

Sygn. akt III AUa 1068/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak

Sędziowie: SSA Lucyna Guderska

del. SSO Anna Rodak (spr.)

Protokolant: stażysta Weronika Skalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2015 r. w Ł.

sprawy **A. B. (1)**

przy udziale zainteresowanej **D. K.**

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

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 30 marca 2015 r. sygn. akt VIII U 459/14

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od Zakładu (...) I Oddziału w Ł. na rzecz A. B. (1) kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 1068/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 grudnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. B. (1) nie podlega od dnia 16 sierpnia 2013 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) Biuro (...) w Ł., podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę, mającej na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, a nie zawartej w celu rzeczywistego świadczenia pracy.

Od powyższej decyzji wnioskodawczyni D. K. Biuro (...) z siedzibą w Ł. oraz A. B. (1) odwołały się w dniu 20 stycznia 2014 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi wnosząc o uchylenie zaskarżonej decyzji i ustalenie, że A. B. (1) podlegała ubezpieczeniom społecznym tj. ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik (...) Biura (...) z siedzibą w Ł. od dnia 16 sierpnia 2013 r.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 marca 2015 r. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, iż A. B. (1) od dnia 16 sierpnia 2013 r. podlega ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu,

wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) - Biuro (...) w Ł. D. K. oraz zasądził od ZUS na rzecz A. B. (1) kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami faktycznymi :

A. B. (1) urodziła się w dniu (...) Ubezpieczona legitymuje się wyższym wykształceniem, ukończyła (...) na kierunku filologia polska i uzyskała tytuł magistra. Po zakończeniu studiów ubezpieczona odbywała w okresie od 21 marca 2006 r. do 21 sierpnia 2006 r. staż w Urzędzie Skarbowym Ł. w Ł.. Następnie, od dnia 22 sierpnia 2006 r. do dnia 20 stycznia 2007 roku świadczyła pracę w (...) sp. z o.o. jako pracownik biurowy. Od dnia 22 stycznia 2007 roku A. B. (1) zatrudniona jest w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w pełnym wymiarze pracy na stanowisku sekretarki. Ubezpieczona posługuje się językiem angielskim. Od 1992 roku D. K. prowadzi działalność gospodarczą w dziedzinie księgowości pod nazwą (...) Biuro (...) w Ł.. Firma ma swoją siedzibę przy ul. (...), a jej filia znajduje się przy al. (...).

W ramach wykonywanej działalności wnioskodawczyni obsługuje około 70 podmiotów, w tym i zagraniczne firmy. Klientami biura rachunkowego są przedsiębiorcy o różnych profilach działalności, zatrudniający do 20 pracowników. Poza obsługą księgową kontrahentów skarżąca przygotowuje i prowadzi dokumentację pracowniczą firm, które nie mają w swojej strukturze organizacyjnej działu kadr.

A. B. (1) jest synową D. K. od 2008 roku. W okresie od 1 maja 2009 r. do 31 lipca 2010 r. A. B. (1) była zatrudniona w firmie (...) Biuro (...) z siedzibą w Ł. na 1/2 etatu na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem 1.100 zł miesięcznie. Powyższa umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron, które ustaliły też , że przy ponownym zatrudnieniu wnioskodawczyni powinna uzupełnić wykształcenie o znajomość prawa pracy. A. B. (1) w 2012 roku ukończyła studia podyplomowe w zakresie prawa pracy. Z uwagi na złamanie przez męża obydwu stóp, nie podjęła ona zatrudnienia w firmie (...). W okresie od 1 stycznia 2012 r. do 28 lutego 2014 r. w firmie (...) Biuro (...) zatrudnienie byli następujący pracownicy:

- H. B. w okresie od 4 maja 2010 r. do 3 maja 2012 r. na cały etat na stanowisku pracownika ds. płac i kadr za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 1.500 zł, obecnie świadczy pracę na stanowisku księgowej obsługującej klientów zagranicznych na podstawie umowy o pracę na czas określony (tj. od 1 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2015 r.) za wynagrodzeniem miesięcznym 1.680 zł;

- W. I. świadczyła pracę w okresach 24 stycznia 2011 – 27 czerwca 2012 oraz 13 września 2012 r. do 26 września 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.500 zł miesięcznie;

- H. K. zatrudniona od 16 sierpnia 2013 roku jako księgowa na 1/4 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym 700 zł.;

- A. S. w okresie 12 grudnia 2011 r. 14 stycznia 2014 roku świadczyła pracę na stanowisku mobilnej księgowej obsługującej klientów zagranicznych na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1200 zł miesięcznie;

- K. R. zatrudniona jako księgowa w okresie 9 marca 1999 r. do 8 lipca 2013 r. na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 800 zł, a następnie w okresie od 7 lipca 2012 na 3/4 etatu za wynagrodzeniem 1.260 zł plus premia.

