

Sygn. akt III AUa 1145/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2017 r.

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

Przewodniczący: SSA Anna Rodak

Sędziowie: SSA Janina Kacprzak

SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lipca 2017 r. w Ł.

sprawy **A. K.**

przy udziale zainteresowanego J. J. a (...) w Ł.

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

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu

z dnia 27 maja 2016 r. sygn. akt IV U 938/15

1. **zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzje organu rentowego i ustala, że A. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 23 lutego 2015 roku jako pracownik J. J. (...) w Ł.;**
2. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. na rzecz A. K. kwotę 791,90 (siedemset dziewięćdziesiąt jeden 90/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

Sygn. akt: III AUa 1145/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że A. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownik J. J., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł., od dnia 23 lutego 2015 r. Organ rentowy wskazując na ustalenia dokonane w trakcie kontroli przeprowadzonej u płatnika składek podniósł, że okoliczności sprawy przemawiają za uznaniem umowy o pracę za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, nacechowaną zamiarem wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dlatego Zakład zakwestionował zgłoszenie do ubezpieczeń A. K. z tytułu zatrudnienia w firmie (...) od dnia 23 lutego 2015r., gdyż miało ono służyć jedynie uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego z dodatkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od tej decyzji złożyła A. K. wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji przez ustalenie, że od dnia 23 lutego 2015 r., jako pracownik u płatnika składek J. J. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania, z argumentacją jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Zainteresowany J. J. przyłączył się do stanowiska wyrażonego w odwołaniu.

Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z dnia 27 maja 2016 r. oddalił odwołanie A. K. oraz zasądził na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 21 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. zawiadomił A. K. oraz J. J., jako przedsiębiorcę prowadzącego działalność pod nazwą E. o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie wydania decyzji dotyczącej zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych A. K. od dnia 23 lutego 2015 r. W dniu 4 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadomił płatnika składek oraz A. K. o zakończeniu postępowania w sprawie prawidłowego przebiegu ubezpieczenia społecznego A. K., informując o możliwości wypowiedzenia się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. W wyniku tego postępowania zapadła zaskarżona decyzja.

Sąd ustalił, że A. K. jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Firmie Handlowo - Usługowej (...) I. J. na stanowisku kierownika sklepu zoologicznego (...) w P.. Sklep był otwarty w godzinach 9.00-21.00. A. K. zasadniczo pracę wykonywała na jednej z dwóch zmian, trwających od 9.00 do 17.00 bądź od 13.00 do 21.00. A. K. korzystała z urlopów wypoczynkowych w dniach od 4 do 5 lutego 2015 r. i od 3 do 13 marca 2015 r.

Do obowiązków A. K. jako kierownika sklepu zoologicznego (...) w P. należał nadzór nad placówką handlową, zarządzanie pracownikami sklepu, podejmowanie działań związanych z promocją i wizerunkiem sklepu. Ubezpieczona była odpowiedzialna za zamawianie sprzedawanych towarów, organizowanie promocji i wyprzedaży, ustalanie grafiku sprzedawców. Obowiązywał ją 8. godzinny dzień pracy, z tym, że godziny pracy nie były sztywno wyznaczone, winny mieścić się w godzinach otwarcia sklepu. Właścicielka firmy, w skład której wchodził sklep (...), nie widziała żadnych przeszkód do podjęcia przez A. K. innego zatrudnienia, o ile nie kolidowałoby ono z pracą w sklepie zoologicznym. A. K. była przełożoną zespołu, składającego się z 6. pracowników sklepu. Ubezpieczona poinformowała podległych jej pracowników sklepu (...), że podejmuje dodatkowe zatrudnienie w Ł.. Bywały w sklepie sytuacje, iż A. K. informowała podległych jej pracowników, że wychodzi i wróci za kilka godzin.

