

Sygn. akt: III AUa 291/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka (spr.)

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska

SSO del. Beata Michalska

Protokolant: sekr. sądowy Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2013 r. w Łodzi

sprawy **A. G. i G. G. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu,

na skutek apelacji A. G. i G. G. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 28 grudnia 2012 r., sygn. akt: VIII U 2913/12;

**oddala apelacje.**

Sygn. akt III AUa 291/13

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 czerwca 2012 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. G. od dnia 15 marca 2011 roku nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik w firmie Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe (...).

A. G. złożyła odwołanie od powyższej decyzji. Wskazała, że organ rentowy błędnie przyjął, iż jej zatrudnienie było fikcyjne.

Odwołanie od decyzji złożył również pracodawca – G. G. (1). Wskazał, że zatrudnienie A. G. w jego firmie nie było fikcyjne.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań.

Postanowieniem z 29 sierpnia 2012 r. Sąd Okręgowy połączył sprawy z obydwu odwołań do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 grudnia 2012 roku Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołania. Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach:

G. G. (1) prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą - hurtownię pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe (...) od 1995 roku. W dniu 15 marca 2011 roku wnioskodawca G. G. (1) zawarł umowę o pracę z A. B. (obecnie G.) na okres próbny od dnia 15 marca 2011 roku do dnia 15 maja 2011 roku. Umowa o pracę przewidywała zatrudnienie skarżącej na stanowisku „przedstawiciel handlowy”, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1.700,00 zł miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazana została siedziba firmy w Ł. przy ul. (...) oraz teren województwa (...). Wnioskodawczyni A. G. (z domu B.), urodzona w dniu (...), ukończyła w 2011 roku Politechnikę (...) (licencjat) na kierunku Europeistyka. Jej doświadczenie zawodowe obejmowało staż odbyty na podstawie umowy zlecenia na stanowisku referenta w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Została sporządzona dokumentacja związana z zatrudnieniem odwołującej, w tym karta szkolenia w zakresie bhp z dnia 15 marca 2011 roku przeprowadzonego przez G. G. (1) oraz zaświadczenie lekarskie z dnia 14 marca 2011 roku o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy. Odwołująca nie miała sporządzonego pisemnego zakresu obowiązków. W dniu 15 marca 2011 roku została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego od dnia 15 marca 2011 roku, z tytułu zawartej umowy o pracę przez płatnika składek G. G. (1).

Do obowiązków odwołującej w ramach zatrudnienia miało należeć: utrzymywanie kontaktów ze stałymi klientami, przedstawianie im nowych produktów firmy (...), telefonowanie do klientów, przedstawianie ofert, cenników, możliwości negocjacji cen, przygotowywanie próbek towarów i wysyłanie ich kurierem oraz przygotowywanie do wysyłki wcześniej zamówionych towarów (spakowanie towaru, naklejanie kodów kreskowych). Skarżąca miała służbowym samochodem jeździć po odbiór towaru i faktur i wracać do firmy. Wcześniej na stanowisku odwołującej nikt nie był zatrudniony. G. G. (1) sam wykonywał powyższe czynności.

Odwołująca w dniu 25 marca 2011 roku zawiozła faktury i wzory nowych wyrobów do magazynu Firmy Handlowej (...) pod P.. A. G. przyjeżdżała wczesną wiosną 2011 roku z ofertą i próbkami o do firmy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w której od wielu lat zaopatrywała się firma odwołującego.

Z list płac ze spornego okresu wynika, że wynagrodzenie odwołującej było wypłacane do jej rąk gotówką.

W marcu 2011 roku odwołująca zgłosiła się do lekarza ginekologa, który stwierdził u niej 7-8 tygodniową ciążę. Data porodu została wyznaczona na dzień 14 października 2011 roku. Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy przypadającą w okresie ciąży nieprzerwanie od dnia 21 kwietnia 2011 roku do dnia 20 września 2011 roku. W dniu (...) urodziła dziecko. W okresie od dnia 21 września 2011 roku do dnia 6 marca 2012 roku A. G. przebywała na urlopie macierzyńskim korzystając z wypłacanego zasiłku macierzyńskiego, od dnia 7 marca 2012 roku do dnia 31 marca 2012 roku korzystała z zasiłku opiekuńczego, a od dnia 1 kwietnia 2012 roku przebywa na urlopie wychowawczym.

W dniu 16 maja 2011 roku G. G. (1) zawarł z odwołującą kolejną umowę o pracę, tym razem na czas nieokreślony od dnia 16 maja 2011 roku, zatrudniając ją na stanowisku „przedstawiciel handlowy”, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 1.700,00 zł miesięcznie.

W dniu 4 czerwca 2011 roku odwołująca zawarła związek małżeński z synem pracodawcy D. G..