W 2013 roku biuro rachunkowe podpisało umowę z (...) sp. z o.o., która początkowo zatrudniała jedynie 2 pracowników, jednak z uwagi na planowany rozwój działalności zwiększała zatrudnienie. Firma ta powstała na bazie dotychczasowego klienta wnioskodawczyni, co doprowadziło do licznych zmian personalnych.

D. K. w dniu 21 marca 2013 r. złożyła w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. wniosek o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej na stanowisko pracownika ds. płac, który został rozpatrzony pozytywnie.

W 2013 r. wnioskodawczyni uzyskała dochód w wysokości 118.907,69 zł, a jej średni miesięczny dochód wynosił około 9.908,97 zł.

W dniu 16 sierpnia 2013 r. A. B. (1) zawarła z (...) Biuro (...) w Ł. umowę o pracę na czas nieokreślony, przy czym wymiar został określony na 3/4 etatu a stanowisko - specjalisty ds. kadr i płac za miesięcznym wynagrodzeniem 3.500 zł brutto.

W dniu zawarcia umowy A. B. (1) była w drugim miesiącu ciąży, o czym wiedziała zatrudniająca ją D. K..

Ubezpieczona posiada zaświadczenie lekarskie z dnia 16 sierpnia 2013 r. o zdolności do pracy, o odbyciu wstępnego szkolenia BHP oraz zapoznaniu z ryzykiem zawodowym.

Do obowiązków służbowych A. B. (1) miało należeć: sporządzenie umów o pracę, prowadzenie akt osobowych, bieżąca aktualizacja badań lekarskich pracowników, zgłaszanie i wyrejestrowywanie pracowników do ZUS, sporządzenie list płac pracowników zatrudnionych na umowę o pracę i umowę o dzieło, naliczanie podatku dochodowego od wynagrodzeń osób fizycznych, naliczanie składek ZUS, sporządzanie dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych do ZUS, sporządzanie dokumentów rozliczeniowych dot. podatku dochodowego od osób fizycznych, prowadzenie akt wynagrodzeń pracowników, sporządzanie deklaracji PIT – 11, prowadzenie kart zasiłkowych pracowników, wydawania zaświadczeń o dochodach na prośbę pracownika, sprawozdawczość i analiza kadrowa na potrzeby GUS.

Ponadto, ubezpieczona zobowiązana miała być do: wprowadzania do programu płacowego list płac dostarczanych przez klientów, naliczania należnych składek ZUS, podatków od wynagrodzeń i innych obciążeń płac na podstawie informacji od klienta, rejestracji pracowników do ZUS oraz ich wyrejestrowywanie na podstawie dokumentów otrzymanych od klientów, rejestrowania w programie przerw klientów na podstawie dokumentów klientów lub otrzymanych druków zwolnień lekarskich, prowadzenie w programie kart wynagrodzeń pracowników, sporządzanie na podstawie informacji od klienta umów o pracę oraz świadectw pracy, sporządzanie na podstawie informacji od klienta deklaracji PIT -11 i PIT 40. W zakresie dodatkowych umów zawieranych z klientami o prowadzenie dokumentacji pracowników A. B. (1) miała obowiązek kompletować dokumenty niezbędne do przyjęcia do pracy i sprawdzania prawidłowości ich wypełnienia.

Z dniem 16 sierpnia 2013 r. płatnik składek - (...) Biuro (...) w Ł. dokonał zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 16 sierpnia 2013 r. Pracodawca naliczył i odprowadził składki z tytułu zatrudnienia A. B. (1) jako pracownika.

Począwszy od dnia 16 sierpnia 2013 roku, A. B. (1) świadczyła pracę w biurze (...) po godzinie 16 bowiem ubezpieczona wykonywała pracę w firmie (...) w godzinach od 8 do 16. Wnioskodawczyni mogła sporadycznie przychodzić do pracy nieco wcześniej, na mocy nieformalnego porozumienia pomiędzy A. B. (1), a jej przełożonym o czym nie był powiadamiany pracodawca. Gdy zdarzyło się, że ubezpieczona mogła opuścić miejsce pracy przed godziną 16, wtedy jej obowiązki przejmowała pracownica D. J.. Gdy A. B. (1) przychodziła do biura, to mogła uzyskać od D. K. zlecenie i pojechać własnym samochodem do klienta po dokumenty. Ubezpieczona mogła też zabierać pracę do domu i pracować na własnym komputerze, korzystając z loginu teściowej do programów księgowych, co znacznie ograniczało czas pobytu w firmie.