J. J. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł. od 2005 r. Przedmiotem działalności jest sprzedaż hurtowa i detaliczna artykułów oświetleniowych, obsługa firm wykonawczych w postaci kompletowania materiałów niezbędnych do realizacji zawartych przez nie umów, sprzedaż internetowa. Siedziba firmy znajduje się w Ł. przy ul. (...), gdzie zainteresowany wynajmuje lokal o pow. 190 m². Znajduje się tam pomieszczenie biurowe, pomieszczenia magazynowe, prowadzona jest obsługa klientów. Przez okres roku do dwóch J. J. zatrudniał pracownika na stanowisku dyrektora; do jego obowiązków należało wdrożenie sprzedaży internetowej. Ponieważ poziom sprzedaży internetowej był niezadowolający, umowa o pracę z dyrektorem firmy została rozwiązana w początkach drugiej połowy 2014 r. Po tym okresie J. J. zatrudniał jedną lub dwie osoby na podstawie umów cywilnoprawnych do zadań związanych z bezpośrednią obsługą klientów; maksymalny poziom takiego zatrudnienia nie przekraczał 4. osób. J. J. rozwiązał umowy cywilnoprawne z uwagi na nieuczciwość tych osób, polegającą na przywłaszczaniu pieniędzy przez przyjmowanie wpłat na inne, niż należące do firmy konto bankowe. W efekcie przedsiębiorca zamieścił ogłoszenie o poszukiwaniu sprzedawcy-kierownika sprzedaży-menedżera sprzedaży. Oferta o poszukiwaniu pracownika została zamieszczona na portalach internetowych oraz w siedzibie firmy. J. J. poszukiwał osoby, na stanowisko kierownicze, która miałaby „podciągnąć firmę”, zająć się skompletowaniem zespołu pracowników, a następnie kierowaniem nimi. Po przeczytaniu ogłoszenia o wolnym miejscu pracy A. K. przedstawiła ogłoszeniodawcy list motywacyjny (cv). Po zapoznaniu się z tym dokumentem J. J. skontaktował się z A. K. i wskutek rozmowy kwalifikacyjnej strony doszły do porozumienia w przedmiocie warunków umowy o pracę. J. J. uzgodnił, że A. K. będzie zajmowała się prowadzeniem sprzedaży internetowej, pozyskiwaniem klientów, w szczególności spoza regionu (...), tworzeniem zespołu do funkcjonowania firmy. Po zawarciu umowy z A. K. J. J. planował zatrudnienie także innych osób, w zależności od wypracowanych wyników finansowych. J. J. wskazał, iż A. K. zajmowała się przetargami, w szczególności wygranym

przez firmę (...) przetargiem na dostarczenie elementów do sygnalizacji świetlnej w obszarze miasta Ł. o wartości ok. 800.000 zł. Nadto A. K. miała jeździć do klientów spoza Ł. z ofertami firmy. Umówione przez strony wynagrodzenie miało uwzględniać, że A. K. będzie korzystała z własnego komputera, telefonu oraz samochodu. W czasie, gdy A. K. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby, J. J. zawarł umowę o świadczenie usług z R. I. oraz zatrudnił osobę do pracy w charakterze pracownika magazynowego. Na miejsce A. K., po przejściu przez nią na zwolnienie lekarskie, J. J. nie zatrudnił innego pracownika z jej obowiązkami. Według J. J., było to spowodowane niemożnością znalezienia na to stanowisko osoby z odpowiednimi kompetencjami. Płatnik, w związku z zaprzestaniem świadczenia pracy przez A. K. zamieszczał ogłoszenia, w tym w siedzibie firmy, o chęci zatrudnienia pracownika w charakterze sprzedawcy. W wyjaśnieniach złożonych przed organem rentowym J. J. podał także, iż zatrudnienie A. K. podyktowane było rozwojem firmy, wzrostem liczby klientów oraz obsługą sprzedaży internetowej. Do obowiązków A. K. miało należeć prowadzenie sprzedaży internetowej, pozyskiwanie nowych klientów oraz przejęcie zadań, dotychczas realizowanych przez właściciela firmy. Wskazując na obowiązki faktycznie wykonywane przez A. K. w ramach zawartej umowy płatnik wymienił: prowadzenie sprzedaży w placówce oraz przez Internet, planowanie sprzedaży i wyprzedaży na najbliższe miesiące, weryfikację i kontrolę stanów magazynowych, zapewniające rozwój polityki marketingowej firmy oraz promowanie produktów z oferty firmy, prowadzenie analiz i badań rynku oraz konkurencji z regionu (...), pozyskiwanie nowych klientów, współpracę z dostawcami i partnerami firmy.