Od dnia 1 września 2011 roku G. G. (1) zatrudnił B. C. na stanowisku „specjalista ds. marketingu”.

Przychód firmy (...) wynosił: w 2010 roku - 537.280,33 zł - najniższy przychód przypadał na lipiec 2010 roku i wynosił 15.426,51 zł, a najwyższy na listopad 2010 roku i wynosił 168.131,97 zł (roczne koszty wynagrodzenia wynosiły 37.610,09 zł), w 2011 roku - 504.920,80 zł - przy czym w: styczniu - 36.593,26 zł, w lutym - 22.756,60 zł, w marcu - 33.358,19 zł, w kwietniu - 11.441,28 zł, w maju - 19.984,51 zł, w czerwcu - 12.360,67 zł, w lipcu - 28.707,27 zł, w sierpniu - 19.397,86 zł, we wrześniu - 15.945,41 zł, w październiku - 155.741,02 zł, w listopadzie - 59.638,11 zł, w grudniu - 88.996,62 zł (roczne koszty wynagrodzenia wyniosły 40.833,56 zł).

Dokonując oceny dowodów Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom A. G. oraz G. G. (1), w których wskazywali na realność zawartych pomiędzy nimi umów o pracę oraz fakt faktycznego świadczenia pracy przez A. G. w ramach tych umów. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, że stosunek pracy na podstawie zawartych umów faktycznie był realizowany. Przeciwno prawdziwości zeznań stron przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne. Sąd wskazał tu na fakt, że stanowisko pracy „przedstawiciel handlowy” było stanowiskiem nowoutworzonym, którego nikt wcześniej przed nią nie zajmował. Podane przez G. G. (1) motywy zatrudnienia (odwołująca miała go zastąpić w rozmowach z klientami podczas gdy on miał zająć miejsce chorego pracownika przy taśmie) nie są racjonalnie uzasadnione, bowiem przedsiębiorca powierzył newralgiczną część obowiązków, polegających na utrzymywaniu kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami i pozyskiwaniu nowych - osobie niedoświadczonej. Nadto z doświadczenia życiowego wynika, że łatwiej i taniej jest zatrudnić pracownika fizycznego obsługującego maszynę produkcyjną, niż doświadczoną osobą odpowiedzialną za utrzymywanie dotychczasowych stałych klientów i pozyskiwanie nowych w ramach konkurencyjnej gospodarki rynkowej. Dodatkowo Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołujących w zakresie w jakim zgodnie zeznają, że ani A. B. (obecnie G.) ani G. G. (1) w dniu zawierania pierwszej umowy o pracę nie wiedzieli o ciąży. Zdaniem Sądu właśnie ta okoliczność była faktycznym powodem zatrudnienia skarżącej. G. G. (1) podkreślał, iż zależało mu na zatrudnieniu odwołującej, ponieważ była ona wówczas dziewczyną jego syna i postanowił dać jej szansę, zatrudniając ją jedynie na trzymiesięczny okres próbny. Tymczasem pomimo nieco ponadmiesięcznego okresu zdolności odwołującej do pracy oraz braku możliwości sprawdzenia efektywności jej pracy oraz pomimo jej nieobecności w pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży (skarżąca skorzystała ze zwolnienia lekarskiego przypadającego w okresie ciąży od dnia 21 kwietnia 2011 roku i już nie powróciła do pracy) podjął decyzję o jej zatrudnieniu na tych samych warunkach w dniu 16 maja 2011 roku, tym razem na czas nieokreślony. Dodatkowo zatrudnianie kolejnej osoby (B. C.) na stanowisko odwołującej było bezzasadne. Zwolnienie chorobowe pracownika fizycznego, którego skarżący miał zastępować skończyło się z dniem 31 maja 2011 roku. Zatem odpadła przyczyna zatrudniania jakichkolwiek innych pracowników z przyczyn podanych przez G. G. (1). Sąd wskazał również na brak pisemnego zakresu obowiązków nowoprzyjętej pracownicy jest istotny dla rozpoznania sprawy. Ich ustne wyznaczenie powoduje bowiem, że weryfikacja dokonywana przez odwołującą czynności na podstawie umowy o pracę zawartej z Przedsiębiorstwem Produkcyjno - Handlowym (...) jest niemożliwa, co wskazuje na brak stosunku podporządkowania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Skarżący do odwołania załączył faktury VAT potwierdzające kontakty handlowe z firmami: (...), (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, P.P.H.U. (...) s.c. i (...), a więc innymi niż te przez niego wymienione. Żadna z przedłożonych faktur, pomimo twierdzeń odwołującego, że ich wydawaniem zajmowała się skarżąca nie była przez nią wystawiona, tylko przez jego byłą żonę K. G.. Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy uznał, że zeznania złożone w toku postępowania nie wystarczają do ustalenia, iż odwołująca faktycznie wykonywała w spornym okresie pracę, w wymiarze pełnego etatu, w firmie (...). Nie świadczy o tym potwierdzona przez świadka U. K. jednorazowa wizyta skarżącej w dniu 25 marca 2011 roku, tym bardziej, że świadek nie mogła potwierdzić, że w sprawie kolejnych kontaktów handlowych z firmą skarżącego w spornym okresie kontaktowała się właśnie z wnioskodawczynią. Nadto brak jest podstaw aby wskazywane przez G. G. (1) korzystne wskaźniki finansowe w poszczególnych miesiącach 2011 roku, po zatrudnieniu odwołującej, powiązać z wynikami nieco ponadmiesięcznej jej pracy, jak to w swoich zeznaniach prezentował skarżący. Odwołujący nie przedstawili żadnych konkretnych dokumentów, umów, zamówień czy też analiz wskazujących na zależność pomiędzy zatrudnieniem skarżącej (osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego) a zadeklarowanym przez G. G. (1) polepszeniem sytuacji finansowej firmy. Brak jest bowiem jakichkolwiek fizycznych dowodów wykonywania pracy przez odwołującą. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołania za niezasadne. Przywołał treść art. 6 ust 1 pkt. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych regulujących kwestię podlenia ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia pracowniczego. Wskazał również na art. 1 ust. 1, art. 4 ust. 1 i 2, art. 29 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zaznaczył, że w świetle treści przepisu art. 22 k.p. nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zaś pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Przywołał następnie ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego

pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 K.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia oraz wykonywania pracy nie doszło, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art. 83 § 1 K.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Odwołująca w dniu 15 marca 2011 roku oraz w dniu 16 maja 2011 roku zawarła umowy o pracę, które z formalnego punktu widzenia stanowiły stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji ustawy zasiłkowej. Ważność tych umów została jednak - słusznie - zakwestionowana przez organ rentowy. W ocenie Sąd Okręgowy przedmiotowe umowy były czynnościami pozornymi, mającymi na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, iż zakwestionowana przez ZUS umowa o pracę zawarta na czas określony pomiędzy skarżącą a Przedsiębiorstwem Producyjno - Handlowym (...) została zawarta dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowa taka z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest nieważna. Celem działania stron nie było bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy, jak na przykład uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej. Zdaniem Sądu, nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez strony miała charakter fikcyjny. Postępowanie dowodowe wykazało, że A. G. zainteresowana objęciem jej ubezpieczeniem społecznym, nie wykonywała de facto czynności w ramach umowy o pracę. Natomiast G. G. (1) jako właściciel firmy, z którą zawarta została sporna umowa o pracę, miał pełną świadomość, że umowa nie będzie go obowiązywać, a ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne będą krótkotrwałe. Sąd uznał bowiem, że zarówno okoliczności zawarcia umowy o pracę podane przez wnioskodawczynię jak i G. G. (1) nie są wiarygodne z następujących przyczyn. Zaoferowane odwołującej stanowisko pracy w ramach zawartej umowy tj. „przedstawiciel handlowy” było etatem utworzonym specjalnie na potrzeby usankcjonowania podpisanej umowy o pracę. Odwołująca nie miała sporządzonego pisemnego zakresu obowiązków, który pozwalałby zweryfikować na czym miała polegać praca skarżącej. W ocenie Sądu odwołująca w toku postępowania sądowego nie wykazała, żeby faktycznie wykonywała pracę w ramach zawartej umowy. Jej praca miała polegać na utrzymywaniu kontaktów z dotychczasowymi klientami hurtowni i nawiązywaniu nowych kontaktów, a także przygotowywaniu wysyłki towarów do odbiorców i wystawianiu faktur. Złożone do akt sprawy faktury, mające potwierdzić działalność skarżącej, nie były wystawione ani podpisane przez nią, przez co nie mogą stanowić dowodu świadczenia pracy. Skarżąca jako pracownik a skarżący jako pracodawca w żaden sposób, oprócz ich własnych twierdzeń, nie wykazali jakiegokolwiek rezultatu jej pracy w spornym okresie. Brak było również jakiegokolwiek uzasadnienia dla podpisania z odwołującą kolejnej umowy o pracę, tym bardziej na czas nieokreślony. Skarżąca w czasie podpisywania tej umowy w dniu 16 maja 2011 roku przebywała bowiem (od dnia 21 kwietnia 2011 roku) na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, pracodawca wiedział, że skarżąca jest w ciąży. Zatem G. G. (1) nie miał żadnych ekonomicznych czy też organizacyjnych powodów, dla których miały ponownie zatrudnić na czas nieokreślony odwołującą, która nie rokowała powrotu do pracy w najbliższej przyszłości. W czasie nieobecności odwołującej pracodawca faktycznie nie zatrudnił żadnej osoby na stanowisko skarżącej. Wreszcie odwołująca po urodzeniu dziecka, wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, skorzystała z urlopu wychowawczego (co było możliwe po zawarciu w dniu 16 maja 2011 roku kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony) i dotąd nie powróciła do pracy. Skarżąca generowała koszty firmy w związku z jej zatrudnieniem, a jednocześnie nie wykazała by znalazła jakiegokolwiek klienta dla firmy. Jak wynika z poczynionych ustaleń pracodawca na miejsce skarżącej nie zatrudnił innego pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe rozważania świadczą o tym, że nie było wolą stron zawieranie umowy o pracę. A zatem nie było zamiarem stron świadczenie pracy w ramach zawartej umowy o pracę, a jedynie możliwość uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd Okręgowy zauważył również, że nawet gdyby uznać, że strony chociaż częściowo wykonywały zawartą pomiędzy sobą umowę o pracę, należałoby stwierdzić, że miała ona głównie na celu ominięcie przepisów prawa i uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i z tego powodu nie może wywoływać skutków prawnych (art. 58 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.). Przepisy

prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Jednakże przestaje powyższa kwestia być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy po uregulowaniu składek przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza ZUS.

Apelację od wyroku złożyli płatnik składek i ubezpieczona. Podniesiono następujące zarzuty:

- naruszenie prawa procesowego, tj.:

1) naruszenie art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez niezasadne przerzucenie na płatnika składek oraz ubezpieczoną ciężaru dowodowego co do wykazania, iż praca w ramach nawiązanego dnia 15 marca 2011 roku przez płatnika składek wraz z ubezpieczoną stosunku pracy była rzeczywiście wykonywana, podczas gdy ciężar dowodu co do okoliczności przeciwnej, tj. pozorności oświadczeń woli płatnika składek i ubezpieczonej powinien spoczywać na organie rentowym, kwestionującym ważność zawartych umów z dnia 15 marca 2011 roku oraz 16 maja 2011 roku,

2) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego, skutkującego uznaniem, że oświadczenia woli płatnika składek oraz ubezpieczonej złożone celem zawarcia umów o pracę z dnia 15 marca 2011 roku oraz z dnia 16 maja 2011 roku, miały charakter pozorny;

- naruszenie prawa materialnego, tj.:

3) naruszenie art. 11 k.p. art. 32 ust. 1 w zw. z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez nieuzasadnione nierówne traktowanie kobiet w ciąży w porównaniu do innych podmiotów zawierających umowę o pracę, podczas gdy zarówno kobiety w ciąży, kobiety nieciążarne oraz mężczyźni należą do tej samej kategorii podmiotów ze względu na okoliczność zawierania umowy o pracę, tj. są podmiotami względem siebie równymi, wobec których nie można wprowadzać różnicowań zarówno ich dyskryminujących, jak i faworyzujących;

4) naruszenie art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na jego niewłaściwej subsumcji do stanu faktycznego sprawy,

5) naruszenie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na jego niewłaściwej subsumcji do stanu faktycznego sprawy,

6) naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez ich niezastosowanie w okolicznościach faktycznych sprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę decyzji organu rentowego, tak by stwierdzała ona, że A. G. jako pracownik u płatnika składek P.H.- (...) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 15 marca 2011 roku, zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie w całości oraz przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania albo ewentualnie uchylenie ww. wyroku i poprzedzającej go decyzji organu rentowego. Wnieśli również o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci listy płac za czerwiec 2011 roku oraz umowy o pracę z dnia 1 października 2010 roku na okoliczność wysokości zarobków M. K. (1).

W uzasadnieniu apelujący wskazali, 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. W niniejszej sprawie organ rentowy zupełnie pominął kwestie udowodnienia pozorności oświadczeń woli płatnika składek oraz ubezpieczonej złożonych celem zawarcia umów o pracę z dnia 15 marca 2011 roku oraz z dnia 16 maja 2011 roku, skupiając się jedynie na okoliczności posiadania przez ubezpieczoną świadomości o ciąży, która nie jest okolicznością wpływającą bezpośrednio, ani także pośrednio na pozorność oświadczeń woli stron umowy o pracę. Zanegowali okoliczności świadczące, zdaniem Sądu Okręgowego, o pozorności umów o pracę, w tym i powoływanie się na wiedzę, że łatwiej i taniej jest zatrudnić pracownika fizycznego obsługującego maszynę produkcyjną, niż doświadczoną osobę odpowiedzialną za utrzymanie dotychczasowych stałych klientów i pozyskiwanie nowych. Zaznaczyli, że w okolicznościach faktycznych sprawy,

