rzeczywistości nie nawiązały i nie realizowały stosunku pracy, podczas gdy świadek J. M. w swoich zeznaniach potwierdził, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę.

Skarżące wniosły o uchylenie wyroku i zmianę zaskarżonej decyzji przez: stwierdzenie, że Pani M. K. jako pracownik u płatnika składek Pani R. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 24 sierpnia 2020 r. oraz o zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje ubezpieczonej i płatniczki składek nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok, wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe oraz dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, zgodnie ze swobodną oceną dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c., a następnie wydał trafny, odpowiadający prawu wyrok. Sąd orzekający wskazał w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny oraz prawny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu, stosując przy tym prawidłową wykładnię przepisów prawnych mających zastosowanie w niniejszej sprawie. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Apelacyjny przyjmuje za własną, w pełni podzielając wywoływane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Apelacyjny nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776; z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303). Nie podziela natomiast argumentów apelujących podniesionych w treści złożonych w sprawie apelacji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, kwestie podnoszone jako zarzuty w sposób szczegółowy zostały omówione oraz ocenione w zaskarżonym wyroku, a wywiedzione apelacje, gdy zanalizować ich rzeczywistą treść, stanowią jedynie wyraz stanowiska odwołujących się, podtrzymujących dotychczasowe twierdzenia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów apelacyjnych w zakresie naruszenia prawa procesowego wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Granice swobodnej oceny dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczają zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Swobodna ocena dowodów ujęta jest w ramy proceduralne, to znaczy, że musi odpowiadać warunkom określonym przez prawo procesowe - musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych

dowodów. Musi też przeprowadzić selekcję dowodów, to jest dokonać wyboru tych, na których się oparł, i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 października 2010 roku, sygn. akt I ACa 604/09, Lex nr 618204). W tym kontekście godzi się również zauważyć, że fakt, iż określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją apelującej, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 maja 2012 roku, sygn. akt VI ACa 31/12, Lex nr 1222137, wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 kwietnia 2012 roku, sygn. akt I ACa 269/12, Lex nr 1171320).

W kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującej – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, zaś podniesione w tym zakresie zarzuty stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd ten poczynił swoje ustalenia faktyczne na podstawie całokształtu zgromadzonych w toku postępowania dowodów, tj. przedłożonych dokumentów, zeznań świadka oraz stron, których wiarygodność, rzetelność i prawdziwość została przez Sąd pierwszej instancji oceniona w sposób prawidłowy.

W tym miejscu z całą stanowczością podkreślić należy, że nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę apelującą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd I instancji. Apelujący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c., tj. wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 stycznia 2013 roku, sygn. akt I ACa 1075/12, Lex nr 1267341). Analizując treść złożonych apelacji należy stwierdzić, iż apelujące nie zdołały skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. W ocenie sądu II instancji, apelujące w niczym nie dowiodły, by sąd a quo wydający zaskarżony wyrok wykazał się brakiem logiki, doświadczenia życiowego, zdrowego rozsądku, czy też naruszył przepis prawny. Uzasadniając naruszenie przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c., apelujące zasadniczo powieliły zarzuty zgłaszane w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. W obszernym uzasadnieniu wyroku, Sąd I instancji szczegółowo wytłumaczył dlaczego uznał, że w realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że ubezpieczona M. K. faktycznie wykonywał pracę na rzecz płatniczki składek R. K. na podstawie kwestionowanej umowy o pracę z dnia 24.08.2020r. Argumentacja apelujących kwestionujących oceną materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Okręgowy w tym zakresie stanowiła zdaniem Sądu Odwoławczego wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny dodatkowo wskazuje, mając na uwadze, że apelacje koncentrują się przede wszystkim wokół dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny zeznań ubezpieczonej oraz płatniczki składek wskazać należy, że przy ocenie czy to dowodów z zeznań świadków mogących (z różnych przyczyn) być zainteresowanymi określonym rozstrzygnięciem w sprawie, czy też dowodów z przesłuchania stron, którym zawsze zależy na korzystnym dla siebie rozstrzygnięciu, szczególnie ważnym dla tej oceny pozostaje powiązanie tego dowodu z pozostałym materiałem dowodowym. W analizowanym przypadku zeznania stron niewątpliwie należało traktować z dużą ostrożnością, już choćby właśnie z tej przyczyny, że zarówno ubezpieczona jak i płatniczka składek są osobami siłą rzeczy zainteresowanymi takim przedstawieniem faktów, aby uzyskać korzystny dla siebie wyrok sądu. Co więcej Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona w swoich zeznaniach mijała się z prawdą odnośnie wiedzy o ciąży w momencie podpisywania umowy o pracę, nie można zatem wykluczyć, że mijała się z prawdą również co do pozostałych okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia. Odnośnie zeznań świadka J. M. Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że na etapie postępowania przed organem rentowym, ten zwrócił się do płatniczki o wskazanie osób mogących poświadczyć wykonywanie na jej rzecz pracy przez ubezpieczoną. W odpowiedzi ta oświadczyła, że nie ma takich