W dniu 19 lutego 2015 r. A. K. uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy w charakterze specjalisty ds. marketingu w firmie (...). J. J. jako przedsiębiorca działający pod firmą (...) oraz A. K. podpisali w dniu 20 lutego 2015 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 23 lutego 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. na stanowisku specjalisty ds. marketingu w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5.000 zł brutto. W umowie wskazano, iż pracownik będzie wykonywał pracę w siedzibie oraz poza siedzibą firmy. W dniu 23 lutego 2015 r. A. K. odbyła instruktaż ogólny i stanowiskowy z związku z zatrudnieniem w firmie (...). Zapoznana też została z obowiązującymi u pracodawcy normami dobową i tygodniową czasu pracy, wynoszącymi odpowiednio 4 i 20 godzin, zasadami wypłacania wynagrodzenia za pracę, potwierdzania przybycia do pracy i usprawiedliwiania nieobecności, zasadami równego traktowania w zatrudnieniu. W dacie zawarcia umowy o pracę J. J. upoważnił A. K. do przygotowywania ofert handlowych w celu wsparcia procesu sprzedaży towarów, do kontaktu z klientami i potencjalnymi odbiorcami oraz obsługą menadżera sprzedaży Allegro i obsługą sklepu internetowego.

W dniu 10 marca 2015 r. firma (...) wystawiła na sprzedaż w serwisie (...), 50, 50, 50, 50, 50, 50 różnego typu sztuk opraw oświetleniowych. W dniu 12 marca 2015 r. firma (...) wystawiła na sprzedaż w serwisie (...) sztuk świetlówek, 50, 9, 200, 70, 200, 70, 80, 190, 100, 70, 60, 80, 30 sztuk różnego typu żarówek L., 2 i 40 sztuk innych żarówek.

A. K. wystawiła w imieniu firmy (...) dokumenty przyjęcia towarów do magazynu dostarczonych przez: (...) N. France Sp. z o.o. (2x) (w tym 5 i 25 marca 2015 r.), (2x) Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., (...) SA Punkt Sprzedaży w Ł. (5x), w tym w dniach: 27 lutego 2015 r. (2x), 6 marca 2015 r., (...) Sp. z o.o. (18x), w tym 25 lutego 2015 r. (2x), 27 lutego 2015 r., 6, 10, 11, 24 marca 2015 r., Firmę Produkcyjno-Handlową (...), (...) N. France Sp. z o.o. (...) SA w dniu 16 marca 2015 r., Zakład (...) Sp. z o.o., (3x, w tym 24 lutego 2015 r.) (...) w dniu 11 marca 2015 r., (...) Sp. z o.o., w dniu 3 marca 2015 r., (...) SA w dniu 27 lutego 2015 r., (...) SA (2x) w dniu 24 i 27 lutego 2015 r., (...) Sp. z o.o. w dniu 27 lutego 2015 r., (...) Sp. z o.o. w dniu 27 lutego 2015 r., (...) SA 25 lutego 2015 r.

A. K. wystawiła w imieniu sprzedawcy - E. J. J. następujące faktury: w dniu 24 lutego 2014 r. dotyczącą sprzedaży 14 sztuk żarówek, 6 faktur w dniu 27 lutego 2015 r. dotyczących sprzedaży bednarek ocynkowanych, przewodu instalacyjnego i opaski kablowej, świetlówek oraz żarówek, rury osłonowej, złączek, innych elementów oświetleniowych, jedną fakturę w dniu 4 marca 2014 r. dotyczącą sprzedaży zasilaczy, sterownika taśmy i złączy, 2 faktury w dniu 12 marca 2015 r. dotyczące sprzedaży świetlówek i żarówek, jedną fakturę w dniu 19 marca 2015 r. dotyczącą sprzedaży świetlówek i żarówek. W dniach: 27 lutego 2015 r., 3, 4, 12, 19 marca 2015 r. A. K. wystawiła dokumenty wydania z magazynu głównego firmy (...).