lepszym rozwiązaniem było zajęcie się przez samego pracodawcę obsługą maszyn produkcyjnych oraz zatrudnienie ubezpieczonej, jako osoby zaufanej na stanowisku przedstawiciela handlowego, za wynagrodzeniem niższym niż pobierane przez M. K. (2), a jednocześnie niższym od wynagrodzenia, które płatnik składek musiałby zaoferować innemu zatrudnionemu pracownikowi z odpowiednim doświadczeniem przy obsłudze maszyn produkcyjnych. Brak pisemnego wykazu obowiązków pracowniczych nie świadczy o pozorności, skoro możliwe jest ustne przekazanie pracownikowi zakresu jego obowiązków. Nie może mieć również znaczenia okoliczność pozostawania w ciąży przez ubezpieczoną już w momencie zawarcia umowy o pracę z dnia 15 marca 2011 roku, co więcej nawet świadomość ubezpieczonej o pozostawaniu w takim stanie nie ma znaczenia w niniejszej sprawie. Odmienna konstatacja wskazywałaby na naruszenie art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 32 ust. 1 w zw. z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Tym samym, zdaniem apelujących, organ rentowy nie udowodnił pozorności oświadczeń woli płatnika składek oraz ubezpieczonej złożonych celem zawarcia umów o pracę z dnia 15 marca 2011 roku oraz z dnia 16 maja 2011 roku, na którą to pozorność się ten organ powołuje, a ubezpieczony oraz płatnik składek przytoczyli szereg dowodów wskazujących w ich ocenie jednoznacznie na okoliczność realnego wykonywania pracy przez ubezpieczoną, w związku z czym nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Celem, który przyświecał stronom w momencie zawarcia umowy z dnia 15 marca 2011 roku było świadczenie pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w związku z potrzebą uzupełnienia braków kadrowych wywołanych przebywaniem na zwolnieniu lekarskim pracownika płatnika składek. Co więcej nawet gdyby przyjąć, że głównym celem zawarcia umów o pracę było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to należy podnieść, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.), a zatem nie może świadczyć o nieważności umowy o pracę z dnia 15 marca 2011 roku. 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.

#### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było podleganie A. G. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i zdrowotnemu od 15 marca 2011 roku z tytułu zatrudnienia u G. G. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe (...).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U.2009.205.1585 z zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na mocy art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Art. 8 ust. 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. Art. 22 § k.p. precyzuje, że 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. Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez zawarcie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umowy o pracę.

W niniejszej sprawie doszło do podpisania umowy o pracę pomiędzy A. G. (wówczas B.) jako pracownikiem a G. G. (1) jako pracodawcą. Początkowo była to umowa na okres próby od 15 marca 2011 roku do 15 maja 2011 roku, a następnie na czas nieokreślony od 16 maja 2011 roku. Z tego też tytułu odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Jak jednak słusznie zauważył Sąd Okręgowy samo zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, bowiem, jak wynika z brzmienia przytoczonych przepisów, jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których Sąd Najwyższy stwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej (wyrok z 26 lutego 2013 roku I UK 472/12 G.Prawna UiŚ2013/172/4).

Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Tym samym bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku II UK 69/11 LEX nr 1108830 i wskazane w uzasadnieniu judykaty). Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2012 roku (II UK 14/12 LEX nr 1216864) podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że art. 83 § 1 k.c. określa czynność prawną pozorną jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie, które musi być złożone tylko dla pozorów, a jego adresat musi mieć tego świadomość (zgadzać się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów), przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. 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 wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Stąd też podstawowe znaczenie w sprawie ma ustalenie, czy istotnie A. G. i G. G. (1) łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p., bowiem to jedynie daje prawo do objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu.

Sąd Okręgowy dokonując kontroli zaskarżonej decyzji ZUS uznał, że takiego stosunku między stronami nie było. Stwierdził, że strony zawarły pozorne umowy o pracę, stosunek pracy w rzeczywistości nie zaistniał, a co za tym idzie nie powstał tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Sąd wskazał na takie okoliczności, przemawiające za tą oceną, jak zatrudnienie odwołującej na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy, brak wiarygodnych dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie przez nią pracy (zeznania stron nie są wiarygodne, nie sporządzono pisemnego zakresu obowiązków, nie przedstawiono dokumentów świadczących o wykonywaniu obowiązków przez pracownicę), brak uzasadnienia dla zatrudnienia skarżącej, nie zatrudnienie na jej miejsce innej osoby, brak powrotu do pracy do dnia wyrokowania.