osób, bowiem ubezpieczona przychodziła do pracy po zakończeniu pracy wszystkich działów (pismo z 9.12.2020r). Nadto zauważyć należy, że w aktach ZUS znajduje się oświadczenie pracodawcy o stosowaniu w jej obiekcie monitoringu, w tym pomieszczeniach biura. Pomimo tego, nie zdecydowano się na zaoferowanie tego typu dowodu, który jednoznacznie mógłby potwierdzić rzeczywistą obecność ubezpieczonej w miejscu pracy i w czasie wskazanym na dokumentach.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak było również podstaw do uwzględniania zarzutów apelacji zmierzających do wykazania naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, stanowiących podstawę oddalenia odwołania wobec przyjęcia przez sąd I instancji, że ubezpieczona w spornym okresie nie pozostawała w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Sąd Apelacyjny przyjął za własne ustalenia Sądu Okręgowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303).

Dla porządku mając na uwadze argumentację apelujących wyrażoną w apelacji przypomnieć 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 2016 r., poz. 963, dalej: ustawy systemowej), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego, w myśl art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art.8 ust. 1 ustawy systemowej - 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 na co dzień i 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.

Zgodnie z 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. 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. Z tych też względów celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

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). Do zawarcia umowy o pracę stosuje się bowiem odpowiednio na podstawie odesłania zawartego

w art. 300 KP przepisy części ogólnej Kodeksu Cywilnego odnoszące się wad oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.). Zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: 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, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. /por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 11.01.2007r., sygn. akt III AUa 2565/06/. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może dojść, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia. /por. wyrok z dnia 18.10.2005r., sygn. akt II UK 43/05 i III UK 32/06 z dnia 18.05.2006r./ Wobec tego warunkiem pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy, a o ważności stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenie woli zawarte w umowie pracy 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 przede wszystkim zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej pracy, na warunkach wynikających z umowy.

W tym miejscu w nawiązaniu do inicjatywy dowodowej i aktywności procesowej stron w niniejszym procesie podkreślenia przy tym wymaga, że zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje (Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza, część ogólna. Stanisław Dmowski i Stanisław Rudnicki, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2005 r., Wydanie 6).

Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że ubezpieczona podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik z tytułu umowy o pracę zawartej z R. K. w dniu 24.08.2020r. spoczywał na odwołujących się. A zatem ubezpieczona oraz płatniczka składek zaprzeczając twierdzeniom organu ubezpieczeniowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla nich ustaleń w tym zakresie, winny w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych przez organ rentowy ustaleń dotyczących obowiązku ubezpieczenia społecznego, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z ich stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji. Inicjatywę taką odwołujące się w toku niniejszego postępowania przejawiały, jednak przedstawiony przez nie materiał dowodowy w żaden sposób nie pozwalał na ustalenie, że ubezpieczona faktycznie – jak twierdziła - pozostawała w stosunku pracy z R. K. w okresie objętym zaskarżoną decyzją.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w toku niniejszego postępowania nie dowiedziono bowiem, że ubezpieczona faktycznie podjęła pracę na podstawie wskazywanej umowy o pracę, a płatnik jako pracodawca świadczenie to przyjmował. W ocenie Sądu Apelacyjnego zebrany w sprawie materiał dowodowy wbrew zamierzeniom ubezpieczonej wskazuje, że zamiarem stron umowy z dnia 24 sierpnia 2020 roku nie było nawiązanie stosunku pracy, lecz skonstruowanie dla ubezpieczonej jak najkorzystniejszych warunków określających jej status jako pracownika, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W tym miejscu w pierwszej kolejności wskazać należy, że do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp, potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia, zgłoszenie do ubezpieczenia - jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki

stron stosunku pracy i to czyniły. 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 dnia 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. Podobnie w wyroku z dnia 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05, LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006 r. (II UK 2/06, LEX nr 1615997), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412).

