

Sygn.akt III AUa 472/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSA Alicja Sołowińska (spr.)

Sędziowie : SA Bożena Szponar – Jarocka

: SA Marek Szymanowski

Protokolant : Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2018 r. w B.

sprawy z odwołania J. T. (1), A. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 kwietnia 2017 r. sygn. akt III U 82/17

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 472/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 22 grudnia 2016 r., wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.), art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy, stwierdził, że J. T. (1) jako pracownik u płatnika składek A. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 września 2016 r. Organ rentowy uznał, że celem zawarcia umowy nie było faktyczne realizowanie stosunku pracy, lecz stworzenie pozorów jego realizowania w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołania od tej decyzji złożyły J. T. (1) i A. P., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że J. T. (1) jako pracownik u płatnika składek A. P. podlega od 1 września 2016 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Zaznaczyły, że stanowisko pracy J. T. (1) wymagało posiadania specjalistycznej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, a zatrudnienie J. T. (1) było bezpośrednio związane z zamiarami A. P. polegającymi na rozwinięciu zakresu prowadzonej działalności gospodarczej o przygotowywanie wniosków o dofinansowanie ze środków UE. Niezdolność do pracy J. T. (1) sprawiła, że rozpoczęta działalność nie rozwinęła się w takim stopniu, aby zachodziła bezwzględna konieczność zatrudniania pracownika na zastępstwo. Niezdolność do pracy była okolicznością obiektywną, na którą nie miały wpływu strony umowy o pracę.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań.

Postanowieniem z 28 lutego 2017 r. Sąd Okręgowy w Suwałkach połączył sprawy do wspólnego rozpoznania.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 26 kwietnia 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że J. T. (1) jako pracownik u płatnika składek A. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 września 2016 r.

Sąd Okręgowy ustalił że od 2009 r. A. P. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Biuro (...) w O.. Jednocześnie była ona zatrudniona w jednostce samorządu terytorialnego w pełnym wymiarze czasu pracy. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej odwołująca zajmowała się kompleksową obsługą księgową klientów indywidualnych, analizą zestawień, rozliczaniem podatku, przygotowaniem pism etc. W 2014 r. rozliczała wniosek o dofinansowanie ze środków UE. Po jego zakończeniu zgłaszali się inni klienci, dlatego odwołująca podjęła się rozliczania innych wniosków. Z uwagi na zatrudnienie potrzebowała pomocy osoby, która zna temat i będzie ją wspierała w tym zakresie. A. P. poszukiwała osoby do pracy, jednak osoby, które się do niej zgłaszały, nie posiadały doświadczenia, na którym jej zależało.

We wrześniu 2015 r. A. P. zatrudniła świadek A. C. w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadek nie miała wówczas żadnego doświadczenia zawodowego, tym bardziej w zakresie projektów finansowanych z funduszy europejskich. Świadek była w trakcie studiów I stopnia – licencjackich. Świadek była też świeżo po ślubie i odwołująca liczyła się z tym, że może zająć w ciążę i będzie nieobecna w pracy. Zdecydowała się jednak na taką formę zatrudnienia. Świadek A. C. pomagała odwołującej w sprawach typowo księgowych, przy dekretowaniu, księgowaniu faktur. Wprowadzała również dane do dokumentów związanych z projektami UE, a odwołująca sprawdzała prawidłowość ich wprowadzania. Świadek nie miała w tym zakresie potrzeby pracy koncepcyjnej i wykonywała proste czynności. Świadek zajmowała się również przyjmowaniem telefonów i klientów.

Odwołująca J. T. (1) (urodzona (...)) w 2001 r. uzyskała tytuł magistra na kierunku administracja na Uniwersytecie (...)- (...) w O. na (...) i Administracji, natomiast w 2012 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie analizy finansowej w Wyższej Szkole Finansów i (...) w B. Filia w E.. Ponadto od 14 czerwca 1999 r. do 20 lipca 1999 r. była słuchaczem kursu „Księgowość komputerowa program Płatnik” organizowanym przez Stowarzyszenie (...) w (...) Oddział (...) w S.. W okresie od 7 maja 2006 r. do 25 czerwca 2006 r. uczestniczyła w kursie „Pozyskiwanie zewnętrznych źródeł finansowania rozwoju firmy” zorganizowanym przez Zakład (...) w B. Ośrodek (...) w O.. W 2007 r. uczestniczyła w kursie (...) pozyskiwania klientów, usług szkoleniowych i doradczych” oraz „Współczesne standardy, normy i wymagania obowiązujące w przedsiębiorstwach” w ramach projektu (...).

