

Sygn. akt III AUa 1561/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 lutego 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Horbulewicz SSA Bożena Grubba
Protokolant:	st.sekr.sądowy Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2017 r. w Gdańsku

sprawy A. W. i P. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji A. W. i P. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu- IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 maja 2016 r., sygn. akt IV U 1276/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od A. W. i P. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. kwoty po 3.600,00 (trzy tysiące sześćset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Grażyna Horbulewicz

Sygn. akt III AUa 1561/16

## UZASADNIENIE

Płatnik składek P. W. i ubezpieczona A. W. odwołali się od decyzji pozwanego organu rentowego - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 13.08.2015 r. i z dnia 17.08.2015 r., którymi stwierdzono, że A. W. nie podlega od 23.12.2014 r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek P. W..

W decyzjach wyjaśniono, że A. W. zgłosiła roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego w krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, co zainicjowało wszczęcie postępowania w wyniku którego ustalono, że ubezpieczona

miała być zatrudniona przez płatnika składek na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 23.12.2014 r. do dnia 30.06.2016 r. na stanowisku pracownik administracyjno-biurowy, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.200 zł brutto. Ubezpieczona od 07.03.2015 r. do 08.04.2015 r. była niezdolna do pracy, a od dnia 09.04.2015 r. wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego. Niezdolność do pracy powstała w okresie ciąży. W toku postępowania administracyjnego płatnik wyjaśnił, że A. W. zgłosiła się do firmy w związku z ofertą pracy na stanowisko księgowej. Ponieważ księgowa została już zatrudniona, a ubezpieczona odbyła staż jako sekretarka, zaproponowano jej stanowisko pracownika administracyjno-biurowego. Ubezpieczona miała świadczyć pracę w godzinach od 8:00 do 16:00, tj. wykonywać czynności zgodnie z zakresem obowiązków. Przedstawiła płatnikowi aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy oraz została przeszkolona w zakresie przestrzegania przepisów bhp i p.poż. Ubezpieczona oświadczyła, że o ofercie pracy dowiedziała się z ogłoszenia zamieszczonego na stronie urzędu pracy. Było to ogłoszenie na stanowisko księgowej, jednak z powodu braku odpowiednich kwalifikacji na wskazane stanowisko zaproponowano jej pracę pracownika administracyjno-biurowego. Nadzór nad pracą sprawował płatnik. Ubezpieczona nie podpisywała żadnych dokumentów, ponieważ nie została do tego upoważniona. Posiada wykształcenie średnie i maturę, a dodatkowo w 2010 r. odbyła staż w biurze na stanowisku sekretarki. Ubezpieczona podjęła pracę w znacznie odległej od miejsca zamieszkania z powodu braku pracy w miejscowości, w której mieszka oraz ze względu na proponowane stanowisko pracy oraz atrakcyjne wynagrodzenie. Ubezpieczona i płatnik oświadczyli, że są ze sobą spokrewnieni w linii bocznej. W świetle powyższych ustaleń organ rentowy wywodził, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, a nie faktycznego świadczenia pracy. Przemawia za tym to, że płatnik składek, zamierzający zatrudnić pracownika na stanowisko księgowej, w konsekwencji zatrudnił pracownika bez kwalifikacji na powyższe stanowisko, proponując stanowisko pracownika administracyjno-biurowego, a na stanowisko księgowej zostaje zatrudniony pracownik w dniu 10.03.2015 r. I płatnik, i ubezpieczona przedłożyli oświadczenia świadków, którzy nie byli pracownikami płatnika. Ponadto ubezpieczona dodatkowo ponosiła koszty związane z dojazdem do pracy, ze względu na znaczną odległość zakładu pracy od miejsca zamieszkania. Wątpliwość organu rentowego wzbudził również fakt, że na listach płac widnieją podpisy wyłącznie A. W., mimo że wykazani są również inni pracownicy. Za wątpliwą została również uznana potrzeba zgłoszenia A. W. do ubezpieczeń akurat wtedy, gdy była ona w ciąży - zgłoszenie gwarantowało jej ubezpieczeniową ochronę prawną.

W zasadzie, w jednobrzmiących odwołaniach skarżący wnieśli o zmianę zaskarżonych decyzji przez ustalenie, że A. W. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 23.12.2014 r. oraz zasądzenie kosztów procesu. Skarżący zaprzeczyli, jakoby umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Wyjaśniono, że podjęcie zatrudnienia miało na celu wypełnianie przesłanek od których Państwo polskie warunkuje wspieranie rodzicielstwa i macierzyństwa. 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. Przy prowadzeniu procesu rekrutacji pracodawca nie ma prawa zadawania osobie ubiegającej się o pracę pytać o to czy jest, lub zamierza być w ciąży. Pracę ubezpieczonej u płatnika potwierdzili świadkowie, którzy nie byli pracownikami płatnika, ale to powinno potwierdzać wiarygodność złożonych oświadczeń, z uwagi na pochodzenia oświadczeń od osób niezobowiązanych do podległości służbowej wobec płatnika. W siedzibie przedsiębiorstwa płatnika w K. prowadzona jest obsługa biurowa również innych przedsiębiorstw, w tym (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. W tej sytuacji oświadczenia złożone przez osoby zatrudnione przez powyższe firmy, a także przez pracownika ochrony sprawującego pieczę nad całym obiektem należy uznać za wiarygodne. Co do podpisów tylko ubezpieczonej na listach płac wyjaśniono, że pozostałe osoby otrzymywały wynagrodzenia za pośrednictwem rachunków oszczędnościowo rozliczeniowych (ROR), wobec czego w ich w przypadku nie zachodziła potrzeba potwierdzania otrzymania wynagrodzenia poprzez składanie podpisów. Za nietrafne skarżący uznali zarzuty dotyczące zatrudnienia na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, pomimo braku ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika na to stanowisko. Pracodawca nie ma obowiązku zgłaszania w urzędzie pracy wszelkich możliwych stanowisk, na których rozważa zatrudnienie. Płatnik planował zatrudnić jedną osobę do prowadzenia biura, w szczególności prac księgowych, przy czym po zgłoszeniu się przez ubezpieczoną, zdecydował się na zatrudnienie właśnie jej, między innymi z uwagi na posiadane doświadczenie, potwierdzone odbytym stażem. Z uwagi zaś na niezdolność do pracy, powstałą dnia 09.03.2015 r., płatnik zmuszony był do

poszerzenia personelu o nową osobę, co miało miejsce poprzez zatrudnienie księgowej od 10.03.2015 r. Odnośnie pokrewieństwa twierdzono, że jest ono dość odległe - czwarty stopień w linii bocznej. Kodeks pracy nie przewiduje zakazu zatrudniania osób spokrewnionych, a firmy rodzinne są od dawna praktykowaną oraz powszechnie uznawaną formą prowadzenia działalności gospodarczej. Osobom bliskim w sposób szczególny zależy bowiem na efektywności pracy przedsiębiorstwa, przez co są zazwyczaj lepszymi pracownikami niż osoby obce i nie zachodzi potrzeba angażowania dodatkowych środków na nadzór lub kontrolę pracy. Co do odległości zakładu pracy od miejsca zamieszkania ubezpieczonej wyjaśniono, że odległość pomiędzy miejscowościami Ł. i K. nie przekracza 50 km, wobec czego przejazd między nimi samochodem osobowym zajmuje około 45 minut, jest to zatem standardowy czas dojazdu pracy, który był tym bardziej uzasadniony z uwagi na wysoki poziom bezrobocia w miejscowości Ł..