Ubezpieczona podpisała listy obecności związane z zatrudnieniem w firmie (...), obejmujące dni: 23 do 25 i 27 lutego, 3 do 6, 9 do 13, 16 do 19, 23 do 26 marca 2015 r. ze wskazanymi godzinami pracy.

Sąd podkreślił, że doświadczenie zawodowe A. K. wynika z zatrudnienia: w charakterze stażysty od 7 grudnia 2004 r. do 6 marca 2005 r., w charakterze sprzedawcy od 23 sierpnia 2005 r. do 1 grudnia 2007 r., w charakterze kasjera, zastępcy kierownika sklepu, młodszego sprzedawcy w (...) Sp. z o.o. od 1 września 2008 r. do 29 stycznia 2011 r. oraz w charakterze kierownika sklepu (...) od 6 października 2011 r. W dniu 16 lipca 2010 r. A. K. uzyskała tytuł magistra po ukończeniu studiów na kierunku biologia w specjalności biologia środowiskowa.

Odwołująca zeznała, że do jej obowiązków jako pracownika firmy (...) należało prowadzenie sprzedaży internetowej, sprzedaży detalicznej, pozyskiwanie nowych klientów. Początkowo obowiązki A. K. miały polegać na „nauczeniu się” towaru przez wprowadzanie dostaw, przyjmowanie towaru. Firma (...) funkcjonowała w dni robocze w godzinach od 8.00 do 16.00. W razie zaistnienia takiej potrzeby A. K. zajmowała się sprzedażą detaliczną towarów, prowadzoną w siedzibie firmy przy ul. (...) w Ł.. Przejazd między sklepem (...) a siedzibą firmy (...) przy ul. (...) w Ł. zajmował około 1 godzinę i 20 minut. W celu nawiązania relacji handlowych przez pracodawcę ubezpieczona kontaktowała się z hurtowniami (...) z siedzibą w S. bądź P., kilkoma innymi hurtowniami mieszczącymi się w P., hurtowniami w B. i Ł.. Tam A. K. miała składać propozycje co do nawiązania współpracy z firmą (...), przedstawiając promocyjne oferty pracodawcy. Podczas przygotowywania ofert, związanych z zamówieniem na dostawę elementów do sygnalizacji świetlnej w Ł., zadania A. K. miały polegać na sprawdzaniu ilości i cen towarów, znajdujących się w hurtowni, sprawdzaniu cen żądanych przez oferenta materiałów w innych hurtowniach, stosownie do poleceń J. J.. Odwołująca wystawiać miała w serwisie (...) oferty sprzedaży opraw oświetleniowych, grzejników elektrycznych, wentylatorów, włączników i wyłączników. Dostęp do skrzynki mailowej firmy (...) miała wyłącznie podczas przebywania w siedzibie pracodawcy. Sąd ustalił, że po upływie około 6. miesięcy pracy, w razie uznania A. K. za pracownika spełniającego oczekiwania pracodawcy, strony zamierzały zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od dnia 2 kwietnia 2015 r. A. K. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W dniu 15 maja 2015 r. J. J. zawarł z R. I. umowę zlecenia na okres od 15 maja 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r., w której zleceniobiorca przyjął do wykonania pomoc przy pracach biurowych w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności zleceniodawcy. Miesięczne wynagrodzenie zleceniobiorcy ustalono na kwotę 2.061 zł.