Od 16 lutego 2006 r. do 28 lutego 2015 r. odwołująca był zatrudniona w (...) S.A. w O.. Od 16 lutego 2006 r. do 30 czerwca 2008 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta, od 1 lipca 2008 r. do 31 marca 2013 r. – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora, od 1 kwietnia 2013 r. do 31 marca 2014 r. w wymiarze 8/10 etatu na stanowisku inspektora i od 1 kwietnia 2014 r. do 28 lutego 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 30 § 1 ust. 2 Kodeksu pracy w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i z przyczyn określonych na podstawie Ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odwołująca pełniła funkcję brokera innowacji w Punkcie Brokera (...) w O.. Było to samodzielne stanowisko. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z uwagi na zakończenie finansowania projektu ze środków UE. Jej wynagrodzenie miesięcznie wynosiło średnio 3 000 zł netto, natomiast w miesiącach, w których pracowała bezpośrednio przy projektach unijnych miesięczne wynagrodzenie netto oscylowało w granicach od 4 000 zł do 5 000 zł. Po zakończeniu zatrudnienia odwołująca została zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku. Początkowo nie poszukiwała pracy, ponieważ pod koniec zatrudnienia uległa wypadkowi. W 2016 r. rozpoczęła poszukiwania pracy z uwzględnieniem posiadanych umiejętności i doświadczenia zawodowego. Miała świadomość, że w powiecie (...) jest jedynym specjalistą z zakresu projektów unijnych, posiadającym takie doświadczenie i znajomość

tematu. Wiązało się to z tym, że poszukując pracy oczekiwała oferty, która satysfakcjonowałaby ją pod względem obowiązków oraz wynagrodzenia.

J. T. (1) złożyła A. P. ofertę pracy. Odwołujące wcześniej nie utrzymywały ze sobą żadnych kontaktów, znały się jedynie z widzenia z racji zamieszkiwania w jednym mieście. Pod koniec lipca odwołujące podjęły decyzję o nawiązaniu stosunku pracy.

Na przełomie lipca i sierpnia 2016 r. J. T. (1) dowiedziała się, że jest w ciąży. W trakcie badania 31 sierpnia 2016 r. uzyskała potwierdzenie, że jest w 10 tygodniu ciąży i jest to ciąża bliźniacza, wobec czego została skierowana do poradni patologii ciąży w B.. Z uwagi na wiek oraz schorzenia i leczenie, jakiemu była poddawana, została poinformowana, że są niewielkie szanse utrzymania i donoszenia ciąży. Odwołująca przyznała, że nie planowała ciąży, a po otrzymaniu informacji o niewielkiej szansie jej donoszenia, chciała podjąć zatrudnienie i w przypadku niepowodzenia „uciec w pracę”. Odwołująca miała już jedno dziecko (urodzone w (...) r.), jednak nie miała świadomości, z czym wiąże się ciąża bliźniacza. Dotyczyło to m.in. konieczności podlegania opiece ośrodka specjalistycznego – zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

31 sierpnia 2016 r. odwołujące zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której J. T. (1) została zatrudniona na stanowisku analityka finansowego od 1 września 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie nie została wskazana kwota wynagrodzenia, natomiast ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę wynosiło 4 500 zł brutto (lista płac). Do zadań odwołującej, zgodnie z zakresem obowiązków, należało m.in. sporządzanie wniosków o dofinansowanie dla osób rozpoczynających działalność i ich rozliczanie, przygotowanie analiz i prognoz finansowych w ramach wniosków o dofinansowanie ze środków UE i krajowych, tworzenie arkuszy analitycznych, współtworzenie budżetów projektów inwestycyjnych oraz badawczo-rozwojowych, analiza i ocena opłacanych projektów inwestycyjnych i B+R, doradztwo i proponowanie rozwiązań dla klientów firmy zwiększających efektywność ekonomiczno-finansową planowanych projektów UE, sporządzanie biznesplanów w zakresie ekonomiczno-finansowym. Odwołująca pracowała w godzinach od 8:00 do 16:00. W dacie zawierania umowy obie odwołujące wiedziały, że J. T. (1) jest w ciąży. A. P. była zaskoczona tą wiadomością, jednak zależało jej na pozyskaniu J. T. (1) z uwagi na jej doświadczenie i wiedzę, dlatego zawarła z nią umowę o pracę na czas nieokreślony.