A. B. (1) w 2009 roku urodziła swoje pierwsze dziecko. Syn ubezpieczonej został zapisany do prywatnego przedszkola w wieku 2 lat. Placówka ta jest czynna od 7 do 18. Osobami uprawnionymi od odbioru dziecka z przedszkola są jego rodzice oraz babcie.

W firmie płatnika brak jakichkolwiek dokumentów osobiście sporządzonych i podpisanych przez wnioskodawczynię.

W biurze (...) pracownicy nie byli upoważnieni do podpisywania dokumentów, a jedynie sporządzali projekty pism, które podpisywała D. K..

W miesiącu sierpniu 2013 roku, ubezpieczona przyjechała do J. I. i A. P. – klientów biura (...) po odbiór dokumentów. Wizyty u klientów następowały najczęściej w godzinach popołudniowych, dla wygody kontrahentów.

W sierpniu 2013 r. A. B. (1) przyjeżdżała również do (...) sp. z o.o. i odbierała teczki pracownicze od jej właściciela P. K. oraz uczestniczyła w rozmowach z pracownikami anglojęzycznymi. W tym samym okresie ubezpieczona udała się do kolejnego klienta biura M. S. po odbiór dokumentacji. A. B. (1) przetłumaczyła kontrahentowi menu jego restauracji na język angielski.

W sierpniu 2013 roku D. K. poleciła swojej pracownicy K. R., aby wspólnie z A. B. (2) sprawdziła poprawność danych wpisanych do ewidencji pracowników nowo pozyskanych kontrahentów oraz prawidłowość naliczenia podatku dochodowego. W tym celu K. R. spotkała się dwukrotnie z A. B. (2), która przysłała wcześniej do pracy. Przez kilkadziesiąt minut pracownice sprawdziły 20-30 akt w zakresie błędów literowych. Dłuższe spotkania nie były możliwe, ponieważ K. R. musiała stawić się u swojego drugiego pracodawcy.

W okresie od 18 września 2013 r. do 17 grudnia 2013 r. A. B. (1) była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży. Początkowo ubezpieczona uskarżała się na złe samopoczucie, ogólne osłabienie i bóle podbrzusza. W dniach 7 - 8 października 2013 r. przebywała w Klinice (...) i Ginekologii w Instytucie Centrum (...). Powodem hospitalizacji było krwawienie we wstępnym okresie ciąży i zagrożenie poronienia. Ubezpieczona opuściła szpital na własne życzenie wbrew zaleceniom lekarza. W okresie od 18 lutego do 5 marca 2014 r. A. B. (1) była ponownie hospitalizowana w Klinice (...) i Ginekologii w Instytucie Centrum (...) z powodu zagrożenia przedwczesnego porodu i niedokrwistości. Rozpoznano u niej także inne choroby krwi i narządów krwiotwórczych oraz zaburzenia mechanizmów odpornościowych wklajające, poród i połóg. W dniu 12 marca 2014 r. A. B. (1) urodziła syna K. B..

W okresie niezdolności ubezpieczonej do pracy, D. K. nie zatrudniła innego pracownika na jej miejsce i sama przyjeżdżała do klientów, po odbiór dokumentów. W dniu 16 grudnia 2013 r. wnioskodawczyni wystąpiła jednak z ponownym wnioskiem do Powiatowego Urzędu Pracy w Ł. o zorganizowanie stażu na stanowiska księgowej oraz pomocy księgowej, który został rozpatrzony pozytywnie, ale jedynie co do stanowiska pomocy księgowej. Jednocześnie wnioskodawczyni została poinformowana, że brak jest zainteresowanych spełniających wymagania na stanowisko księgowej.

A. B. (1) przebywa obecnie na urlopie wypoczynkowym od 10 marca 2015 r. do 9 maja 2015 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, iż odwołania zasługują na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887 z późn. zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć

świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku III AUa 25/14).

Zgodnie z dyspozycją art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60 poz. 636 z późn. zm.), pracownikom, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej stanowi, że ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Sąd wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 16 sierpnia 2013 r. zawarta między A. B. (1) a (...) Biuro (...) w Ł., jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozorów. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. W doktrynie przyjmuje się, iż oświadczenie woli jest złożone dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych czynności, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób lub organów w błąd co do rzekomego dokonania czynności prawnej (komentarz do Kodeksu Cywilnego – część ogólna, S. Dmowski i S. Rudnicki, LexPolonica).

Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11).

W ocenie Sądu niewątpliwie uznać należy, że umowa o pracę z dnia 16 sierpnia 2013 r. nie została zawarta dla pozorów co nie oznacza, że wszystkie jej postanowienia muszą być zgodne z zasadami współżycia społecznego, w świetle art. 58 k.c. Ostatnia uwaga nie dotyczy samego istnienia podstawy prawnej do podjęcia ubezpieczenia społecznego a jedynie w zakresie wymiaru etatu i wysokości wynagrodzenia.

W myśl art. 58. § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W doktrynie prawa cywilnego uznaje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 listopada 2004 r. (I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209), stwierdził, że "czynności mające na celu obejście ustawy (in fraudem legis) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Obejście ustawy to zachowanie podmiotu prawa, który napotykając prawny zakaz dokonania określonej czynności prawnej "obchodzi" go w ten sposób, że dokonuje innej niezakazanej formalnie czynności w celu osiągnięcia skutku związanego z czynnością zakazaną, a tym samym sprzecznego z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05).

Na wstępie stwierdzić należy, że zawarcie spornej umowy o pracę nie miało na celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie zamierzonego efektu postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest sprzeczne z ustawą, ani nie zmierza do jej obejścia, wręcz przeciwnie jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika pod warunkiem rzeczywistego świadczenia pracy. Umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można bowiem stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Krytyczny ogląd zawierania umów o pracę przez kobiety w zaawansowanej ciąży i ich krótkotrwałe zatrudnienie, rodzące prawo do pełni świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego z tytułu

macierzyństwa, może uzasadniać poczucie nadużywania prawa, jednak nie jego obejścia. W stosunkach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez „fikcyjne” zawarcie umowy, tj. takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia.

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, że Sąd zajmował się zakwestionowaniem przez ZUS kolejnego zatrudnienia wnioskodawczyni przez płatniczkę składek. Podczas ciąży wnioskodawczyni z pierwszym dzieckiem, wnioskodawczyni także była zatrudniona przez płatniczkę w okresie od dnia 1 maja 2009 roku do dnia 31 lipca 2010 roku w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku pracownika biurowego i także przebywała na zwolnieniach lekarskich z powodu choroby mającą związek z ciążą. Okres ten nigdy nie był kwestionowany przez ZUS.

Ponadto, także poza sporem była okoliczność, że w chwili zawierania umowy o pracę A. B. (1) była w drugim miesiącu ciąży, o czym D. K. wiedziała. Nie budzi również wątpliwości, że obydwie strony stosunku pracy miały świadomość skutków prawnych, w tym również tych z zakresu ubezpieczeń społecznych, jakie wywoła zatrudnienie zainteresowanej w firmie swojej teściowej, a wręcz dążyły do ich powstania. Powyższe okoliczności sugerować mogą, że umowa o pracę zawarta w dniu 16 sierpnia 2013 r. dotknięta była wadą nieważności, jednakże nie należy przypisywać im cech przeważających. Rację ma bowiem wnioskodawczyni, gdy podnosi, że ustawodawca nie przewiduje zakazu zatrudniania kobiet w ciąży ani członków własnej rodziny. Ocena ważności umowy o pracę nie może opierać się na automatycznym założeniu, że ma ona charakter fikcyjny, lecz powinna zostać poprzedzona ustaleniem, czy w danej sytuacji praca została faktycznie świadczona za wynagrodzeniem. Przypomnieć w tym miejscu należy, że to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował.

W ocenie Sądu Okręgowego, umowa o pracę z dnia 16 sierpnia nie była zawarta dla pozorów. O okoliczności, że A. B. (1) faktycznie wykonywała pracę w zakresie przynajmniej części powierzonych jej obowiązków w okresie od 16 sierpnia 2013 r. do 18 września 2013 r. tj. do czasu uzyskania zwolnienia lekarskiego, świadczą zeznania powołanych w sprawie świadków: A. P., P. K., J. I. i M. S.. Osoby te były klientami biura rachunkowego i potwierdziły, że ubezpieczona przyjeżdżała do siedziby ich firm i odbierała dokumentację finansową oraz pracowniczą w celu jej sprawdzenia. Czynności te w przeszłości wykonywała D. K. i wchodziły one w zakres usług objętych umową z kontrahentami. Świadkowie M. S. i P. K. zeznali również, że A. B. (1) uczestniczyła w rozmowach z anglojęzycznymi pracownikami oraz przetłumaczyła menu. Okoliczność świadczenia pracy przez zainteresowaną potwierdziły również zeznania pracownicy K. R., która dwukrotnie sprawdzała z nią dokumentację oraz mijala się z nową pracownicą przy opuszczaniu stanowiska pracy. Świadek opisała również procedury panujące w zakładzie pracy potwierdzając w ten sposób oświadczenie wnioskodawczyni, że tylko właścicielka firmy mogła podpisywać się pod dokumentacją, a inni pracownicy jedynie sporządzali projekty pism bez opatrzenia ich podpisami. P. H. B., przesłuchiwana w czasie kontroli ZUS oświadczyła, że widziała A. B. (1) pracującą w biurze lub udającą się do klienta.

