

Sygn.akt III AUa 696/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2012r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Bożena Szponar - Jarocka**

**Sędziowie: SO del. Marek Szymanowski (spr.)**

**SA Alicja Sołowińska**

**Protokolant: Agnieszka Maria Oleńska**

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2012 r. w Białymstoku

**sprawy z odwołania D. T.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

**z udziałem zainteresowanego R. T.**

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

**na skutek apelacji wnioskodawczyni D. T.**

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łomży

III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2 kwietnia 2012 r. sygn. akt III U 1036/11

**oddala apelację.**

**Sygn. akt III A Ua 696/12**

## UZASADNIENIE

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w B. decyzją z dnia 22.07.2012 r., na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. 2009 r. Nr 205 poz. 1585 ze zm.), art.58§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że D. T. od dnia 1.02.2011 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zawartej z zainteresowanym R. T., prowadzącym PPHU (...) w Ł., tym samym nie ma prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na podstawie ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.).

**Odwołanie od powyższej** decyzji wniosła D. T.. Wskazała m.in., że w firmie (...) pracowała na stanowisku sekretarki i pracownika obsługi biurowej. Nie podpisywała umów i ważnych dokumentów. Robił to bowiem R. T. oraz podejmował ostatecznie decyzję w kontaktach z klientami. Do jej zadań zaś należało przedstawianie oferty firmy.

**Sąd Okręgowy w Łomży** Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2012 r. oddalił odwołanie.

Sąd I instancji ustalił, że D. T. zawarła umowę o pracę z R. T., prowadzącym PPHU (...) w Ł. na czas nieokreślony od 1.02.2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika obsługi biura – sekretarki za wynagrodzeniem miesięcznym 2000 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano D.. Z tego tytułu została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Do zakresu jej obowiązków miało należeć wyszukiwanie klientów, przedstawianie im ofert firmy, umawianie kontrahentów z właścicielem w celu podpisania umowy i w innych sprawach, obsługa biura.

Sąd dostrzegł również, że z zaświadczenia lekarskiego z dnia 3.01.2010 r. wynikało, iż odwołująca była zdolna do pracy w (...) Sp. z o.o. na stanowisku kasjera – praca przy monitorze. Dnia 1.02.2011 r. przeszła także wstępne szkolenie z zakresu bhp – instruktaz na stanowisku sekretarki. Z kolei w okresie od 7.03.2011r. do 8.04.2011 r. korzystała z wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Od 09.04.2011 r. do 18.07.2011 r. pobierała zasiłek chorobowy z tytułu ubezpieczenia chorobowego, a od 19.07.2011 r. do 31.07.2011 r. zasiłek macierzyński.

Sąd Okręgowy odnosząc się do art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, statuujących obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym pracowników oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazał, iż poza sporem pozostawało, że D. T. zawarła umowę o pracę z R. T. w dacie podpisania, której była w ciąży. Dlatego powstał spór dotyczący celu zawarcia tej umowy, a postępowanie dowodowe zmierzało do ustalenia, czy rzeczywiście między odwołującą a R. T. istniał stosunek pracy. W tym zakresie decydującego znaczenia nie miała treść umowy o pracę, a to czy była ona faktycznie wykonywana oraz czy między D. T. a pracodawcą istniał stosunek pracy ze wszystkimi konstytutywnymi cechami.

Sąd odniósł się do wyjaśnień odwołującej, zainteresowanego oraz zeznań świadków K. T. (1), (...) i R. O.. Następnie m.in. przyjął, że skarżąca w biurze R. T. wykonywała jedynie proste czynności pomocnicze, samodzielnie nie podejmowała żadnych decyzji, nie podpisywała pism i faktur. Zajmował się tym bowiem R. T.. To on podawał jej adresy klientów, z którymi miała się kontaktować ito on skonstruował ofertę firmy. Odwołująca nie potrafiła podać adresu skrzynki pocztowej, za pomocą której kontaktowała się z klientami, co – zdaniem Sądu - świadczyło o częstotliwości, z którą z niej korzystała.