Na początku zatrudnienia odwołująca zapoznawała się z bieżącymi sprawami. Z racji posiadanego doświadczenia wiedziała, że w trakcie pisania wniosku o dofinansowanie wiele spraw będzie musiała załatwiać samodzielnie, na bieżąco uzyskać dane od klienta, bez wyczekiwania na konkretne polecenia pracodawcy. Wykonywała też inne polecenia pracodawcy, zgłaszane telefonicznie lub osobiście, zajmowała się bieżącą obsługą poczty, odpowiedziami na e-maile, których udzielała w imieniu pracodawcy, często nie podpisując się imiennie. Odwołująca pracowała wspólnie ze świadek A. C., jednak zlecone prace i poziom samodzielności był inny. Świadek A. C. pracowała od 7:00 do 15:00 za wynagrodzeniem 2 300 zł brutto. W trakcie pracy odwołująca m.in. doradzała świadek D. K., która była zainteresowana rozpoczęciem działalności gospodarczej. Odwołująca poinformowała ją o wymaganiach, które musiałaby spełnić przy ubieganiu się o dofinansowanie ze środków UE. Ponadto odwołująca sporządziła dwa wnioski o dofinansowanie dla klientów A. P., jeden z zakresu branży spedycyjnej, a drugi – weterynaryjnej. Od 3 października 2016 r. J. T. (1) była niezdolna do pracy.

Sąd Okręgowy odwołał się do art. 86 ust. 2 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.), który daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury – zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, LEX 182776). Sąd stwierdził, że w sprawie należało rozważyć, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Sąd odwołał się do definicji stosunku pracy, o którym mowa

w art. art. 22 Kodeksu pracy, i stwierdził, że stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik powinien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może 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 powinna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach określonych zawartą umową.

Sąd zaznaczył, że do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, ale 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. Sąd podzielił pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w wyroku z 18 maja 2006 r. (III UK 32/06), zgodnie z którym 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 Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05), stwierdzając, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 26 września 2006 r. (II UK 2/06) 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. W takiej sytuacji kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, bo o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawiania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

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

Sąd Okręgowy ocenił materiał dowodowy sprawy i uznał, że w wyniku umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami 1 września 2016 r. doszło do nawiązania stosunku pracy. J. T. (1) w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek A. P., pod jej kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym w tej umowie o pracę, a płatnik składek wypłacała jej wynagrodzenie za świadczoną pracę. Ta okoliczność znalazła potwierdzenie w osobowych źródłach dowodowych oraz przedłożonej dokumentacji związanej z zawarciem umowy o pracę. Świadek A. C., pracownik A. P., w sposób wiarygodny zeznała, że odwołująca świadczyła na rzecz płatnika składek pracę na stanowisku analityka finansowego, wskazała, jakiego rodzaju czynności wykonywała, oraz zaznaczyła, że jej zakres obowiązków różnił się znacznie od tego, który dotyczył J. T. (1). Świadek D. K. potwierdziła rodzaj wykonywanych przez odwołującą czynności, które obejmowały specyficzny rodzaj usług, którymi zajmowała się odwołująca. Ponadto z treści zakresu obowiązków wynika, że kładziono nacisk na projekty, którymi odwołująca miała się zajmować. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu, nie można było przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę.

Ponadto w ocenie Sądu sam fakt pozostawiania J. T. (2) w ciąży w trakcie zawarcia umowy o pracę nie może skutkować przyznaniem racji organowi rentowemu. Fakt pozostawiania odwołującej w ciąży nie może stać na równi z pozornym zawarciem umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym zakresie Sąd podzielił wyrok Sąd Najwyższego z 6 lutego 2006 r. (III UK 156/05), zgodnie z którym 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. Odwołująca uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy wydane przez lekarza medycyny pracy, dlatego nie było przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia na tym stanowisku. Odwołujące wiedziały już w dacie zawierania umowy o pracę o tym, że J. T. (2) jest w ciąży. A. P. była jednak na tyle zdeterminowana, aby pozyskać specjalistę w zakresie rozliczania projektów UE, że zdecydowała się na zatrudnienie odwołującej, licząc się z tym, że w perspektywie kilku miesięcy będzie ona nieobecna z uwagi na poród. Jak sama wskazała, takim ryzykiem (nieobecnością z uwagi na ciążę) obarczona była umowa o pracę ze świadkiem A. C., jednak jako pracodawca – A. P. – podjęła ryzyko zatrudnienia. Sąd uznał, że nie tylko ciąża może determinować kobietę do podjęcia decyzji o zatrudnieniu, żeby zabezpieczyć się na czas porodu. W perspektywie niepewnego, a wręcz niekorzystnego rokowania rozwoju ciąży, kobieta może też starać się podjąć pracę, aby – jak sama określiła – „uciec w pracę”. Sąd zaznaczył, że odwołująca nie szukała i nie zdecydowała się ostatecznie na podjęcie pracy w ogóle, ale przy wykonywaniu określonych projektów i przy minimalnie przez nią ustalonym wynagrodzeniu. Racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie siły roboczej o określonych kwalifikacjach. 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. Jak sama przyznała A. P., zatrudnienie J. T. (2) było dla niej opłacalne, mimo krótkiego czasu pracy. Czynnikiem ekonomicznym był w tym zakresie przeważający.