Pozwany organ rentowy wniosł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów procesu. Podtrzymano stanowisko zawarte w decyzjach. Pozwany twierdził, że nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania ciągłej pracy na danym stanowisku i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. W ocenie organu, w dniu zawierania umowy jej strony wiedziały, że A. W. nie będzie świadczyć pracy jako pracownik przez okres zawarty w umowie o pracę, albowiem była w ciąży i oczywistym było, że w niedługim czasie stanie się niezdolna do pracy. Skarżący nie przedstawili obiektywnych dowodów na potwierdzenie faktu świadczenia pracy przez zainteresowaną w ramach stosunku pracy. Podpisane przez ubezpieczoną listy obecności i listy płac przygotowane zostały w celu wywołania mylnego przekonania, że odwołująca jest zatrudniona jako pracownik.

Sprawy odwołań połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Skarżącym określono termin na złożenie wszelkich twierdzeń, zarzutów i wniosków dowodowych pod rygorem pominięcia. Ubezpieczoną, która występuje bez fachowego pełnomocnika, pouczone przy tym – z uwagi na przywołanie w odwołaniu pisemnych oświadczeń świadków – że zeznań świadków nie można zastępować pismami, wobec czego o ile skarżąca wnosi o przesłuchanie świadków, należy wskazać ich imiona, nazwiska i adresy oraz okoliczności, na które mieliby zeznawać.

Ustosunkowując się do odpowiedzi na odwołania skarżący podtrzymali stanowisko z odwołań, zaprzeczyli twierdzeniom organu rentowego oraz zwrócili uwagę na to, że ciężar dowodu, jakoby strony umowy o pracę miały złożyć fikcyjne oświadczenia woli, spoczywa na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki (przywołano wyrok Sądu Najwyższego z 15.02.2007 r., I UK 269/06), wobec czego bezpodstawnym jest obciążanie odwołujących się ciężarem udowodnienia istnienia stosunku pracy potwierzonego umową o pracę, zgłoszeniem do ZUS oraz innymi dokumentami. Przedstawione przez organ rentowy argumenty, w szczególności fakt zawarcia umowy o pracę w czasie ciąży oraz pokrewieństwo czwartego stopnia linii bocznej nie dowodzą nieistnienia stosunku pracy i nie stanowią przesłanek zakazujących zawierania umowy o pracę (przywołano w tej kwestii orzecznictwo sądów apelacyjnych).

Ustosunkowując się do stanowisk skarżący organ rentowy wskazał, że domniemanie istnienia tytułu ubezpieczenia, związane z dokonaniem zgłoszenia i opłacenia składek, na które powołują się skarżący, jest domniemaniem faktycznym, mającym znaczenie dowodowe i może być obalone. W takiej sytuacji ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która wywodzi z niego skutki prawne zgodnie z generalną zasadą wynikającą z art. 6 k.c. Ubezpieczona, na wezwanie organu rentowego w postępowaniu administracyjnym, złożyła jako dowód pracy: umowę o pracę, kartę szkolenia wstępnego (na stanowisko robotnicze), zaświadczenie lekarskie, listy płac, listy obecności. Z listy płac za okres od 12/2014 do 03/2015 wynika, że firma (...) zatrudnia 5 pracowników, natomiast na liście obecności jest wyłącznie 2 pracowników (ubezpieczona i M. Z. - pracownica na macierzyńskim) i tylko ubezpieczona potwierdza na liście płac odbiór wynagrodzenia (z naruszeniem tajemnicy wynagrodzenia pozostałych pracowników). W tej sytuacji uzasadniona była wątpliwość organu rentowego dotycząca spornego zatrudnienia, dlatego też Zakład skierował do płatnika kolejne zobowiązanie dotyczące wyjaśniania przyczyny odbycia dwudniowego szkolenia na stanowisko administracyjne, skoro wymagane było inne, a także przyczyny zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, skoro wcześniej nie zgłaszał takiego zapotrzebowania do PUP. Pismem z

dnia 01.06.2015 r. płatnik przesłał sprostowanie dot. karty szkoleń, tłumacząc się działaniem szablonowym, jednakże również przesłane zaświadczenie zawierało w sobie istotny błąd w dacie, albowiem z zaświadczenia wynikało, że rzekome szkolenie odbyło się w 2014 r., a nie w 2015 r. Poza tym płatnik wskazał, że potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej wynikała z odejścia w 2014 r. dwóch księgowych. Organ rentowy miał zatem podstawy do wywiedzenia wniosku zawartego w zaskarżonej decyzji o pozorności umowy o pracę. W tym stanie sprawy, wbrew stanowisku skarżących, ciężar dowodzenia w procesie przeszedł na nich, skoro przed organem rentowym nie przedstawili innych niż wspomniane wyżej dowodów, a te nie potwierdzały wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Pozwany przyznał, że ciąża sama w sobie, jak również pokrewieństwo stron, nie stanowią przeszkody w nawiązaniu stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 18.05.2016 r. Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołania oraz zasądził od A. W. i P. W. na rzecz pozwanego kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Płatnik składek prowadzi w K. działalność gospodarczą pod firmą (...).

Ubezpieczona – krewna płatnika IV stopnia w linii bocznej – została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od 23.12.2014 r. Zgłoszenie przez skarżącą roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego po krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych spowodowało wszczęcie przez organ rentowy postępowania wyjaśniającego, zakończonego wydaniem zaskarżonych decyzji.

Ubezpieczona i płatnik zawarli umowę o pracę na czas określony od 23.12.2014 r. do 30.06.2016 r., datowaną na dzień 23.12.2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownik administracyjno-biurowy, z wynagrodzeniem 2.200 zł brutto miesięcznie.

W dniu 23.12.2014 r. ubezpieczona była w trzecim miesiącu ciąży – ostatnią miesięczkę przed ciążą miała w dniu 11.09.2014 r.

Ubezpieczona przed przystąpieniem do pracy uzyskała zaświadczenie lekarskie z dnia 22.12.2014 r. o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na wskazanym stanowisku.

Ubezpieczona miała odbyć w dniu poprzedzającym rozpoczęcie pracy szkolenie wstępne w zakresie instruktażu ogólnego, przeprowadzone przez starszego inspektora bhp Z. E., oraz tym samym dniu i w dniu 23.12.2014 r. w zakresie instruktażu stanowiskowego na stanowisku pracy pracownika administracyjno-biurowego, przeprowadzone przez płatnika.

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku pracy miała należeć pomoc w sporządzaniu dokumentów, przygotowywanie zestawień, porządkowanie i archiwizacja dokumentów, obsługa urządzeń biurowych, prace pomocnicze związane z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji, utrzymanie ładu i porządku w biurze oraz wykonywanie poleceń przełożonych.

Ubezpieczona miała wykonywać pracę w miejscu oddalonym o około 50 km od jej miejsca zamieszkania.

Przedłożone w toku postępowania wyjaśniającego listy obecności wskazują, że ubezpieczona miała świadczyć pracę do dnia 06.03.2015 r., następnie korzystała ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą.

Na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona przez płatnika inna osoba.