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego na podstawie zaferowanego przez odwołujące się materiału dowodowego niemożliwym było ustalenie, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy o jakim mowa w art. 22 k.p.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w realiach niniejszej sprawy ani ubezpieczona ani płatnik nie wykazali, że faktycznie istniała realna potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej. Jak słusznie już w tym zakresie zauważył Sąd Okręgowy niespornym było, że w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnień lekarskich – w czasie gdy zasilki chorobowe pracownikowi wypłaca ZUS - płatniczka nie zatrudniła innej osoby, chociażby na zastępstwo, do wykonywania zadań, które formalnie powierzono ubezpieczonej. Czynności związane ze sprzątnięciem pomieszczeń R. K. wykonywała samodzielnie, bądź powierzała swoim pracownikom ponad ich normalne obowiązki.

Sąd Apelacyjny w tym miejscu wskazuje, że nie daje wiary argumentacji płatniczki, że nie zatrudniła w czasie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego innego pracownika z obawy na ryzyko, że w razie ewentualnego powrotu ubezpieczonej ze zwolnienia lekarskiego, które mogło nastąpić w każdym czasie, obowiązana byłby kontynuować stosunek pracy z dwoma pracownikami, bądź do czasu wypowiedzenia umowy z jednym z pracowników wypłacać wynagrodzenie. Zauważyć należy, że kodeks pracy reguluje możliwość zatrudnienia pracowników na podstawie umowy na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W umowie na zastępstwo można wprowadzić zapis, że stosunek pracy zostaje zawarty na czas nieobecności zastępowanego pracownika, bez określania konkretnej daty. W takiej sytuacji umowa taka wygasa w chwili powrotu nieobecnego pracownika do pracy.

Co więcej Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w dniu 05.03.2021r. płatniczka zawarła z przedsiębiorstwem Unia Sp. z o.o. z siedzibą w K. na okres od 08.03.2021r. do 31.12.2021r., umowę na wykonywanie usługi sprzątnięcia w swoim obiekcie o powierzchni 250 m², położonym przy ulicy (...) w S.. Nieobecność ubezpieczonej nie stała zatem na przeszkodzie zleceniu usług innej firmie.

Co istotne jak słusznie już zaakcentował sąd I instancji nie można przy tym pominąć tego, że tym razem płatniczka na wykonywanie usług sprzątnięcia zawarła jedynie umowę zlecenia, zaś w przypadku ubezpieczonej zawarła umowę o pracę na dwuletni czas określony. Nadto w ramach umowy zlecenia zleciła sprzątnięcie swojego obiektu jedynie 2

razy w tygodniu, przez jednego pracownika za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 530 zł netto, powiększonej o należny podatek VAT.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny zgodził się z Sądem Okręgowym, że w realiach niniejszej sprawy nie da się wytłumaczyć logicznie, że płatnik składek zatrudnia nagle ubezpieczoną w wymiarze 1/2 etatu, na dwuletni czas określony i z wynagrodzeniem znacznie przewyższającym wynagrodzenie innego podmiotu, z którym później podjęła współpracę i to nie w ramach umowy o pracę, a w ramach zlecenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe okoliczności pozwalają na stwierdzenie, że w przedmiotowej sprawie nielogicznym i nieracjonalnym działaniem ze strony płatnika było zatrudnienie ubezpieczonej w sytuacji, gdy brak było rzeczywistych i obiektywnych potrzeb jej zatrudnienia. Zdaniem Sądu odwoławczego nie ulega wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy „siły roboczej”. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Istotne jest także to, że zebrany w sprawie materiał dowodowy prowadzi do wniosku, że ubezpieczona zawarła umowę o pracę i została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w dniu, w którym już wiedziała, że jest w ciąży. Sąd Apelacyjny nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej, że o ciąży dowiedziała się dopiero we wrześniu 2020 roku. Co prawda z dokumentacji medycznej przedstawionej przez ubezpieczoną wynika, że ubezpieczona u lekarza ginekologa była po raz pierwszy dopiero w dniu 10.09.2020r. Jednocześnie lekarz ginekolog stwierdziła wówczas u ubezpieczonej ciążę w wieku 7 tygodni i 4 dni. Jako datę ostatniej miesiączki ubezpieczona wskazała 19.07.2020r. W dobie testów ciążowych, pozwalających na stwierdzenie ciąży w krótki czas po zapłodnieniu, uprawnione jest więc twierdzenie, że ubezpieczona wiedziała o tym że jest w ciąży w czasie podpisywania aneksu do umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny zaznacza przy tym, że fakt, że w trakcie podpisywania umowy z płatnikiem ubezpieczona była w ciąży nie decydował o rozstrzygnięciu w sprawie. Tak jak prawidłowo stwierdził to Sąd pierwszej instancji, podjęcie pracy w celu uzyskania świadczenia z tego tytułu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy samo w sobie o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Oczywistym jest bowiem, że każdy może korzystać z uprawnień gwarantowanych przepisami prawa, jednakże musi to czynić z poszanowaniem prawa. Sąd Apelacyjny stanowczo nie zgadza się jednak z twierdzeniem, że dążenie do uzyskania wysokich świadczeń z zabezpieczenia społecznego przez kobietę w ciąży może stanowić jedyny motyw uprzedniego zgłoszenia się kobiety w ciąży do ubezpieczenia społecznego. Tego rodzaju podejście do systemu świadczeń publicznych przeczy zasadzie solidaryzmu ubezpieczonych i prowadzi do nadmiernego uprzywilejowania wąskiej grupy szczególnie zaradnych beneficjentów, którzy uzyskują rażąco wysokie świadczenia przy niewspółmiernym, w zasadzie znikomym własnym wkładzie w funkcjonowanie tego systemu. Dzieje się to kosztem pozostałych udziałowców systemu, którzy uczciwie pracują przez długie lata i z tego tytułu odprowadzają składki. W tym kontekście należy też zauważyć, że zawarcie umowy o pracę i jej realizacja muszą odpowiadać ww. ustawowym kryteriom tej umowy, bowiem właśnie przez te kryteria jest definiowana istota umowy o pracę. Natomiast zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i podleganie ubezpieczeniom są pochodne w stosunku do zawartej i realizowanej umowy. Bez umowy o pracę nie byłoby podstaw do ubezpieczenia. Zatem jeżeli umowa o pracę, mimo zgłoszenie do ubezpieczenia jest wykonywana w taki sposób, że nie realizuje ustawowych przesłanek, czyli nie realizuje się co do istoty, to nie można mówić o legalnym istnieniu umowy o pracę, a to oznacza że nie ma formalnoprawnych podstaw do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Przy takim rozumieniu istoty umowy o pracę nie może więc legalnie wywodzić, że celem tego rodzaju umowy może być już tylko objęcie ciężarnej ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczenie społeczne, w tym kobiet w ciąży przysługuje nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego

pozyskać rażąco nadmierne korzyści, lecz tym podmiotom które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym systematycznie i sumiennie opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują.

Jak słusznie zauważył już sąd I instancji w realiach niniejszej sprawy należało również mieć nadto na uwadze, że ubezpieczona od 07.12.2012r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika obsługi klienta w Firmie Handlowej (...) z siedzibą w B., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym. Swoje czynności wykonuje na stacji paliw w B.. Od 21.08.2020r. do 14.09.2020r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Następnie pracę na rzecz pracodawcy wykonywała od dnia 16.09.2020r. w godzinach od 7.00 do 12.00, a z kolei w dniach 17.09.2020r.-18.09.2020r., 21.09.2020r.-25.09.2020r., 28.09.2020r. do 30.09.2020r. w godzinach od 7.00 do 15.00. Od 1.10.2020r. przebywała na zwolnieniu chorobowym. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zupełnie nieracjonalnym wydaje się podjęcie przez ubezpieczoną jeszcze dodatkowego zatrudnienia w połowie wymiaru czasu pracy polegającego na wykonywaniu pracy zdecydowanie fizycznej i to w miejscowości znacznie oddalonej od jej miejsca zamieszkania, w sytuacji gdy wiedziała, iż jest w ciąży. Bardziej powszechną praktyką jest, że w czasie ciąży kobiety dążą raczej do ograniczenia wymiaru swoich obowiązków, a nie do ich zwiększenia. Sąd Apelacyjny zgadza się z sądem I instancji, że nie można uznać za wiarygodne, że ubezpieczona po pracy na stacji paliw w B., jeszcze przez kolejne 4 godziny każdego dnia zajmowała się sprzątnięciem w przedsiębiorstwie płatniczki oddalonym od miejsca zamieszkania ubezpieczonej o 30 km.

Mając to na uwadze Sąd Apelacyjny w pełni podzielił dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę oraz zeznań ubezpieczonej, płatnika i świadka oraz przedłożonych przez ubezpieczoną dokumentów uznając, że zaferowany przez odwołujące materiał dowodowy nie potwierdził, że ubezpieczona mogła pozostawać w stosunku pracy – rodzącym obowiązkiem objęcia jej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu – w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji. W ocenie Sądu Apelacyjnego zebrany w sprawie materiał dowodowy wbrew zamierzeniom ubezpieczonej wskazuje, że zamiarem stron umowy z dnia 24 sierpnia 2020 r. roku nie było nawiązanie stosunku pracy, lecz skonstruowanie dla ubezpieczonej jak najkorzystniejszych warunków określających jej status jako pracownika, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Mając powyższe na względzie, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

SSA Beata Górńska