Świadek J. C. skojarzył A. K. jako osobę, która mogła mieć z nim jako klientem firmy (...) kontakt w formie wypisania faktury. Świadek K. P. odebrała od A. K. dokumenty, związane z podpisaniem z nią umowy o pracę, J. J. informował, że jest zadowolony z pracy A. K..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie ubezpieczonej za niezasadne. Podkreślił, że w rozpatrywanej sprawie okolicznością sporną było ustalenie, czy umowa o pracę z dnia 23 lutego 2015 r. jest umową ważną, jak również, czy świadczona przez ubezpieczoną praca nosi cechy stosunku pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że z uwagi na brzmienie art. 22 § 1 k.p. ocena, czy strony łączy stosunek pracy, musi uwzględniać nazwę umowy i jej treść, a także faktyczny sposób realizacji obowiązków stron. Kryteria te, ustalone jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zostały przypomniane w wyroku z dnia 19 marca 2013 r., I PK 223/12 (OSNP 2014 Nr 1, poz. 4). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z kryteriami art. 65 k.c. Według tego przepisu, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Przy zakwestionowaniu przez ZUS umowy o pracę rzeczą sądu jest ustalenie, czy faktycznie oświadczenia woli stron miały na celu nawiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., czy też zamiarem pracodawcy było oddanie przysługi ubezpieczonej w postaci zgłoszenia jej do ubezpieczenia w sytuacji, gdy nie potrzebował pracownika i miał świadomość tego, że umowa nie będzie go obowiązywać, jego ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne będą krótkotrwałe, a ubezpieczona była zainteresowana objęciem jej ubezpieczeniem społecznym ze względu na spodziewaną niezdolność do pracy i związane z tym prawo do świadczeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2006 r., II UK 161/05). Gdyby natomiast wolą stron zawierających umowę o pracę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama ich świadomość co do

wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie daje podstawy do uznania, umowa miała na celu obejście prawa.

Zgodnie z przepisem art. 58 § 1 k.c., sankcja nieważności czynności prawnej została przewidziana w przypadku, kiedy celem czynności prawnej jest obejście ustawy. Przyjmuje się, że działanie mające na celu obejście ustawy polega na wywołaniu pewnego skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, za pomocą takiego ukształtowania czynności prawnej, że zewnętrznie ma ona cechy niesprzeciwiające się obowiązującemu prawu. Wobec tego, aby przyjąć, że umowa o pracę zmierza do obejścia prawa, wymagane jest poczynienie konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony chciały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Ponadto jeśli w konkretnym przypadku została zawarta umowa nienaruszająca art. 22 k.p., to nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdyby jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy stwierdził następnie, że w przedmiotowym stanie faktycznym brak jest przesłanek, które podważyłyby zeznania stron oraz wiarygodność dokumentów, sygnowanych przez A. K. z ramienia firmy (...), a zatem brak jest dowodu, że praca nie była rzeczywiście świadczona. W tej sytuacji Sąd Okręgowy przyjął, że A. K. wykonywała czynności sprzedawcy-magazyniera, które zostały potwierdzone dokumentami. Pomimo tego ustalenia nie można uznać, że umowa o pracę zawarta pomiędzy wskazanymi wyżej podmiotami jest czynnością zgodną z prawem. Przepis art. 58 § 1 k.c. stanowi, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy. W ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, przesłuchania ubezpieczonej i zainteresowanego w charakterze strony oraz dokumentów prywatnych w postaci umowy o pracę, potwierdzenia odbycia szkolenia stanowiskowego i b.h.p., faktur i dokumentów PZ wystawionych przez A. K., nie daje podstaw do uznania, że między A. K. i J. J. doszło do nawiązania stosunku pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie ważności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNP Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNP z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNP 2001 Nr 13, poz. 449). Dlatego na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy ocenił, że nie istniała potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej jako specjalisty ds. marketingu przez płatnika składek. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej takie stanowisko w strukturze firmy nie istniało, po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie płatnik także nie zatrudnił nikogo jako specjalistę ds. marketingu.

Choć stosownie do art. 353¹ k.c. strony mają możliwość wyboru rodzaju łączącego je stosunku prawnego, nie oznacza to jednak dowolności, bowiem cytowany przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się naturze danego stosunku prawnego, jego społeczno-gospodarcemu przeznaczeniu i ustawie (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2010 r., II UK 334/09, LEX nr 604221). Ocenie czynności prawnej z punktu widzenia zasad ogólnych podlega zarówno jej treść, jak i cel czynności prawnej. Jeżeli okaże się ona sprzeczna z ustawą albo z zasadami współzycia społecznego, albo jeżeli ma na celu obejście prawa, jest ona nieważna (art. 58 § 1 i 2 k.c.).