W ocenie Sądu meriti w rozpoznawanej sprawie istniały realne powody dla których płatnik zawarł umowy o pracę z zainteresowaną. Wiosną 2013 r. firma zawarła umowę z nowopowstałą (...) sp. z o.o., która, zatrudniała kilkunastu pracowników i zleciła obsługę ich dokumentacji właśnie wnioskodawczyni. Kontrahent zatrudniał pracowników anglojęzycznych, co zrodziło konieczność dokonania tłumaczeń z języka angielskiego. Z zeznań K. R. wynikało, że poza A. B. (1) żaden inny pracownik nie znał języka angielskiego w takim stopniu, by móc komunikować się z pracownikami i tłumaczyć formularze. Podkreślenia wymaga również fakt, że już wcześniej biuro rachunkowe obsługiwało klientów zagranicznych, głównie niemieckojęzycznych i czynności w tym zakresie wykonywała H. B., która jednak nie posługuje się językiem angielskim. Wspomniana pracownica do dnia 3 maja 2012 r. zajmowała analogiczne stanowisko pracownika ds. płac i kadr. Nie ma zatem racji organ rentowy, gdy twierdzi, że A. B. (1) została zatrudniona na stanowisku utworzonym specjalnie dla niej i obejmującym fikcyjny zakres czynności. Bowiem podobne stanowisko istniało już w zakładzie pracy i było obsadzone przez innego pracownika, który nie był jednak w stanie obsługiwać klientów posługujących się językiem angielskim. Argumentację organu rentowego podważa dodatkowo fakt wystąpienia w styczniu 2013 r. przez D. K. do Powiatowego Urzędu Pracy o zorganizowanie stażu na stanowisko

pracownika ds. płac i kadr, a więc stanowiska, które w sierpniu 2013 r. powierzyła ostatecznie zainteresowanej. Wnioskodawczyni do dnia dzisiejszego nie znalazła pracownika o kwalifikacjach odpowiadających umiejętnościom ubezpieczonej i korzystać musi z pomocy stażystów, co jednak znacznie wydłużyło czas, jaki sama poświęca na obsługę klientów.

W ocenie Sądu zasoby finansowe firmy płatnika uzasadniały zatrudnienie A. B. (1) na podstawie umowy o pracę. W 2013 r. wnioskodawczyni uzyskała dochód w wysokości 118.907,69 zł, a jej średni miesięczny dochód wynosił około 9.908,97 zł. Płatnik dysponował więc środkami finansowymi potrzebnymi na opłacenie zatrudnienia kolejnego pracownika. Poza zakresem rozważań w niniejszej sprawie pozostaje okoliczność wysokości wynagrodzenia w kwocie 3.500 zł. Umówione wynagrodzenie odbiegało w swej wysokości od pensji pozostałych pracowników i można je oceniać pod kątem wynagrodzenia „rażąco wygórowanego”, także ze względu na rzeczywiście wykonywane obowiązki przez wnioskodawczynię. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że w przypadku zatrudnienia członka rodziny, jego wynagrodzenie bywa z reguły wyższe od pensji innych pracowników. Owa praktyka budzi zastrzeżenia natury etycznej i w pewnych przypadkach może zostać uznana za dyskryminującą, jednakże nie przesądza o fikcyjnym charakterze zatrudnienia ubezpieczonej. Wprawdzie A. B. (1) posiadała odpowiednie kwalifikacje do objęcia stanowiska specjalisty ds. płac i kadr, skoro skończyła studia podyplomowe z zakresu prawa pracy, a nadto władała językiem angielskim, co wyróżniło ją na tle pozostałych pracowników, to jednak same kwalifikacje nie decydują o wysokości wynagrodzenia, na tle innych pracowników, ale przede wszystkim zakres rzeczywistych obowiązków zawodowych. Nawet więc, jeżeli płatniczka dysponowała środkami finansowymi na opłacenie umówionego wynagrodzenia i jako pracodawca miała prawo ustalić je na wyższym pułapie, to jednak ma to zastosowanie tylko wtedy, gdy ustalenia te nie wpływają na wydatki z publicznych finansów.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji organu rentowego, że ubezpieczona nie miała możliwości świadczenia pracy u dwóch różnych pracodawców i łączyć jej z wychowaniem czteroletniego dziecka. Wnioskodawczyni wykazała bowiem, że syn zainteresowanej uczęszczał do prywatnego przedszkola, które było otwarte do godziny 18. A. B. (1) nie była jedyną osobą uprawnioną do odbierania dziecka z placówki, miała możliwość korzystania z pomocy członków rodziny, w tym samej wnioskodawczyni. Nadto Sąd wskazał, iż ubezpieczona nie zawsze rozpoczynała pracę o godzinie po godzinie 16.00, czy też nie zawsze wykonywała obowiązki w czasie oficjalnych godzin swej pracy, jak zeznali odwołujące się. Powyższa okoliczność nie może mieć jednak decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a więc czy w rzeczywistości wnioskodawczyni pracowała bo najczęściej w firmach rodzinnych pracuje się wtedy gdy jest taka potrzeba. Jak jednak wyżej wskazano, nie ma to decydującego znaczenia skoro w niniejszej sprawie wszystkie okoliczności wskazują, że A. B. (1) zatrudniła się w celu świadczenia pracy i faktycznie wykonywała zleczone jej czynności w zakresie przyjętym przez Sąd.