Według Sądu Okręgowego nie było potrzeby gospodarczej zatrudnienia D. T. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego w PPHU (...). Dostrzegł przy tym, że dotychczas wszystkie sprawy związane z obsługą biurową wykonywał właściciel, nie zatrudniając nikogo. Wprawdzie zainteresowany i jego syn podnosili, że decyzja w tym zakresie była podyktowana poszerzeniem kręgu odbiorców, to jednak odwołująca nie przygotowywała ofert firmy oraz nie poszukiwała adresów klientów. Czynności te wykonywał pracodawca. Poza tym R. T. twierdził, że był sceptycznie nastawiony do pomysłu syna, stąd – zdaniem Sądu - dziwnym było, że zdecydował się zatrudnić pracownicę na cały etat na umowę o pracę na czas nieokreślony.

W oparciu o zeznania o wysokości przychodu, składane przez zainteresowanego do Urzędu Skarbowego w Ł., Sąd Okręgowy stwierdził, że decyzja w przedmiocie zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem 2000 zł brutto, byłaby nieracjonalna, bowiem wiązałyby się obciążaniem pracodawcy kosztami zatrudnienia pracownika rocznie zbliżonymi do przychodów, a nawet je przekraczającymi.

Sąd I instancji stwierdził, że o braku zamiaru zatrudnienia odwołującej świadczyło również zaniechanie zainteresowanego skierowania jej na wstępnie badania lekarskie oraz fakt, że na zajmowanym przez nią stanowisku, nie został zatrudniony inny pracownik. Przed jej zatrudnieniem oraz w czasie nieobecności z powodu choroby, sprawy biurowe prowadził R. T..

Sąd Okręgowy uznał, że umowa o pracę została zawarta dla pozor (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), stąd nie stanowiła uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

**D. T. zaskarżyła** powyższy wyrok w całości, zarzucając mu obrazę art. 83 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie. Stwierdziła, że w sytuacji, gdy Sąd ustalił, że faktycznie świadczyła ona pracę na rzecz R. T., to jednocześnie nie mógł przyjąć pozornie oświadczeń woli stron przy zawarciu umowy o pracę. Zarzuciła również naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na treść wyroku, w tym m.in. dokonanie z obrazą art. 233§1 k.p.c. oceny jej zeznań i świadka K. T. (2) oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z jej zeznaniami i świadków: A. T., R. O., K. T. (1), dokumentami w postaci listy obecności w pracy oraz karty ciąży. Podkreśliła, że Sąd sprzecznie z tymi dowodami ustalił, że celem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie zaś nawiązanie rzeczywistego stosunku pracy.

Skarżąca wniosła o:

– zmianę wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji ZUS poprzez ustalenie, że od dnia 1.02.2011 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na podstawie umowy o pracę, zawartej z R. T. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą PPHU (...) z siedzibą główną w Ł.,

– zasądzenie od ZUS na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

**Apelacja jest nieuzasadniona.**

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz trafnej i zgodnej z zasadami wskazanym w art. 233§1 k.p.c. oceny prawnej zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ustalając, że D. T. nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zawartej z R. T. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w Ł.. W rezultacie nie przysługiwało jej prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.).

Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela i akceptuje te ustalenia oraz argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno - rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. 2009 r. Nr 205 poz. 1585 ze zm.) i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jest według art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy. Według zaś art. 13 pkt 1 w/w ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Należało zatem ustalić, czy D. T. realizowała umowę o pracę z dnia z dnia 1.02.2011 r., którą zawarła z R. T. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w Ł. w rozumieniu art. 22§1k.p., zatem czy spełnione zostały wszystkie przesłanki stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju,

oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.10.2009 r. (III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199). Z kolei w wyroku z dnia 5.06.2009 r. wskazał, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22§1 k.p. (I UK 21/2009, LexPolonica nr 2253556).

Ocena dowodów przeprowadzonych przed Sądem Okręgowym z zeznań świadków K. T. (1), A. T. i R. O. (k. 37v – 38), D. T. (k. 50v i k. 22v) oraz z wyjaśnień zainteresowanego R. T. (k. 23) pod kątem elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22§1 k.p. wskazuje na brak świadczenia przez odwołującą pracę na rzecz zainteresowanego w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

D. T. twierdziła, że pracowała na umowę o pracę w biurze firmy zainteresowanego w (...) godzin dziennie od 8.00 do 16.00. Wprawdzie godziny jej pracy odzwierciedlała lista obecności (k. 29 akt ZUS), jednak nie był to dowód wystarczający do uznania realizacji stosunku pracy. Z twierdzeń nie wynikało, aby wypełniała obowiązki w reżimie pracowniczym, w tym aby pracodawca sprawował nadzór nad jej pracą. Podała ona tylko, że R. T. był często w biurze, jednak swoje obowiązki wypełniał głównie poza jej siedzibą, jeżdżąc i załatwiając sprawy.