W okresie, w którym ubezpieczona miała świadczyć pracę, płatnik zatrudniał cztery inne osoby, w tym dwie z wynagrodzeniem minimalnym, jedną – na stanowisku doradcy – z wynagrodzeniem 2.770 zł i osobę niepobierającą wówczas wynagrodzenia – korzystającą z urlopu macierzyńskiego.

W rzeczywistości ubezpieczona nie świadczyła umówionej pracy.

Ubezpieczona nie podlegała wcześniej ubezpieczeniu innemu niż z tytułu zarejestrowania jako osoba bezrobotna. W okresie tego zarejestrowania odbyła w 2010 r. staż na stanowisku sekretarki.

Sąd Okręgowy zważył, że odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu określa ustawa systemowa. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. pracownicy. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu jest konsekwencją podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym, co wynika z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej. Co do okresów podlegania wymienionym ubezpieczeniom, należy odwołać się do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, z którego wynika, że w odniesieniu do pracowników jest to okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Podstawą procesową wydania zaskarżonej decyzji był art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy systemowej, zgodnie z którym ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń.

Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej – art. 11 k.p. Zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy (uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 10.11.2005 r., III AUa 2723/04).

Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 k.c.).

Z art 22 k.p. wynikają cechy, jakim musi odpowiadać umowa, aby mogła być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Zarówno literatura przedmiotu, jak też orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego wyszczególnia następujące cechy stosunku pracy:

- 1) stroną zobowiązaną do pracy (pracownikiem) jest osoba fizyczna,
- 2) zobowiązuje się ona do pracy w zamian za wynagrodzenie (odpłatność pracy),
- 3) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy,
- 4) pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,
- 5) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście,
- 6) pracownik w realizacji zobowiązania jest podporządkowany.

Tak więc, art. 22 k.p. określa podstawowe cechy charakterystyczne stosunku pracy i zarazem jego podstawowy cel społeczno-gospodarczy. Jest to relacja prawna między pracownikiem, a zakładem pracy, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do ciągłego, osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy

i pod jego kierownictwem (w warunkach organizacyjnego podporządkowania), a pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

W każdej sytuacji tego rodzaju szczegółowego wyjaśnienia wymaga, czy pomiędzy stronami nastąpiło nawiązanie stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu, czy też zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter fikcyjny, a to z tej przyczyny, że pomimo zawartej umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy.

Dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, czy też formalnie poprawne prowadzenie dokumentacji pracowniczej, lecz faktyczne realizowanie treści tej umowy przez świadczenie pracy. Z kolei w sytuacji odwrotnej nawet brak dopełnienia wymogów sporządzenia i prowadzenia właściwej dokumentacji związanej z nawiązaniem i realizowaniem stosunku pracy, nie pozbawia strony możliwości wykazania, iż stosunek taki faktycznie łączył ją z pracodawcą.

Na gruncie podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z nawiązaniem stosunku pracy orzecznictwo wskazuje jednak, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, iż 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 04.08.2005 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 k.p. przepisy części ogólnej Kodeksu cywilnego odnoszące się do 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. W warunkach jednak, kiedy po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli zawarcia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11.01.2007 r., III AUa 2565/06).

Jak wynika z przywołanych przepisów i poglądów co do ich wykładni, istotą sporu było to, czy spełniona jest przesłanka podlegania przez A. W. wymienionym ubezpieczeniom wobec zawarcia umowy o pracę z płatnikiem składek.

W ocenie Sądu Okręgowego, ubezpieczona nie świadczyła pracy na rzecz płatnika składek, a celem zawarcia umowy była wyłącznie chęć nabycia uprawnień z ubezpieczenia społecznego, związanych z chorobą i macierzyństwem. Konsekwencją takiego ustalenia musiało być przyjęcie, że A. W. nie podlegała w spornym okresie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy.

Do wskazanego wyżej wniosku Sąd Okręgowy doszedł w oparciu o jedyne przedstawione przez strony dowody, tj. z dokumentów, jako że skarżący nie stawili się bez usprawiedliwienia na rozprawę, na którą zostali wezwani celem przesłuchania pod rygorem pominięcia dowodu, odmawiając w ten sposób bezzasadnie przedstawienia dowodu.

W powyższym względzie Sąd Okręgowy wyjaśnił, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontradiktoryjnością. Oznacza to, iż strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 k.p.c.). Strona zobowiązana przez sąd do zgłoszenia twierdzeń i złożenia dowodów na ich poparcie, która takiego zobowiązania nie wykonuje, godzi się z rozstrzygnięciem mającym u podstawy orzekania tylko te dowody, które znajdowały się w dyspozycji sądu. Sąd prowadzi postępowanie

w takim zakresie, w jakim zostanie ono zainicjowane przez strony. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.).

Nawet przyjęcie tezy, że ciężar dowodu obciąża w tym przypadku organ rentowy, którą to tezę można uznać za dyskusyjną w rozpatrywanej sprawie z uwagi na krótki okres pomiędzy zgłoszeniem A. W. do ubezpieczeń a zgłoszeniem przez nią wniosku o świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, nie może zmienić oceny, że w drodze oceny wiarygodności już tylko dowodów złożonych przez skarżących należy wysnuć wniosek, iż obowiązek dowodowy przeszedł na skarżących oraz że wobec tego organ rentowy wykazał, iż ubezpieczona w rzeczywistości pracy na rzecz płatnika nie świadczyła.

Wątpliwości istotne dla rozstrzygnięcia, a niedające się wyjaśnić bez przynajmniej przesłuchania skarżących, zostały po części wskazane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji i w piśmie procesowym z dnia 11.04.2016 r. Dotyczą one - po pierwsze - zgłoszenia zapotrzebowania na zatrudnienie księgowej, zamiast której zatrudniono osobę spokrewnioną, niemalże bez kwalifikacji (trudno za takie uznać staż sekretarki, zakończony kilka lat wcześniej) i to z obowiązkiem świadczenia pracy w miejscu relatywnie odległym od miejsca zamieszkania ubezpieczonej. Po drugie, dokumenty ze szkolenia wstępnego zawierają błędy co do dat szkolenia, co skutkowało ich prostowaniem, poddającym wiarygodność tychże dokumentów w wątpliwość. Po trzecie, listy obecności prowadzone były tylko dla dwóch pracowników, pomimo zatrudniania pięciu osób.

Dalsze wątpliwości dotyczą zatrudniania przez płatnika dwóch osób z wynagrodzeniem minimalnym, których zakres obowiązków i kwalifikacje nie zostały choćby wyjaśnione przez pełnomocnika płatnika, co byłoby niezbędne dla oceny, czy wynagrodzenie umówione ze skarżącą nie zostało zawyżone, a to z kolei mogłoby dodatkowo wskazywać, iż jedynym celem podpisania umowy o pracę było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wątpliwie jest zresztą, czy płatnika stać było na zatrudnienie kolejnego pracownika, skoro zalegał z należnościami z tytułu składek ZUS.

Ponadto, wbrew wyjaśnieniom płatnika z postępowania wyjaśniającego, nie zatrudnił on nikogo na miejsce ubezpieczonej, gdyż wskazana przez niego księgowa K. W. została w rzeczywistości zatrudniona przez innego pracodawcę – (...) Spółkę z o.o. Poddaje to zresztą w wątpliwość twierdzenie ubezpieczonej, że z ofertą pracy zapoznała się na stronie internetowej PUP – równie dobrze tamta oferta mogła być też ofertą (...) Spółki z o.o., a nie skarżącego.