W świetle powyższych okoliczności za uprawnione, Sąd Okręgowy uznał twierdzenie, że umowa o pracę z dnia 16 sierpnia 2013 r. nie została zawarta dla pozoru i była rzeczywiście realizowana przez A. B. (1) do czasu przejścia na zwolnienie lekarskie. O pozorności bowiem można mówić jedynie wówczas, gdy oświadczenie woli złożone jest drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Zatrudnienie A. B. (1) odpowiadało realnej potrzebie wnioskodawczyni, która potrzebowała pomocy przy obsłudze nowych klientów (kilkunastu) i jednorazowych oraz krótkich kontaktach z pracownikami anglojęzycznymi. Ubezpieczona świadczyła pracę na stanowisku specjalisty ds. płac i kadr, którą to pracę pracodawca przyjmował i za którą wypłacił wnioskodawczyni wynagrodzenie. Potwierdzają tę okoliczność zeznania świadków – klientów biura rachunkowego oraz dokumenty zawarte w aktach pracowniczych. Uwzględniając wszystkie wskazane wyżej okoliczności należy uznać, że w przypadku umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2013 r. brak dowodów ze strony ZUS, że była po obydwu stronach zgoda na zatrudnienie pozorne.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak pkt 1 w sentencji wyroku, uznając odwołania wnioskodawców za zasadne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. i wyrażoną w nim zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Organ rentowy jako strona przegrywająca proces winien więc zwrócić wnioskodawczyniom poniesione przez każdą z nich koszty zastępstwa procesowego, który wysokość określa § 12. 2 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu na kwotę 60 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy zarzucając:

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż przesłanką do zawarcia umowy o pracę z wnioskodawczynią było nawiązanie współpracy z podmiotami zagranicznymi (...) Sp z o.o., podczas gdy D. K. współpracowała z niniejszym podmiotem od chwili jego powstania tj. od 09. 2012 r., a pracownicy w tym obcojęzyczni byli zatrudniani już na początku 2013 r., a zatem nie występowała żadna potrzeba zatrudnienia A. B. (1);

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu przez Sąd I instancji, iż A. B. (1) nie została zatrudniona w 2012 r. z uwagi na fakt, iż mąż wnioskodawczynie złamał obie nogi, przy czym powyższa okoliczność podobno miała miejsce w październiku 2012 r., natomiast w dniu 16 czerwca 2012 r. w.w. ukończyła studia, a wówczas D. K. nie posiadała pracownika, który miałby się zajmować kadrami i płacami;

- błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na stwierdzeniu, iż wnioskodawczynie faktycznie świadczyła pracę na rzecz D. K. pomimo braku dowodów, które namacalnie świadczyłyby o wykonywaniu czynności wskazanych przez strony, dokumentów przetłumaczonych przez A. K.;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sadu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233§ 1 kpc poprzez rozpoznanie sporu bez wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności oraz ustalenie, iż

- wnioskodawczynie zawierając umowę o pracę miała na celu faktycznie wykonywanie, podjęcie i kontynuowanie umowy o pracę bez zamiaru uzyskania wyłącznie świadczeń z ubezpieczeń społecznych;