Z kolei zainteresowany nie przedstawił żadnych okoliczności, wskazujących na realizację stosunku pracy przez odwołującą. Podał jedynie przed Sądem okoliczności, w których była ona przyjmowana do pracy i krótko dodał, że do zakresu jej obowiązków należało wysyłanie wiadomości e-mail i telefonowanie do klientów.

Świadek K. T. (1) (syn zainteresowanego) zeznał, że namawiał ojca aby zatrudnił odwołującą do odbierania telefonów i przyjmowania zleceń. Następnie podał, że do jej obowiązków w firmie miało należeć pozyskiwanie nowych klientów. Świadek nie mógł jednak potwierdzić okoliczności, że odwołująca wypełniała stale, codziennie i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązki pracownicze, gdyż widział ją sporadycznie w firmie. W lutym 2011 r. był bowiem w biurze firmy 3 – 4 razy.

O wypełnianiu przez odwołującą obowiązków w ramach umowy o pracę nie świadczyły również zeznania świadka R. O., który podał, że tylko raz był w firmie zainteresowanego, z zamiarem kupna lepu na karaluchy i wówczas widział odwołującą, jak coś pakowała i odbierała telefon. Z jego wypowiedzi wynikało także, że odwołująca wówczas była zdezorientowana co do tego czy może sprzedać mu żądany produkt. Taka reakcja odwołującej nie jest właściwa dla pracownika zatrudnionego na stałe i w pełnym wymiarze czasu pracy, który – jak wskazują zasady doświadczenia życiowego – zwykle nie ma wątpliwości w przedmiocie zakresu swoich obowiązków.

Materiał dowodowy sprawy nie zezwalał na uznanie, że odwołująca realizowała w ramach stosunku pracy zakres obowiązków na stanowisku pomocy biurowej – sekretarki, wyszczególnionych w piśmie bez daty, załączonym do akt ZUS (k. 43). Zgodnie z tym zakresem D. T. miała wyszukiwać klientów do współpracy, przedstawiać im oferty firmy, umawiać ich z właścicielem w celu podpisania umowy i w innych sprawach oraz zajmować się obsługą biura.

Odwołująca stwierdziła, że zgodnie z poleceniem pracodawcy miała dzwonić do klientów, e-mailować i przedstawiać im oferty firmy. Podała, że wykonywała 40 – 60 telefonów i wysyłała 15 e-maili dziennie. Wypisywała i drukowała faktury oraz pakowała paczki (czasami 20 dziennie), które kilka razy sama zawiozła na pocztę. Jednakże z okoliczności sprawy wynika, że te obowiązki wypełniała ona okazjonalnie i zależnie od potrzeb. Stąd, jak trafnie przyjął Sąd Okręgowy mogła nie pamiętać nawet adresu skrzynki elektronicznej firmy. Poza tym gro obowiązków, pracodawca wykonywał samodzielnie, w tym udostępniał D. T. adresy klientów, otwierał skrzynkę z wiadomościami e-mail, pomagał pakować paczki i woził je na pocztę oraz samodzielnie podejmował decyzje i podpisywał wszystkie dokumenty firmy, w tym faktury. Już sam fakt dokonywania stosunkowo prostej czynności jak otwieranie skrzynki pocztowej przez pracodawcę podważa sens zatrudniania odwołującej się .

Nie można było również uznać, że odwołująca miałaby możliwość pobierania od pracodawcy wynagrodzenie za pracę, określonego w umowie z dnia 1.02.2011r. w wysokości 2000zł. brutto miesięcznie, gdyby strony zakładały realne świadczenie przez nią pracy, bez korzystania ze zwolnień lekarskich i pobierania w związku z tym świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W 2010 r. i 2011 r. pracodawca osiągał bowiem takie przychody, które nie pozwalałyby mu na bieżące funkcjonowanie firmy, gdyby zatrudnił pracownika za wynagrodzeniem w w/w kwocie. Jak wynikało bowiem z pisma Naczelnika Urzędu Skarbowego w Ł. z dnia 2.02.2012 r. (k. 60) z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej R. T. osiągnął w 2010 r. przychód w kwocie 31 385 zł, a w 2011 r. w wysokości 24.556 zł., co wskazywało, że miesięcznie mógł kształtować się on w 2010 r. na poziomie 2615,42zł., a w 2011 r. – 2047 zł.

Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że w momencie zawierania umowy o pracę w dniu 1.02.2011 r. w firmie zainteresowanego nie było zapotrzebowania na zatrudnienie osoby na stałe w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. R. T. wprawdzie wskazywał, że syn przekonał go do pomysłu zatrudnienia pracownika celem pozyskania nowych klientów, jednak z jego twierdzeń nie wynikało, aby taka potrzeba w istocie istniała w firmie. Zainteresowany przed zatrudnieniem odwołującej oraz w trakcie jej pobytu na zwolnieniu lekarskim i zasiłku chorobowym – jak stwierdził – samodzielnie prowadził sprawy firmy. Z pomocy syna korzystał tylko przy wysyłaniu do klientów wiadomości e-maili. Zainteresowany przyznał, że po zatrudnieniu odwołującej „nowych klientów wcale nie przybyło”.

Poza tym odwołująca nie mogła podjąć zatrudnienia w firmie zainteresowanego bez odbycia wstępnych badań lekarskich, zezwalających na pracę w PPHU (...) w Ł. na stanowisku pomocy biurowej – sekretarki. Żaden odpowiedzialny pracodawca nie może bowiem dopuszczać do pracy osoby bez odbycia takich badań w związku z aktualnie podejmowanym zatrudnieniem.

Należy podkreślić, że art. 229§4 k.p. zawiera bezwzględny zakaz dopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania obowiązków pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Pracownik (art. 211 pkt 5 k.p.) ma obowiązek poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim, pracodawca zaś powinien dbać o wywiązywanie się przez niego z tego obowiązku, gdyż ma on obowiązek zapewnienia przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207§2 pkt 2 k.p.).

Niedopuszczalnym zaniedbaniem pracodawcy było by zatem dopuszczenie odwołującej się do pracy przed dostarczeniem przez nią zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku, na którym ma być zatrudniony. Niewystarczające było zatem w tej mierze zaświadczenie lekarskie z dnia 3.01.2010 r., gdyż dotyczyło braku przeciwwskazania do pracy na innym stanowisku i w innej firmie (...) Sp. z o.o. (k. 45 akt ZUS).

Z powyższych rozważań wynikało, że charakter zatrudnienia odwołującej nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, a zatem wykonywane przez nią czynności, nie mogły wywoływać skutku w postaci objęcia jej od dnia 1.02.2011 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Odnosząc się do zarzutu skarżącej naruszenia art. 83 k.c. należało wskazać, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. 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 korzystał z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (wyroki SN z dnia: 12.07.2012 r., IIUK 14/12, LEX nr: 1216864;4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19.10.2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Wbrew stanowisku zawartemu w apelacji, pozornosc umowy o pracę ma miejsce także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki SN z dnia: 12.05.2011 r. II UK 20/11, OSNP 2012/11-12/145;: 5.10.2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; z dnia 5.10.2006 r., I UK 342/06, Monitor

Prawa Pracy 2008 nr 1, poz. 40; z dnia 8.07.2009r., I UK 43/09, LEX nr 529772). Pozorność czynności prawnej istnieje więc także wtedy, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej. Istnieje zatem taka sytuacja, w której element ujawniony stanowi inny typ umowy, niż element ukryty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Taka pozorność zawarcia umowy o pracę z dnia 1.02.2011 r. zaistniała w niniejszej sprawie, stąd nie rodziła ona 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 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Materiał dowodowy wykazał bowiem, że strony realizowały co najwyżej umowę cywilnoprawną.

Okolicznością, uniemożliwiającą objęcie D. T. ubezpieczeniem społecznym było bowiem to, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a będą ją świadczyć na innej podstawie niż umowa o pracę. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, jak przyjął Sąd Okręgowy, były zatem pozorne, a przez to nieważne.

Mając na uwadze powyższe, należało podkreślić, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez D. T. (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ZUS-u. Nie miały także znaczenia w sprawie zapisy w karcie ciąży o pojawieniu się kompilacji zdrowotnych po upływie miesiąca od zatrudniania odwołującej. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Np. w uzasadnieniu wyroku z dnia z dnia 9 sierpnia 2005 r.(III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z dnia 21.05.2010 r. (IUK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Reasumując Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, z którego wynikało, że D. T. nie łączył stosunek pracy z R. T., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) w Ł.. Stąd nie podlegała ona po od dnia 1.02.2011 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, a tym samym nie nabyła prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.).

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 385k.p.c.