Z rozstrzygnięciem tym nie zgodziła się zarówno A. G. jak i G. G. (1). 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 min. przez Sąd Najwyższy w wyroku z 15 lutego 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. Jednakże Sąd Apelacyjny musi tu odwołać się do uzasadnienia przytoczonego już wyroku Sądu Najwyższego o sygn. II UK 69/11. Sąd Najwyższy podkreślił w nim, że kwestia ciężaru dowodu może być rozpatrywana w aspekcie procesowym i materialno-prawnym. Aspekt procesowy dotyczy obowiązków stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Przesądza o tym treść art. 3 i 232 k.p.c., zgodnie z którym strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Aspekt materialno-prawny dotyczy natomiast negatywnych skutków, jakie wiążą się z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (art. 6 k.c.). Przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki jest ciężarem procesowym. Interes strony, jakim jest wygranie procesu, nakazuje jej podjąć wszelkie możliwe czynności procesowe w celu udowodnienia przez stronę faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. Należy zauważyć, że u podstaw postępowania leżała decyzja organu rentowego, w której Zakład szczegółowo podał, z jakich

przyczyn uznał umowy o pracę za pozorne (brak pisemnego zakresu obowiązków, brak dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego, brak tego stanowiska we wcześniejszym okresie). W takim przypadku, jak wskazał Sąd Najwyższy w w/w orzeczeniu, odwołujący byli zobowiązani co najmniej do odniesienia się co do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.) oraz wykazania faktów przeciwnych niż twierdzone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Przepis art. 210 § 2 k.p.c. stanowi, że każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia, co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych. Prócz tego, po wniesieniu odwołania od decyzji sąd zobligowany jest w czasie prowadzonego postępowania uwzględnić dalsze reguły dowodowe przewidziane w kodeksie postępowania cywilnego wynikające z art. 213 § 1 k.p.c., 228 § 1 k.p.c., 230 i 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. Odwołujący uczynili to, jednak w ocenie Sądu Okręgowego w sposób nieprzekonywujący – jego zdaniem zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdzał tezę organu rentowego o pozorności umów o pracę. Z tych też względów nie można mówić o naruszeniu w/w przepisów prawa.

Skarżący postawili również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego i uznanie wskutek tego, że oświadczenia woli stron umów o pracę były pozorne. Tu należy zaznaczyć, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, 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. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Jak już wspomniano Sąd Okręgowy uznał, że za pozornością umowy o pracę przemawiają takie okoliczności jak zatrudnienie odwołującej na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy, brak wiarygodnych dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie przez nią pracy, brak uzasadnienia dla jej zatrudnienia, nie zatrudnienie na jej miejsce innej osoby. Uznał przy tym za niewiarygodne zeznania stron, szeroko i szczegółowo uzasadniając taką ich ocenę. Sąd Apelacyjny w pełni ją podziela. Niewątpliwie bowiem wcześniej w firmie (...) nie było stanowiska „przedstawiciel handlowy”. Zostało ono utworzone w celu zatrudnienia odwołującej. Celem deklarowanym przez pracodawcę było przejęcie przez nową pracownicę jego obowiązków w postaci kontaktów z klientami i pozyskiwanie nowych, tak by on mógł zastąpić chorego pracownika na linii produkcyjnej. Słusznie argumentację tą uznał Sąd Okręgowy za nieprzekonywującą. Abstrahując już od dywagacji na temat tego, którego pracownika łatwiej i taniej zatrudnić, zgodzić się jednak trzeba z tezą, że mało wiarygodne jest by tak ważny odcinek, kluczowy dla firmy handlowej, powierzyć osobie bez żadnego doświadczenia, bez ukończonych w tym kierunku szkół. Prócz tego można zauważyć, że jeżeli przyczyną zatrudnienia odwołującej była absencja innego pracownika, to jak ustalił Sąd Okręgowy, pracownik ten powrócił do pracy 31 maja 2011 roku. Zatem o ile zasadną byłaby umowa o pracę na czas zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (przewiduje ją art. 25 § 1 k.p.), o tyle budzi zdziwienie zawarcie kolejnej umowy na czas nieokreślony. Stoi to w sprzeczności z deklarowanym celem zatrudnienia odwołującej, bowiem z chwilą powrotu chorego pracownika, z tego punktu widzenia stała się ona zbędna pracodawcy. Zwrócić uwagę trzeba również na fakt ciąży odwołującej. Bezsposornie wiedziała ona o niej już w marcu 2011 roku. W dniu 24 marca udała się już na zwolnienie lekarskie. Czyni to bezcelowym zawieranie z nią umowy na czas nieokreślony 16 maja 2011 roku, w sytuacji w której pracownica i tak w tym okresie nie mogłaby świadczyć pracy. Sąd Apelacyjny podziela również argumentację Sądu pierwszej instancji stojącą za uznaniem, że i pracownica i pracodawca już przy pierwszej umowie o pracę wiedzieli o ciąży (zresztą w apelacji skarżący nie kwestionują zasadniczo tego ustalenia). Fakt ten w powiązaniu z innymi okolicznościami towarzyszącymi sporządzeniu tej umowy przemawia za tezą o jej pozorności. Przy czym konstatacja ta nie stanowi, jak twierdzą apelujący, o niemożności zawierania umów o pracę z kobietami w ciąży. Stanowi ona natomiast podstawę do twierdzenia, że umowy te nie miały żadnego związku z realnym świadczeniem pracy przez odwołującą i oczekiwaniem tej pracy ze strony pracodawcy, a więc świadczy o ich pozorności. Zatem wskazywanie na naruszenie art. 11<sup>3</sup> k.p. czy też art. 32 ust 1 i art. 65 ust 1 Konstytucji RP jest o tyle bezzasadne, że ani Sąd Okręgowy, ani też Sąd Apelacyjny nie twierdziły, że takie