- wnioskodawczynie zawierając umowę o pracę miała na celu faktyczne świadczenie pracy, podczas gdy z akt wynika, iż również przy pierwszej ciąży, kiedy również została zgłoszona przez D. K. , do ubezpieczeń jako pracownik, stała się wkrótce niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, aż do czasu porodu, natomiast A. B. (1) już po stwierdzeniu , iż jest w drugiej ciąży tj. 12.08.2013 r. bezzwłocznie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez swą teściową i przez okres drugiej ciąży, mając na wychowaniu 3 letnie dziecko oraz fakt , iż I ciąża była zagrożona, miałaby pracować po 70 godzin tygodniowo;

- naruszenie przepisów prawa materialnego:

art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 § 1 kp i uznanie, że A. B. (1) podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu , wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w firmie (...) D. K. od dnia 16 sierpnia 2013 r. pomimo faktycznego niewykonywania pracy na podstawie umowy o pracę;

art. 83 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż umowa zawarta w dniu 16 sierpnia 2013 r. przez A. B. (1) z D. K. nie nosiła cech pozorności, a w konsekwencji uznanie, iż nie była ona nieważna, pomimo tego, że wnioskodawczynie faktycznie nie świadczyła pracy na rzecz D. K..

W konkluzji powyższego skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołań płatnika składek i ubezpieczonej, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje :

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowanie sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę. Podczas całego postępowania organ rentowy reprezentowany przez profesjonalistę nie był ograniczony w możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, dokonana przez Sąd Okręgowy, ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Okręgowego, w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Przedstawia jedynie własne wnioski i opinię wywiedzioną na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazu przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez wyprowadzenie błędnych, sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wniosków oraz błędnych ustaleń faktycznych podnieść należy, iż Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i w sposób logiczny wywiódł, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż A. B. (1) faktycznie wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z D. K., od dnia 16 sierpnia 2013 r.

Za całkowicie bezzasadny należy uznać zarzut apelacji, iż Sąd Okręgowy popełnił błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż

- przesłanką do zawarcia umowy o pracę z wnioskodawczynią było nawiązanie współpracy z podmiotami zagranicznymi (...) Sp z o.o., podczas gdy D. K. współpracowała z niniejszym podmiotem od chwili jego powstania tj. od 09. 2012 r., a pracownicy w tym obcojęzyczni byli zatrudniani już na początku 2013 r., a zatem nie występowała żadna potrzeba zatrudnienia A. B. (1);

- iż A. B. (1) nie została zatrudniona w 2012 r. z uwagi na fakt, iż mąż wnioskodawczynie złamał obie nogi, przy czym powyższa okoliczność podobno miała miejsce w październiku 2012 r., natomiast w dniu 16 czerwca 2012 r. w.w. ukończyła studia, a wówczas D. K. nie posiadała pracownika, który miałby się zajmować kadrami i płacami;

- iż wnioskodawczynie faktycznie świadczyła pracę na rzecz D. K. pomimo braku dowodów, które namacalnie świadczyłyby o wykonywaniu czynności wskazanych przez strony, dokumentów przetłumaczonych przez A. K..

Wskazać należy, iż powyższe okoliczności Sąd ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w tym zeznania wnioskodawczynie, zainteresowanej, a także świadków wnioskowanych przez płatnika składek i A. B. (1). Organ rentowy nie przedstawił natomiast żadnych kontr dowodów, które pokwiliłyby na wykazanie okoliczności przeciwnych. Całkowicie gołosłowne pozostaje twierdzenie organu rentowego, iż zainteresowana podjęła współpracę z firmą (...) sp. z o.o. we wrześniu 2012 r., a pracownicy obcojęzyczni zostali w tej firmie zatrudnieni już na początku 2013 r. Okoliczność, iż firma ta została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym we wrześniu 2012 r., nie oznacza, iż już w tej dacie rozpoczęła współpracę z biurem (...). Podobnie całkowicie gołosłowne jest twierdzenie apelującego, iż firma ta już na początku 2013 r. zatrudniała pracowników obcojęzycznych. Z materiału sprawy wynika jedynie, iż (...) sp. z o.o. w okresie rozpoczęcia współpracy z zainteresowaną, zatrudniała jedynie 2 pracowników, a z uwagi na planowany rozwój działalności zwiększała zatrudnienie.