Wątpliwości co do zamiaru świadczenia pracy budzi również data, z którą umowa o pracę miała się zakończyć – 30.06.2016 r. Data ta przypada na rok po przewidywanej dacie porodu (12-18 czerwca 2015 r.), co wskazuje, że skarżący od razu przewidywali, iż po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim ubezpieczona nie wróci do pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nieprzydatne dla rozstrzygnięcia były pisemne oświadczenia osób trzecich złożone w administracyjnej fazie postępowania. Oświadczenia osób niebędących stronami mają charakter dokumentu prywatnego, tj. stanowią dowód tylko tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, a nie, że oświadczyła zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy. Dowodu z zeznań świadków nie można w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych zastępować pismami – teza przeciwna prowadziłaby do naruszenia zasady bezpośredniości, określonej w art. 235 § 1 k.p.c. Mimo to strony – zarówno reprezentowani przez fachowych pełnomocników płatnik i organ rentowy, jak i szczegółowo pouczona ubezpieczona – nie wnieśli o przesłuchanie kogokolwiek jako świadka.

Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy przyjął, że dowody zaprezentowane przez strony nie pozwalały na inną ocenę stanu faktycznego, niż dokonana przez organ rentowy. Opisane okoliczności, w tym sprzeczności czy nielogiczności twierdzeń skarżących oraz niespójność zebranych dokumentów pracowniczych, nie pozwalają na przyjęcie, że twierdzenia skarżących są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, a przedłożone przez nich dokumenty pracownicze – wiarygodne. W ocenie Sądu Okręgowego, dokumenty te zostały stworzone tylko w celu uwiarygodnienia zatrudnienia skarżącej w taki sposób, aby mogła ona otrzymać świadczenia z ubezpieczeń

społecznych związane z ciążą i porodem, podczas gdy czynności na rzecz płatnika składek nie były w rzeczywistości w ogóle świadczone.

Konkluzją powyższych rozważań musiało być przyjęcie, że wobec nieistnienia stosunku pracy między skarżącymi, A. W. nie podlegała w okresie ujętym w zaskarżonej decyzji obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Wobec tego decyzja odpowiada prawu, stąd odwołanie od niej oddalono na podstawie przepisów przywołanych wyżej i art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono w oparciu o art. 98 ust. 1 i 3 k.p.c., art. 108 ust. 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Zasądzone od skarżących kwoty stanowią łącznie równowartość stawki minimalnej przysługującej w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego.

Apelacje od powyższego orzeczenie wywiedli ubezpieczona A. W. oraz płatnik składek P. W., którzy zaskarżyli wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając nieprawidłowe przyjęcie, iż skuteczność zawarcia umowy pracę zależy od jej wykonywania, podczas gdy umowa o pracę nie jest umową o charakterze realnym lecz umową konsensualną, błędne uznanie umowy o pracę za pozorną w sytuacji, gdy zgodną wolą stron było zawarcie umowy o pracę, nieprawidłowe uznanie, że ciężar dowodu obciąża stronę skarżącą, podczas gdy spoczywał on na organie rentowym.

Apelujący zgłosili ponadto zarzut błędnego ustalenia nieistnienia stosunku pracy, wbrew zgodnej woli stron umowy o pracę, na podstawie okoliczności niemających wpływu na ocenę istnienia stosunku pracy, tj. sposobu dowiedzenia się o możliwości zatrudnienia, nieistotnych nieścisłości w dokumentacji, wysokości wynagrodzenia oraz daty zakończenia umowy o pracę. Zgłosili też zarzut bezpodstawnego pominięcia dowodów z dokumentów prywatnych w postaci pisemnych oświadczeń złożonych w fazie administracyjnej postępowania, pomimo iż oświadczenia te nie były kwestionowane przez skarżących, ani przez organ rentowy, który złożył powyższe dokumenty do akt sprawy i na którego wnioski dokumenty te zostały sporządzone.

Apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku i zmianę decyzji z dnia 13.08.2015 r. stwierdzającej, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, chorobowemu, wypadkowemu od 23.12.2014 r. oraz decyzji z 17.08.2015 r., zmieniającej decyzję z 13.08.2015 r., w ten sposób, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 23.12.2014 r. i stwierdzenie, iż ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 23.12.2014 r. do 30.06.2016 r., a ewentualnie o uchylenie decyzji, zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika składek zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ponadto apelujący wnieśli o przeprowadzenie przez Sąd drugiej instancji dowodu z znajdujących się w aktach sprawy pisemnych oświadczeń osób trzecich pozyskanych przez organ rentowy na administracyjnym etapie postępowania, na okoliczność istnienia stosunku pracy między skarżącymi.

Uzasadniając apelacje skarżący podali, że bezpodstawne jest przyjęcie iż skuteczność zawarcia umowy o pracę zależy od jej wykonywania, podczas gdy umowa o pracę nie jest umową o charakterze realnym lecz umową konsensualną. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy uznał, iż pomiędzy skarżącymi nie doszło do zawarcia umowy o pracę, z uwagi na niewykonywanie pracy. Niezależnie od kwestionowania powyższego ustalenia, wskazać należy, iż nawiązanie stosunku pracy następuje z chwilą zawarcia umowy o pracę, niezależnie od zachowań stron mających miejsce po podpisaniu umowy. Umowa o pracę należy bowiem do umów o charakterze konsensualnym.

W uzasadnieniu wyroku sąd próbuje podważać skuteczność umowy o pracę z powołaniem się na wykonywanie tejże umowy, które wedle sądu miało nie mieć miejsca. Takiego rodzaju rozumowanie byłoby odpowiednie dla umów o charakterze realnym, których zawarcie wymaga przystąpienia do realizacji umowy. Przykładem umów o



charakterze realnym jest np. umowa składu czy też zadatek. Umowa o pracę nie należy jednak do umów realnych, a konsensualnych, wobec czego okoliczności mające miejsce po zawarciu umowy nie wpływają na ważność samej umowy i nie mogą stanowić podstawy do uznania umowy za niezawartą. W przypadku umów o charakterze konsensualnym, dla oceny skuteczności zawarcia umowy, istotna jest bowiem jedynie wola stron w chwili zawierania umowy. Okoliczności mające miejsce po zawarciu umowy pozostają bez wpływu na ważność umowy, wywołują natomiast skutki w zakresie wykonania zobowiązań wynikających z umowy. Ewentualne nierealizowanie przez strony ważnie zawartej umowy o pracę nie powoduje zatem nieważności tejże umowy, lecz daje pracodawcy możliwość dyscyplinowania pracownika nierealizującego swoich obowiązków pracowniczych, łącznie ze zwolnieniem z pracy, z którego to prawa pracodawca może, aczkolwiek nie musi korzystać. Powyższe odbywa się jednak w ramach realizacji obowiązków oraz uprawnień stron wynikających ze stosunku pracy i pozostaje bez wpływu na ważność konsensualnej umowy o pracę zawartej w chwili złożenia przez strony stosunku pracy zgodnych oświadczeń woli.