umowy są niedopuszczalne. Zeznawania odwołującego nie są również wiarygodne gdy wskazuje on, że wskutek realnie wykonywanej pracy przez A. G. wzrosły obroty firmy, przybyło zamówień. Tymczasem z ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego wynika, że przeciwnie, począwszy od kwietnia 2011 roku uległy one znacznemu zmniejszeniu. Zatem ta okoliczność wskazywana jako dowód na rzeczywisty charakter zatrudnienia nie znajduje potwierdzenia w dowodach. Wiarygodność zeznań odwołujących dezawuuje również wykazana przez Sąd Okręgowy sprzeczność dotycząca istnienia pisemnego zakresu obowiązków A. G.. Początkowo twierdziła ona, że taki zakres otrzymała na piśmie, by następnie potwierdzić zeznania G. G. (1), że był on przekazany ustnie. Jednocześnie brak dokumentu zawierającego obowiązki pracownicze ma swoją wagę w ocenie sprawy. Oczywiście rację mają apelujący, że nie musi on mieć charakteru pisemnego. Jednakże doświadczenie życiowe wskazuje, że w praktyce stosuje się formę pisemną. To ona bowiem zabezpiecza interesy i pracownika i pracodawcy. Ten pierwszy wie, kogo obciążają jakie obowiązki i w związku z tym łatwiej mu je egzekwować, a także nagradzać za prawidłowe wykonanie. W przypadku wadliwej realizacji, a zwłaszcza braku wykonania pewnych czynności, przy względnie precyzyjnie określonym ich zakresie, pracodawca może wyciągać konsekwencje wobec osób zobowiązanych do określonych działań. Brak takiego dokumentu w tym przypadku budzi wątpliwości i uzasadnia twierdzenie o faktycznym nieistnieniu stosunku pracy. Pamiętać bowiem trzeba, że odwołująca miała być zatrudniona na kluczowym dla firmy stanowisku, nie miała przy tym jakiegokolwiek doświadczenia w tym zakresie, zatem logicznym jest oczekiwanie, że pracodawca szczegółowo i jasno, a więc na piśmie, owe obowiązki nowemu pracownikowi przedstawi. Sąd Okręgowy wskazał wreszcie na brak wiarygodnych dowodów materialnych na świadczenie pracy przez odwołującą. Załączone do sprawy 4 faktury absolutnie o tym nie świadczą, chociażby już z tej tylko przyczyny, że dwie z nich pochodzą z okresu, podczas którego odwołująca miała się szkolić, a więc nie kontaktowała się z klientami. Ponadto nie wynika z nich, by miały one związek z pracą A. G. – świadczą jedynie o kontaktach handlowych firmy odwołującego i równie dobrze mogą stanowić wynik wcześniejszych działań samego właściciela firmy. Na aprobatę zasługuje również ocena zeznań J. A. i U. K. dokonana przez Sąd Okręgowy. J. A. zeznał, że wnioskodawczyni przyjeżdżała do jego firmy kilkanaście razy przez kilka miesięcy co jest niemożliwe, skoro od 21 kwietnia 2011 roku przebywała już na zwolnieniu lekarskim. Powyższe w sposób istotny podważa wiarygodność tego świadka. Zeznanie zaś U. K., że raz A. G. przyjechała do jej firmy z ofertą, nie jest przekonującym i dostatecznym dowodem na rzeczywiście wykonywaną przez odwołującą pracę. Żadnych innych dowodów na tą okoliczność – kontaktów z klientami, pozyskiwanie kolejnych klientów – nie przedstawiono. Sporządzono co prawda dokumentację pracowniczą w postaci karty szkolenia w zakresie bhp i zaświadczenia lekarskiego. Są to jednak jedyne, poza umowami o pracę i wydrukami listy płac, dokumenty związane z zatrudnieniem odwołującej. W świetle wyżej przedstawionych okoliczności, nie są one wiarygodne (przykładowo lista płac nie zawiera podpisów pracowników, brak jest ewidencji pracy pracowników) i zasadnym jest twierdzenie, że zostały sporządzone jedynie w celu uwiarygodnienia pozornych umów o pracę. Same zaś umowy, ich zawarcie nie mogą stanowić o objęciu ubezpieczeniem społecznym w myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku (II UK 204/09, LEX nr 590241) stwierdził, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Dowody zebrane w sprawie uzasadniają przekonanie że w tym przypadku tak nie było tj. że strony nie realizowały postanowień umów o pracę tj. odwołująca pracy nie świadczyła a pracodawca pracy tej nie przyjmował. Ustalenie tej treści ma silną podstawę w zebranych materiale dowodowym i logicznie z niego wynika. Nie można zatem mówić, by Sąd Okręgowy dokonał w tym zakresie błędnej oceny dowodowej i przez to naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny zaznacza jeszcze, że wskazane w apelacji dowody w postaci listy płac i umowy o pracę M. K. (1) nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia. Dowodzić one miały wysokości płacy tego pracownika i uzasadniać racjonalność zatrudnienia odwołującej. Sąd Apelacyjny badając tą kwestię nie wywiódł swego wniosku o braku celowości zatrudnienia A. G. z porównania zarobków pracowników, lecz z innych wyłożonych wyżej okoliczności, zatem dowody te nie mają wpływu na sprawę. P. też trzeba, że A. G. nie pracuje od 21 kwietnia 2011r., a w aktach rentowych znajduje się jej "podanie" do pracodawcy o udzielenie urlopu wychowawczego do 1 kwietnia 2014r.