Z tych względów Sąd uznał, że umowa o pracę była skutecznie zawarta i J. T. (1) podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u A. P.. Wobec tego, Sąd orzekł zgodnie z art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. złożył apelację od wyroku Sądu Okręgowego. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227, art. 232 i art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego z uwagi na przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, skutkujące uznaniem, że J. T. (1) w okresie od 1 września 2016 r. faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek i z tego tytułu powinna podlegać ubezpieczeniom społecznym;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 963) z uwagi na zmianę zaskarżonej decyzji z 22 grudnia 2016 r. i stwierdzenie, że J. T. (1) podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 1 września 2016 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Biuro (...) A. P. w O..

Wskazując na te zarzuty, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, tj. o oddalenie odwołania, a ewentualnie – o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

J. T. (1) wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, a wskazane w niej zarzuty nie prowadzą do odmiennej oceny materiału dowodowego sprawy niż ta, której Sąd Okręgowy dokonał i przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy dokonał właściwych ustaleń faktycznych w sprawie w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia. Ustalenia te dotyczą istotnych dla sprawy okoliczności i zostały dokonane na podstawie właściwie

ocenionych dowodów. Ocena tych dowodów uwzględnia zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oraz nie przekracza granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Sąd Okręgowy słusznie zwrócił uwagę, że J. T. (1) zawarła z A. P. (prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) A. P.) umowę o pracę, będąc w ciąży. Odwołanie się przez organ rentowy do krótkiego okresu między rozpoczęciem przez J. T. pracy na rzecz A. P. (1 września 2016 r.) a zaprzestaniem jej wykonywania wskutek powstania niezdolności do pracy (2 października 2016 r.) nie może mieć decydującego znaczenia dla oceny pozorności nawiązanego stosunku pracy pomiędzy stronami umowy o pracę. Powoływanie się na ten argument jako przesłankę odmowy objęcia odwołującej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym pozostaje w sprzeczności z ukształtowaną linią orzecznictwa sądowego. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 r. (I UK 337/05) wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 Kodeksu pracy) Krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może samo w sobie stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Ponadto, na rozstrzygnięcie w sprawie nie może mieć wpływu fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez J. T. (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Co do zasady bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza że ustawodawca w szeregu regulacji osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05) 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. Wszystko to, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie zwalnia sądu orzekającego od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych – wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 887 ze zm., zwanej dalej u.s.u.s.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.) i ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Zgodnie z art. 13 pkt 1 u.s.u.s. pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 u.s.u.s., są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 Kodeksu pracy (zwanego dalej „k.p.”) 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Praca w ramach stosunku pracy jest zatem wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie; 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy; 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania; 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście; 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie należy uznać pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego (zwanego dalej „k.c.”) występuje wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy 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 korzystać z jej pracy. O tym jednak, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, wypłata wynagrodzenia, podpisywanie listy obecności, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, które określa art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2006 r., I UK 120/06; M. Raczkowski, Pozorność w umownych stosunkach pracy, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 200-202).