Sąd Okręgowy niesłusznie uznał zawartą między stronami umowę za pozorną. Pozorność czynności ma miejsce, gdy strony dokonujące czynności nie chcą wywołać skutków wynikających z danej czynności, lub chcą wywołać inne skutki. Wolą stron było skuteczne zawarcie przez skarżących umowy o pracę. Skarżący nie zamierzali zawrzeć pomiędzy sobą umowy zlecenia, czy też wywołać jakiegokolwiek innego skutku, lecz doprowadzić do skutecznego nawiązania stosunku pracy. Powyższe potwierdza okoliczność w postaci podpisania przez strony umowy o pracę. W powyższej sytuacji wobec jednoznacznej woli zawarcia umowy o pracę, bezpodstawnym jest twierdzenie o pozorności umowy o pracę z uwagi na brak woli zawarcia umowy o pracę.

W związku z przyjęciem przez organ rentowy zgłoszenia do ubezpieczenia pracowniczego i niekwestionowaniem tytułu ubezpieczenia oraz przyjmowaniem składki, ciężar dowodu zaprzeczenia istnienia stosunku pracy spoczywa na organie rentowym, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 15.02.2007 r., I UK 269/06. Odwołanie od decyzji organu rentowego wszczyna postępowanie sądowe i w tym znaczeniu jest podobne do pozwu. Jednakże nie jest to zwykle postępowanie cywilne, w którym regułą jest, że powód powinien udowodnić fakty, na których opiera powództwo. W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne. Organ rentowy przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia i pobierał z tego tytułu składki, a więc w postępowaniu sądowym obciąża go dowód co do okoliczności uzasadniających przyjęcie nieistnienia tytułu ubezpieczenia. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 2013-11-07, III AUa 291/13. W swej apelacji wskazali oni po pierwsze, że Sąd Okręgowy w sposób nieprawidłowy przerzucił na nich ciężar dowodu, który w tym przypadku powinien spoczywać na organie rentowym. Stanowi to naruszenie art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. Co do zasady Sąd Apelacyjny zgadza się z poglądem wyrażonym m.in. przez Sąd Najwyższy w wyroku z 15.02.2007 r. (I UK 269/06 OSNP 2008/5-6/78), w którym stwierdzono, że to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 2013-10-07, III AUa 27/13. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i ciężar dowodu będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne. W powyższej sytuacji ciężar udowodnienia okoliczności leżących u podstaw skarżonej decyzji spoczywał na organie, który odmawiając pracownikom wyników z ubezpieczenia winien udowodnić nieistnienie stosunku pracy. Organ tymczasem nie przedstawił żadnych dokumentów wykazujących nieistnienie stosunku pracy, ani nie zawnioskował na etapie postępowania przed sądem I instancji o przesłuchanie jakichkolwiek świadków, na okoliczności które legły u podstaw zapadłego rozstrzygnięcia.

Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcia na niżej opisanych okolicznościach, które jednak nie dowodzą nieistnienia umowy o pracę pomiędzy skarżącymi. Informacje dotyczące sposobu powzięcia informacji na temat możliwości zatrudnienia pozostają bez znaczenia dla skuteczności umowy o pracę. Brak jest norm które narzucałyby obowiązek oraz sposób informowania przez pracodawcę o możliwości zatrudnienia, lub tym bardziej uzależniałyby skuteczność zatrudnienia od formy dowiedzenia się możliwości zawarcia umowy o pracę. Jeżeli

pracodawca oraz pracownik zgodnie złożą oświadczenie o zawarciu umowy o pracę, to umowa taka jest ważna i skuteczna niezależnie od tego, czy inicjatywa zatrudnienia wyszła ze strony pracodawcy, czy pracownika oraz tego w jaki sposób doszło do przekazania informacji o możliwości zatrudnienia. Bez znaczenia jest treść ogłoszeń o pracę, podmiot który je wystosował, oraz to czy skarżąca zapoznała się z tym ogłoszeniem. Okoliczności te pozostają bez jakiegokolwiek wpływu na skuteczność umowy o pracę. Istotne jest to, że strony ostatecznie doszły do porozumienia i złożyły zgodne oświadczenia woli, przez co zawarły umowę o pracę.

Do akt sprawy na etapie postępowania prowadzonego przez organ złożone zostały dokumenty związane z zawartą przez strony umowy o pracę. Potwierdzają one realizację przez strony obowiązków wynikających z zawartej umowy. Znajdujące się w nich nieścisłości świadczą o pewnych błędach osób je sporządzających, nie mniej nie stanowią podstawy do uznania, iż pomiędzy stronami nie istniał stosunek pracy. Wniosku takiego na da się wysnuć z daty przeprowadzenia instruktażu, czy listy obecności - pracodawca nie jest bowiem zobowiązany do ewidencjonowania obecności wszystkich pracowników w ramach jednego dokumentu, a ze względów praktycznych uzasadnionym jest prowadzenie odrębnych list dla różnego rodzaju pracowników czy różnych miejsc wykonywania pracy.

Rzeczony pozorności umowy o pracę nie można wywieść z wysokości wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę. Nie jest to wynagrodzenie, lecz odpowiadające wartości umówionej pracy. Trudno jest znaleźć pracownika, który podjąłby się wykonywania odpowiedzialnej pracy za wynagrodzeniem minimalnym. Praktyka jest taka, iż osoby wykonujące swoją pracę rzetelnie, cieszące się zaufaniem pracodawcy są odpowiednio wynagradzani. Istniejące pomiędzy stronami zaufanie wynikające z więzi rodzinnych uzasadniało powierzanie odpowiedzialnych zadań, a przez to odpowiednie do tego wynagrodzenie. Bezpodstawne są zarzuty dotyczące sytuacji pracodawcy oraz tego czy zasadnym było zatrudnianie personelu pomimo zaległości płatniczych. Skarżący prowadzi działalność i zatrudnia pracowników. Gdyby skarżący nie miał takiej możliwości to jego przedsiębiorstwo zostałoby rozwiązane, co nie miało miejsca.

Bezpodstawne jest wywodzenie nieważności umowy o pracę na podstawie daty zakończenia umowy o pracę. Strony umowy o pracę, w granicach wyznaczonych przez przepisy prawa pracy mogą swobodnie kształtować okres trwania umowy o pracę na czas określony i bezpodstawnym jest uznawanie umowy za nieważną z tego powodu, iż miała ona trwać do jakiegokolwiek daty. Okoliczność ta nie ma żadnego znaczenia dla skuteczności zawartej umowy o pracę.