W świetle ustalenia, że strony umów o pracę w rzeczywistości nie realizowały stosunku pracy, a więc i nie miały takiego zamiaru w chwili zawierania przedmiotowych umów, uznać należy, że Sąd Okręgowy jak najbardziej prawidłowo zastosował przepis art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Po pierwsze trzeba zauważyć, że 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 wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Zatem nie jest tak, że w każdym przypadku musi istnieć czynność prawa ukryta (dysymulowana) której skutki prawne strony rzeczywiście chcą wywołać. W tym zakresie zarzut apelujących, że Sąd Okręgowy nie wskazał rzeczywistych oświadczeń woli ukrytych pod pozornymi jest całkowicie bezzasadny. Jednocześnie sytuacja, w której przy składaniu oświadczeń woli obie strony (A. G. i G. G. (1)) mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, w pełni wyczerpuje hipotezę art. 83 § 1 k.c. i uzasadnia jego zastosowanie. Konsekwencją powyższego tj. uznania że umowy o pracę były zawarte dla pozorów a między stronami nie doszło do rzeczywistego nawiązania stosunku pracy, jest przyjęcie, że nie mogą one stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Pogląd ten jasno wynika z przytoczonych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego. Tym samym nie było możliwym zastosowanie w stosunku do odwołującej art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 jak i zresztą art. 11 ust. 1 i art. 12 ust 1 ustawy systemowej z tej przyczyny, że A. G. nie była w spornym okresie pracownikiem. Zarzut postawiony przez apelujących niezastosowania w/w przepisów jest bezzasadny.

Apelujący podkreślali wreszcie, że Sąd Okręgowy nieprawidłowo zastosował w sprawie art. 58 k.c. Trzeba tu zauważyć, że Sąd wskazał, że umowy o pracę należy ocenić także jako mające na celu ominięcie przepisów prawa, jedynie w wypadku uznania, że jednak choćby częściowo były one wykonywane. Zatem jego argumentacja w tym zakresie ma charakter ewentualny, dodatkowy, zaś podstawowym powodem braku ubezpieczenia jest pozorność umów o pracę. Rozważenie tego zarzutu nie ma wpływu na rozstrzygnięcie, skoro Sąd Apelacyjny w pełni zaakceptował rozważania i ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące pozornego charakteru przedmiotowych umów, a czynność pozorna nie może być jednocześnie czynnością zmierzającą do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 roku (I UK 246/12 LEX nr 1308046)).

Reasumując poczynione uwagi uznać należy, że Sąd Okręgowy w sposób nieobarczony błędem ustalił stan faktyczny w sprawie i prawidłowo zastosował do niego przepisy prawa materialnego. Podnoszone przez apelujących zarzuty nie znalazły potwierdzenia i stąd apelacja jako bezzasadna podlega na podstawie art. 385 k.p.c. oddaleniu.