Analizując zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że nie ma znaczenia dla sprawy dokumentacja pracownicza sprzed 1 września 2016 r. jak raporty miesięczne (...) za niektóre miesiące w latach 2009-2011 dotyczące J. T. (1) czy zestawienie wynagrodzenia J. T. (1) za okres od stycznia 2009 r. do lutego 2015 r. Nawet jeżeli dokumenty te miałyby wykazać, że wynagrodzenie J. T. (1) otrzymywane za pracę na rzecz A. P. nie było wygórowane w stosunku do wynagrodzenia, jakie otrzymywała ona przed 1 września 2016 r., to nie są to dowody potwierdzające wykonywanie przez nią pracy od 1 września 2016 r. Jednakże dokumentacja, którą odwołująca przedstawiła na potwierdzenie kwalifikacji zawodowych i faktu wykonywania pracy na stanowisku analityka finansowego, pozwala przyjąć, że od 1 września 2016 r. podlega ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że odwołująca posiadała kwalifikacje do pracy na stanowisku analityka finansowego. W maju 1999 r. ukończyła ona studia licencjackie o kierunku administracja, a z kolei w maju 2001 r. ukończyła 2-letnie studia magisterskie uzupełniające o kierunku administracja i uzyskała tytuł magistra. W grudniu 2012 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie analityki finansowej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ukończenie tych kierunków kształcenia miały stanowić jej atut i zwiększyć szansę na pracę niezależnie od formy jej świadczenia.

Materialne dowody, które odwołująca przedstawiła na potwierdzenie wykonywania przez nią pracy od 1 września 2016 r. do 2 października 2016 r., są wprawdzie nieliczne, ale potwierdzają, że odwołująca podejmowała pewne czynności od 1 września 2016 r. Dowody wykonywania pracy stanowią m.in. wnioski o udzielenie pożyczki, wnioski o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu oraz wnioski o dofinansowanie działalności gospodarczej, które zostały sporządzone przez J. T.. Świadczą o tym również wiadomości e-mail z tego okresu oraz zeznania świadków A. C. (zajmującej u A. P. stanowisko księgowej) i D. K.. Z zeznań A. C. wyraźnie wynika, że zakres obowiązków jej i odwołującej różnił się. Odwołująca robiła sprawozdania finansowe, tabele i wykresy oraz wypełniała wnioski, a z kolei A. C. – zajmowała się księgowaniem faktur i dekretowaniem oraz obsługiwała klientów. Złożone do akt sprawy wiadomości e-mail głównie zawierają informacje o zestawieniach już sporządzonych lub tych, które dopiero mają zostać sporządzone. Do dwóch wiadomości zostały nawet dołączone zestawienia opatrzone podpisem J. T. (1) i datą. Choć treść wszystkich złożonych do akt sprawy wiadomości e-mail nie została podpisana przez J. T., to jednak dotyczy ona jej zakresu zadań, który potwierdziła A. C., a w tej sytuacji nie można odmówić wiarygodności tym dowodom.

Ponadto świadek D. K. potwierdziła, że dwukrotnie konsultowała się z J. T. w zakresie sporządzenia biznesplanu i uzyskania dotacji na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej w formie sklepu spożywczego. Zeznania tego świadka i świadka A. C. potwierdzają zatem obecność J. T. (1) w biurze (...) i to, że wykonywała ona pracę zgodną ze stanowiskiem, na jakim została zatrudniona.

Należy również podkreślić, że kontrolowanie pracy pracownika głównie poprzez kontakt telefoniczny lub e-mailowy nie świadczy o braku podporządkowania pracownika pracodawcy. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy taka forma kontaktu A. P. z pracownikami była nawet uzasadniona, ponieważ A. P. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w jednostce samorządu terytorialnego, a prowadzenie biura rachunkowego było jej dodatkową aktywnością zawodową. W tej sytuacji sprawowanie nadzoru w formie telefonicznej i e-mailowej było nawet konieczne.

W świetle tych okoliczności ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy nie wykracza poza granice swobodnej oceny materiału dowodowego i zasad logicznego rozumowania, o których mowa w art. 233 § 1 k.p.c. Zgodne i wzajemnie uzupełniające się zeznania A. P., A. C. i D. K. potwierdzają wykonywanie przez odwołującą J. T. pracy na rzecz A. P.. Z dokumentacji przedłożonej do akt organu rentowego i akt sądowych nie wynikają okoliczności przeciwne niż te wynikające z zeznań tych osób, a przez to ich zeznaniom nie można odmówić waloru wiarygodności.

Przedstawione przez J. T. dowody świadczą o tym, że wykonywała ona pracę w reżimie pracowniczym na rzecz A. P. w okresie od dnia 1 września 2016 r. do dnia 2 października 2016 r. W tej sytuacji należy podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, że zawarta umowa o pracę nie była pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p., a odwołująca powinna podlegać od 1 września 2016 r. pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 Ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. To oznacza, że zarzuty naruszenia prawa procesowego i prawa materialnego nie zasługują na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, apelacja podlega oddaleniu na podstawie art. 385 Kodeksu postępowania cywilnego.