Pomimo zawartego w art. 18 Konstytucji RP zapisu, iż macierzyństwo oraz rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej, w aktualnym stanie prawnym (obowiązującym do 31.12.2015 r.), nie przewiduje jakiegokolwiek comiesięcznej formy wsparcia dla niepodlegających ubezpieczeniu kobiet, które urodziły dziecko. Obecny system prawny dzieli kobiety w zależności od tego, czy w dniu porodu podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu, nie zważając iż kobiety niepodlegające ubezpieczeniu w dniu porodu, po urodzeniu i odchowaniu dziecka podejmują zatrudnienie i aż do osiągnięcia wieku emerytalnego opłacają składki ubezpieczeniowe, które są wydatkowane na świadczenia dla innych osób. W powyższej sytuacji, wobec pozostawienia niepodlegających ubezpieczeniom kobiet ciężarnych bez gwarantowanej im przez Konstytucję opieki oraz ochrony państwa, w pełni uzasadnione jest dbanie przez kobiety ciężarne o przyszłość ich rodzin, poprzez podejmowanie zatrudnienia w celu wypełnianie przesłanek od których Państwo polskie warunkuje wspieranie rodzicielstwa i macierzyństwa. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 09.08.2005 r., III UK 89/05, podano: samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest, jak wyżej wskazano, naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Oceniając natomiast powyższą sytuację z punktu widzenia pracodawcy, przypomnieć należy iż przy prowadzeniu procesu rekrutacji pracodawca nie ma prawa zadawania osobie ubiegającej się o pracę pytać o to czy jest, lub zamierza być w ciąży (w świetle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości powyższe stanowi dyskryminację w zatrudnieniu z uwagi na płeć), zaś w przypadku gdyby to uczynił, kobieta ubiegająca się o pracę ma prawo udzielić nieprawdziwej informacji, bez jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zawierając umowę o pracę płatnik składek nie miał prawnych możliwości pozwalających na ustalenie czy nowo zatrudniana osoba jest w ciąży.

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu tych wniosków pozwany podał, że apelacje stanowią jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem dokonany przez Sąd I instancji. W ocenie organu rentowego, nie wystąpiły żadne naruszenia wskazane w apelacji. Skarżący nie sprostali ciężarowi dowodu w sprawie, albowiem nie przedstawili żadnych obiektywnych dowodów potwierdzających fakt, że ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę, podlegającą reżimowi kodeksu pracy, a co za tym idzie, w żaden sposób nie podważyli oceny dokonanej przez organ rentowy. Zgodnie do art. 68 i nast. ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych pozwany miał prawo przeprowadzenia kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników, natomiast stosownie do art. 83 ust. 1 miał prawo zakwestionować w formie decyzji prawidłowość tytułów ubezpieczeń. W tej sytuacji, obowiązkiem skarżących - jako osób powołujących się na istnienie tego tytułu - było przedstawienie dowodów na tą okoliczność. Zdaniem pozwanego, jak i Sądu Okręgowego skarżący nie sprostali temu. Również pozostałe zarzuty, nie mają żadnego wpływu na prawidłowość i zasadność zaskarżonego wyroku. Wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy w toku sprawy w I instancji, znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym. Zatem Sąd ten nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny dowodów, a także ocena dowodów dokonana przez niego nie była w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Obie apelacje nie zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie należy zaznaczyć, że apelacje zarówno ubezpieczonej, jak i płatnika składek (reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika) są tożsamej treści i zawierają takie same zarzuty oraz wnioski.

Sąd Apelacyjny aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmując je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27.03.2012 r., III UK 75/11, LEX nr 1213419; z 14.05.2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; z 27.04.2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; z 20.01.2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

Podkreślenia wymaga, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Oznacza to, że sąd drugiej instancji nie może z urzędu wziąć pod rozwagę uchybień przepisom prawa procesowego nieobjętych zarzutami apelacji. Obowiązkiem tego sądu jest rozpoznanie podniesionych w apelacji zarzutów odnoszących się do przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2011 r., I UK 357/10, Lex nr 863946 oraz uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, mająca moc zasady prawnej z 31.01.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55).

W obu apelacjach nie wyartykułowano wprost zarzutu naruszenia konkretnie oznaczonych przepisów postępowania cywilnego. W ocenie zaś Sądu Apelacyjnego rozpoznając i rozstrzygając w sprawie Sąd Okręgowy nie naruszył zasad postępowania cywilnego.

Zgodnie z wolą ustawodawcy, objęcie ubezpieczeniem zarówno obowiązkowym, jak i dobrowolnym nastąpić może tylko wówczas, gdy osoba zgłaszana do ubezpieczeń spełnia określone warunki. Osoby posiadające tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, do obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a także ubezpieczenia wypadkowego, wskazane zostały w art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 963 z zm.). Z regulacji tych wynika, że pracownicy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Ubezpieczenie pracownicze powstaje ex lege z chwilą nawiązania stosunku pracy, a wygasa z dniem

jego ustania - art. 13 pkt 1 ustawy. Zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy.

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie uznać należy pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. 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 (art. 22 § 1 k.p.).

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 04.01.2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836; z dnia 05.10.2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294 oraz M. Raczkowski, Pozorność w umownych stosunkach pracy, Lexis-Nexis, Warszawa 2010, s. 200-202).

Sąd Okręgowy prowadząc w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe zmierzał do dokonania ustaleń, czy istotnie ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika składek pracę w rozumieniu art. 22 k.p., czy też nie. Skoro bowiem, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy, a za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, to koniecznym warunkiem objęcia ubezpieczeniami jest istnienie tego stosunku prawnego. Zawarcie umowy o pracę stanowi czynność prawną, jeśli więc umowa o pracę jest nieważna z powodu wady oświadczenia woli pod postacią pozorności, to i sam stosunek pracy nie powstaje. Natomiast o pozorności czynności prawnej wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących nie tylko momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń poprzedzających to zdarzenie, jak i zdarzeń późniejszych.

Prowadząc postępowanie dowodowe Sąd Okręgowy rozważył wszystkie dowody zaoferowane przez strony, w tym dowody z dokumentów zebranych w postępowaniu przed organem rentowym.

Nie doszło do sprzeczności dokonanych ustaleń z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sprzeczność taka miałaby miejsce wówczas, gdy zaistnieje dysharmonia między dowodami zgromadzonymi w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł sąd na podstawie materiału dowodowego i obejmuje także wszystkie wypadki wadliwości wynikające z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc również błędy popełnione przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Należy przy tym zaznaczyć, że stwierdzenie naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił regułom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz obowiązującej procedurze, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu.

Sąd pierwszej instancji w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił listę okoliczności z których, według reguł domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c. wyprowadził wnioski o tym, jaki był rzeczywisty zamiar stron, że praca nie była faktycznie wykonywana, zaś ustalone w umowie warunki zostały przyjęte wyłącznie w celu uzyskania długotrwałej ochrony ubezpieczeniowej na odpowiednim poziomie. Wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy.

Ubezpieczona oraz płatnik składek są ze sobą spokrewnieni. Ubezpieczona wcześniej nie podlegała ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia, a jedynie z tytułu zarejestrowania jako osoby bezrobotnej. Miejsce zamieszkania ubezpieczonej dzieliła od miejsca wykonywania pracy odległość około 50 km. Ubezpieczona w dniu zawierania umowy o pracę

znajdowała się w ciąży. Płatnik składek nie zgłaszał zapotrzebowania w urzędzie pracy na pracę na stanowisku, na którym miała zostać zatrudniona ubezpieczona. Umowa o pracę została zawarta na czas określony, który odpowiadał okresowi możliwości korzystania przez ubezpieczoną z urlopów związanych z urodzeniem i opieką nad dzieckiem, za który to czas przysługiwałyby świadczenia ubezpieczeniowe.

Wraz z rozpoczęciem okresu niezdolności do pracy przez ubezpieczoną płatnik składek nie zatrudnił innej osoby celem zastępowania ubezpieczonej i wykonywania jej obowiązków, co w istocie dowodzi, że płatnik składek nie miał potrzeby zatrudnienia pracownika (ubezpieczonej). Ponadto płatnik składek miał trudności finansowe i za nieracjonalne z punktu widzenia osoby prowadzącej działalność gospodarczą było zatrudnianie pracownika z wynagrodzeniem wyższym niż minimalne wynagrodzenie przy prostych pracach biurowych.