Wbrew zarzutom apelacji, okoliczność, iż skoro brak jest namacalnych dowodów świadczących o wykonywaniu czynności wskazywanych przez strony np. dokumentów przetłumaczonych przez wnioskodawczynię, to Sąd meriti błędnie ustalił, iż A. B. (1) faktycznie wykonywała pracę. Wskazać należy, iż w świetle art. 232 kpc strona może wskazywać wszelkie środki dowodowe, na poparcie swoich twierdzeń. Wnioskodawczynie i zainteresowana, zawnioskowały o przeprowadzenie dowodu z osobowych źródeł dowodowych dla wykazania prawdziwości swoich twierdzeń. Okoliczność braku przedstawienia dokumentów sporządzonych przez A. B. (1), w żadnym wypadku nie może przekreślać wartości dowodowej zeznań świadków, tym bardziej, iż jak wynika z ustaleń Sadu pracownicy zainteresowanej w tym wnioskodawczynie, sporządzali jedynie projekty dokumentów, a podpisywała je wyłącznie D. K..

Za całkowicie bezzasadny należy uznać zarzut sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233§ 1 kpc poprzez rozpoznanie sporu bez wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności oraz ustalenie, iż:

- wnioskodawczynie zawierając umowę o pracę miała na celu faktycznie wykonywanie, podjęcie i kontynuowanie umowy o pracę bez zamiaru uzyskania wyłącznie świadczeń z ubezpieczeń społecznych;

- wnioskodawczynie zawierając umowę o pracę miała na celu faktyczne świadczenie pracy, podczas gdy z akt wynika, iż również przy pierwszej ciąży, kiedy również została zgłoszona przez D. K., do ubezpieczeń jako pracownik, stała się wkrótce niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, aż do czasu porodu, natomiast A. B. (1) już po stwierdzeniu, iż jest w drugiej ciąży tj. 12.08.2013 r. bezzwłocznie została zgłoszona do ubezpieczeń

społecznych przez swą teściową i przez okres drugiej ciąży, mając na wychowaniu 3 letnie dziecko oraz fakt, iż I ciąża była zagrożona, miałyby pracować po 70 godzin tygodniowo.

Odnosząc się do powyższych zarzutów podnieść należy, iż sama okoliczność, że kobieta zawierając umowę o pracę pozostaje w ciąży, nie może przesadzać o pozorności dokonania tej czynności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, iż nawet jeżeli celem podjęcia zatrudnienia jest dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie świadczy to o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana (patrz wyrok SN z dn. 6.03.2007 r. sygn. akt I UK 302/2006).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji w sposób uprawniony uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie daje jakichkolwiek podstaw do podważenia ważności przedmiotowej umowy o pracę. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Z materiału sprawy wynika bowiem jednoznacznie, iż A. B. (1) faktycznie wykonywała pracę w zakresie przynajmniej części powierzonych jej obowiązków w okresie od 16 sierpnia 2013 r. do 18 września 2013 r. tj. do czasu uzyskania zwolnienia lekarskiego. Świadczą o tym zeznania powołanych w sprawie świadków: A. P., P. K., J. I. i M. S.. Osoby te były klientami biura rachunkowego i potwierdziły, że ubezpieczona przyjeżdżała do siedziby ich firm i odbierała dokumentację finansową oraz pracowniczą w celu jej sprawdzenia. Świadkowie M. S. i P. K. zeznali również, że A. B. (1) uczestniczyła w rozmowach z anglojęzycznymi pracownikami oraz przetłumaczyła menu. Okoliczność świadczenia pracy przez ubezpieczoną, potwierdziły również zeznania pracownicy K. R., która dwukrotnie sprawdzała z nią dokumentację oraz mijala się z nową pracownicą przy opuszczaniu stanowiska pracy. Również H. B., przesłuchiwana w czasie kontroli ZUS oświadczyła, że widziała A. B. (1) pracującą w biurze lub udającą się do klienta.

Wobec ustalenia, iż A. B. (1), w spornym okresie, faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje okoliczność, iż również przy pierwszej ciąży, kiedy również została zgłoszona przez D. K., do ubezpieczeń jako pracownik, stała się wkrótce niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, aż do czasu porodu, a także okoliczność, iż po stwierdzeniu, że jest w drugiej ciąży tj. 12.08.2013 r. bezzwłocznie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez swą teściową. Zgodnie bowiem z cytowanym powyżej stanowiskiem Sądu Najwyższego, nawet jeżeli celem podjęcia zatrudnienia jest dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie świadczy to o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana.

Skoro zatem wnioskodawczyni oraz zainteresowana wykazały, iż A. B. (1) faktycznie świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z D. K., począwszy od dnia 16 sierpnia 2013 r., nie zasługują na uwzględnienie, apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (Dz. U. Nr 137, poz. 887; z późn. zm.) w zw z art. 22 §1 kpi art. 83 §1 kc. .

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił jako bezzasadną.