Wszystkie powyższe okoliczności ujmowane łącznie (nie z osobna) zasadnie prowadzą do stwierdzenia, że ubezpieczona oraz płatnik składek zawarli wprawdzie umowę o pracę na piśmie, ale obie strony tej umowy nie dokonały tego w celu nawiązania stosunku pracy i jego realizacji na warunkach ustalonych w umowie, lecz jedynym celem było stworzenie fikcyjnej postawy do objęcia ubezpieczonej pracowniczą ochroną ubezpieczeń społecznych. Tym samym zawarta umowa o pracę stanowiła czynność pozorną.

Odnosząc się do zarzutów apelacji należy wyjaśnić, że nie zawsze z chwilą zawarcia umowy o pracę zostaje nawiązany stosunek pracy, a wynika to wprost z treści art. 26 k.p.

Sąd Okręgowy zasadnie wskazał (i pouczył w tym zakresie ubezpieczoną działającą bez profesjonalnego pełnomocnika), że pisemne oświadczenia świadków w postępowaniu odwoławczym nie mogą zastępować zeznań świadków i w tym zakresie możliwe jest złożenie stosownych wniosków dowodowych.

Zgodnie z art. 245 k.p.c. dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Dokumenty prywatne o charakterze informacyjnym nie mogą prowadzić do obejścia przepisów o dowodzie z zeznań świadków. Zasada bezpośredniości wymaga, by sąd poznawał wiedzę osób trzecich co do podstawy faktycznej żądań stron w drodze dowodu z ich zeznań jako świadków, a nie na podstawie ich pisemnych oświadczeń. Dowód z dokumentu zawierającego spostrzeżenia osoby trzeciej może wystarczyć tylko wtedy, gdy przesłuchanie osoby, która spisała te spostrzeżenia, jest niemożliwe (por. orz. Sądu Najwyższego z 29.08.1950 r., C 167/50, NP 1951, nr 11, s. 40 oraz T. Ereciński (red.) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze, komentarz do art. 245). Dokumenty prywatne nie korzystają z domniemania zgodności z prawdą oświadczeń w nich zawartych. Dowód z dokumentu prywatnego jest samodzielnym środkiem dowodowym, którego moc sąd ocenia według zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy dokonał oceny mocy dowodowej pisemnych oświadczeń świadków, zaś apelujący nie podnieśli w tym zakresie merytorycznych zarzutów.

Wobec przeprowadzenia przez organ rentowy czynności kontrolnych i poddania analizie zgromadzonego w postępowaniu administracyjnym materiału dowodowego to na skarżących spoczywał obowiązek wykazania okoliczności przeciwnych wobec tych, na których oparte zostały zaskarżone decyzje. Tym bardziej, że – jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy – w niniejszej sprawie upłynął bardzo krótki czas między zgłoszeniem ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych, a datą powstania niezdolności do pracy i złożeniem wniosku o świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Zasadnie też Sąd Okręgowy zaznaczył, że ocena wiarygodności (niska) dowodów zaofiarowanych przez skarżących już na etapie postępowania administracyjnego spowodowała, że to na skarżących przeszedł obowiązek udowodnienia okoliczności przeciwnych wobec przyjętych przez pozwany organ rentowy (organ rentowy ustalił, że ubezpieczona umówionej pracy nie wykonywała).

Organ rentowy zasadnie wskazał, że pierwotnie doszło do zgłoszenia zapotrzebowania na zatrudnienie księgowej, zamiast której zatrudniono osobę spokrewnioną, w zasadzie bez kwalifikacji (trudno za takie uznać staż sekretarki przebyty w 2010 r.), obowiązek świadczenia pracy w miejscu odległym od miejsca zamieszkania ubezpieczonej. Dokumenty ze szkolenia wstępnego zawierały błędy co do dat szkolenia, co poddawało wiarygodność tychże

dokumentów w wątpliwość. Listy obecności prowadzone były tylko dla dwóch pracowników, pomimo zatrudniania pięciu osób.

Sąd Okręgowy zasadnie wskazał, że płatnik składek zatrudniał osoby z wynagrodzeniem minimalnym, których zakres obowiązków i kwalifikacje nie zostały wyjaśnione choćby przez pełnomocnika płatnika, co wykluczyło możliwość dokonania oceny, czy wynagrodzenie umówione z ubezpieczoną nie zostało zawyżone, a jedynym celem podpisania umowy o pracę było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto płatnik zalegał z należnościami z tytułu składek ZUS, co w istocie także przemawia za tym, że zawierając umowę z ubezpieczoną nie miał on zamiaru realizować postanowień umowy, zaś umowa o pracę została zawarta tylko w celu uzyskania świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, ciąży, a następnie urodzenia dziecka.

Ponadto, wbrew wyjaśnieniom płatnika z postępowania wyjaśniającego, nie zatrudnił on nikogo na miejsce ubezpieczonej, gdyż wskazana przez niego księgowa K. W. została w rzeczywistości zatrudniona przez innego pracodawcę – (...) Spółkę z o.o. Poddaje to zresztą w wątpliwość twierdzenie ubezpieczonej, że z ofertą pracy zapoznała się na stronie internetowej PUP – równie dobrze tamta oferta mogła być też ofertą (...) Spółki z o.o., a nie skarżącego.

Wątpliwości co do zamiaru świadczenia pracy budzi również data, z którą umowa o pracę miała się zakończyć – 30.06.2016 r. Data ta przypada na rok po przewidywanej dacie porodu (12-18 czerwca 2015 r.), co wskazuje, że skarżący od razu przewidywali, iż po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim ubezpieczona nie wróci do pracy.

Reasumując, zasadnie Sąd Okręgowy stwierdził, że dowody zaprezentowane przez strony nie pozwalały na inną ocenę stanu faktycznego, niż dokonana przez organ rentowy. Opisane okoliczności, w tym sprzeczności czy nielogiczności twierdzeń skarżących oraz niespójność zebranych dokumentów pracowniczych, nie pozwalają na przyjęcie, że twierdzenia skarżących są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, a przedłożone przez nich dokumenty pracownicze – wiarygodne. Prowadzi to do logicznego wniosku, że dokumenty przedstawione przez skarżących zostały stworzone tylko w celu uwiarygodnienia zatrudnienia ubezpieczonej w taki sposób, aby mogła ona otrzymać świadczenia z ubezpieczeń społecznych związane z ciążą i porodem, podczas gdy czynności na rzecz płatnika składek nie były w rzeczywistości w ogóle świadczone.

Nieprzedstawienie w postępowaniu poprzedzającym wydanie decyzji jakichkolwiek dokumentów materialnie świadczących o wykonywaniu pracy (dokumentacja osobowa potwierdza stosunek pracy jedynie od strony formalnej) i oparcie konstrukcji prawnej decyzji na tym właśnie braku, powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu co do tej kwestii, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom (nieświadczenie pracy), z których organ rentowy wywiódł skutki prawne.

Wersja skarżących nie została zobiektywizowana na tyle, aby podzielić twierdzenia apelujących. Bierność w zakresie oferowania dowodów nie zobowiązuje sądów do poszukiwania dowodów z urzędu, gdyż w myśl zasady kontrydiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach. To strony są dysponentem toczącego się postępowania dowodowego i to one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Powyższe jasno wynika z art. 3 k.p.c., który wskazuje, że to na stronach spoczywa obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.06.2009 r., IV CSK 71/09 (LEX nr 737288) przedstawił pogłębione wywody w przedmiocie ciężaru dowodu, z którymi zgodzić się należy, wskazując, że kwestia ta może być rozpatrywana w aspekcie procesowym i materialnoprawnym. Aspekt procesowy (formalny) dotyczy obowiązków (powinności) stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Wynika on z treści art. 3 k.p.c. oraz 232 k.p.c. Aspekt materialnoprawny dotyczy natomiast negatywnych skutków, jakie wiążą się z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (art. 6 k.c.). Przyjmuje się, że przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki, jest nie tyle jej prawem czy obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. Należy przy tym pamiętać, że sąd rozstrzyga sprawę według właściwego prawa materialnego na podstawie koniecznych

ustaleń faktycznych uzyskanych dzięki zebranych środkom dowodowym. Na te właśnie ustalenia składają się dowody, które przedstawiają w pierwszej kolejności same strony, zgodnie z brzmieniem art. 232 k.p.c. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i ciężar dowodu będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne. W niniejszej sprawie organ rentowy, po zgłoszeniu ubezpieczonej do ubezpieczenia i rozpoczęciu niezdolności do pracy w związku z ciążą przeprowadził postępowanie kontrolne i wydał decyzję, w uzasadnieniu której wskazał szczegółowo, z jakich przyczyn brak jest podstaw do objęcia ubezpieczeniem pracowniczym i jakie dokumenty zgromadził w czasie prowadzonego postępowania, które dają podstawy do takiego twierdzenia, a jakich dowodów nie przedstawiono. Zatem jeżeli organ rentowy na tej podstawie zarzucił fikcję umowy o pracę i brak świadczenia pracy, to w postępowaniu sądowym skarżący zobowiązani byli do odniesienia się co do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.) oraz wykazania faktów przeciwnych, niż wskazane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Zgodnie z art. 210 § 2 k.p.c. każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych. Poza tym, po wniesieniu odwołania od decyzji, sąd zobligowany jest uwzględnić dalsze reguły dowodowe przewidziane w k.p.c. (art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 231 k.p.c.). Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym. Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011r., II UK 69/11, LEX nr 1108830).

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia Sądu Okręgowego i wyprowadzone na ich tle wnioski co do pozornego charakteru prawnego przedmiotowej umowy o pracę. Słusznie Sąd pierwszej instancji skonstatował, że z materiału dowodowego nie wynika jakiegokolwiek racjonalne uzasadnienie ekonomiczne zatrudnienia ubezpieczonej. Odnosząc się do argumentu pozostawania w ciąży zauważyć trzeba, że Okręgowy zaakcentował ów fakt tylko jako okoliczność wskazującą na rzeczywisty zamiar stron umowy, którym nie było świadczenie pracy, a jedynie uzyskanie długotrwałej ochrony ubezpieczeniowej pod pozorem zatrudnienia, nie twierdził zaś Sąd Okręgowy, że stan ciąży stanowił tu przeszkodę do zatrudnienia oraz że każdorazowe zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży kwalifikuje umowę jako pozorną. Niewątpliwie fakt pozostawania przez kobietę w ciąży, prowadzi do wniosku - w łańcuchu faktów powiązanych w logiczną całość (art. 231 k.p.c.) - o towarzyszącemu zamiarowi stron „podejmowaniu kroków” w celu zapewnienia ochrony ubezpieczeniowej pod pozorem zatrudnienia, gdy się zważy, że brak jest dowodów na rzeczywiste wykonywanie pracy przez skarżącą w rygorach charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikającego z formalnie zawartej umowy. Trafnie również Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na wysokość umówionego wynagrodzenia odwołującej, które przewyższa wynagrodzenie pracowników zatrudnianych do wykonywania prac administracyjno-biurowych i w zasadzie bez kwalifikacji zawodowych.

Każdy z przedstawionych wyżej faktów, postrzegany odrębnie, nie daje dostatecznego oparcia do przyjęcia, że strony złożyły oświadczenia woli nacechowane pozornością, jednakże logiczne powiązanie wszystkich tych okoliczności w całość, przy braku materialnych dowodów wykonywania pracy, stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do rzeczywistej woli stron umowy, zaś ustalenia takie stanowią element stanu faktycznego. Podkreślić przy tym należy, że domniemanie faktyczne przewidziane w art. 231 k.p.c. jest środkiem pozwalającym ustalić określony element stanu faktycznego, konstruowanym z uwzględnieniem reguł z art. 233 § 1 k.p.c., a tym samym należy do kręgu czynności związanych z dokonywaniem ustaleń faktycznych i oceny dowodów (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 24.05.2012 r., II UK 259/11, LEX nr 1235838). Dopiero na tle takich ustaleń, do jakich doszedł Sąd Okręgowy, nastąpić mogła odpowiednia kwalifikacja prawna spornej umowy z punktu widzenia prawa materialnego.

Z powyższych względów za bezzasadne uznać należy apelacyjne zarzuty obrazy prawa procesowego, a to w zakresie naruszenia reguł dowodzenia, odmowy wiarygodności dowodom zaprezentowanym przez stronę skarżącą, oparcia wyroku wyłącznie na domniemaniach, a w konsekwencji dokonaniu błędnych ustaleń faktycznych co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, gdyż Sąd pierwszej instancji dokonał niewadliwych ustaleń na podstawie poprawnie zgromadzonego materiału dowodowego, ocenionego w ramach swobody zawarowanej treścią art. 233 § 1 k.p.c.

W wielu publikowanych judykatach, a więc dostępnych także zawodowym pełnomocnikom, sądy prezentowały zapatrywania, iż dla ustalenia, że umowa nie jest pozorna nie wystarczy sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji oraz opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne. Istotą takiej umowy jest bowiem wprowadzenie w błąd innych podmiotów, w tym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych co do tego, że umowa została zawarta. Naturalnym jest więc, że strony przede wszystkim dbają o to, aby posiadać niezbędne dokumenty potwierdzające tę okoliczność. Dlatego też poza formalnymi warunkami zawarcia umowy należy w postępowaniu sądowym badać przede wszystkim fakt, czy umowa ta była w rzeczywistości realizowana (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyrokach: z 14.02.2013 r., III AUa 1432/12, LEX nr 1293598; z 20.02.2013 r., III AUa 1197/12, LEX nr 1289740).

Reasumując należy stwierdzić, że strony zawarły umowę jedynie w celu umożliwienia ubezpieczonej skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, pod pozorem zatrudnienia, a umówiona praca nie była świadczona, ani przyjmowana w rygorach charakterystycznych dla umowy o pracę. Umowa taka z mocy art. 83 § 1 k.c. jest nieważna, a więc nie wywołuje skutków w sferze ubezpieczeń społecznych. Prawidłowe ustalenia faktyczne implikują właściwą subsumcję.

Z tych przyczyn Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., bezzasadnie apelacje oddalił. Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) Sąd Apelacyjny zasądził od ubezpieczonej oraz płatnika składek na rzecz organu rentowego kwoty po 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Grażyna Horbulewicz