Zdaniem Sądu Okręgowego tego rodzaju sytuacja wystąpiła w rozpoznawanej sprawie. W sprawie nie ustalono okoliczności, pozwalających zakwestionować fakt wykonywania umówionych czynności, niemniej jednak nie jest wątpliwe, że wykonywane w ramach zawartej umowy w istocie nie odpowiadały ważnemu stosunkowi pracy.

Ze względu na to, że ubezpieczona nie była pracownikiem zainteresowanego w rozumieniu art. 22 k.p. brak jest podstaw do objęcia jej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, 11 ust. 1 oraz 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wobec powyższych okoliczności Sąd Okręgowy uznał zaskarżoną decyzję organu rentowego za prawidłową i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie oddalił. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniosła ubezpieczona, profesjonalnie zastąpiona. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 65 k.c., przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie, polegające na oparciu ustaleń faktycznych w zakresie interpretacji woli stron na treści umowy, zamiast na zgodnym zamiarze stron i celu umowy, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostały złożone oświadczenia, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje;

2. naruszenie prawa procesowego, mające istotny wpływ na treść wyroku, tj. art. 233 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny zgromadzonych dowodów i wyprowadzenie z ich analizy wniosków obejmujących ustalenia faktyczne sprzeczne treścią dowodów, zasadami logiki i doświadczenia życiowego;

3. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na bezzasadnym przyjęciu, że faktyczne oświadczenia woli stron nie miały na celu nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., zamiarem pracodawcy było wyłącznie oddanie przysługi ubezpieczonej w postaci zgłoszenia jej do ubezpieczenia, natomiast zamiarem ubezpieczonej była wyłącznie chęć objęcia jej ubezpieczenia emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym, ponieważ:

- pracodawca w chwili zatrudniania ubezpieczonej nie potrzebował pracownika, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że przed zatrudnieniem A. K. pracodawca zatrudniał od dwóch do czterech pracowników jednocześnie, w chwili zatrudnienia A. K. pracodawca nie zatrudniał innych pracowników, a po przejściu A. K. na zwolnienie lekarskie pracodawca zatrudnił dwóch pracowników;

- pracodawca nie zatrudniał przed zatrudnieniem A. K. pracowników do wykonywania czynności powierzonych A. K., podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że zarówno przed zatrudnieniem jak i po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, pracodawca zatrudniał pracowników wykonujących czynności powierzone również A. K.;

- zamiarem stron było świadczenie przez ubezpieczoną pracy wyłącznie w zakresie czynności managerskich, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności ze zgodnych oświadczeń i zamiaru stron, wynika, że w pierwszym okresie zatrudnienia zamiarem stron było przede wszystkim świadczenie przez ubezpieczoną czynności z zakresu sprzedaży bezpośredniej, sprzedaży internetowej, czynności magazynowych, czynności biurowych oraz innych czynności wskazanych przez pracodawcę, które to czynności miały na celu wstępne zapoznanie się ubezpieczonej ze specyfiką organizacji pracy u pracodawcy oraz specyfiką branży elektrycznej, a jednocześnie na tyle na ile pozwalała w danym momencie ubezpieczonej znajomość branży elektrycznej, świadczenie czynności managerskich, a następnie w dalszej kolejności po zapoznaniu się z organizacją pracy i specyfiką branży zamiarem stron było świadczenie przez ubezpieczoną w pełnym zakresie czynności managerskich, w tym również czynności w zakresie skompletowania zespołu pracowniczego i zarządzania zespołem pracowniczym;

- ubezpieczona świadczyła wyłącznie pracę w zakresie czynności magazynowych i sprzedażowych, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w toku postępowania jednoznacznie wynika, że ubezpieczona świadczyła również czynności managerskie w zakresie zbierania informacji o firmach konkurencyjnych w województwie (...) oraz przygotowywania i prezentowania ofert współpracy z innymi firmami działającymi w branży elektrycznej w województwie (...), jak również negocjowania warunków współpracy czy też warunków zakupu i dostawy materiałów niezbędnych do przygotowania ofert przetargowych;

- umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną na pół etatu w Ł. z uwagi na jednoczesne zatrudnienie ubezpieczonej w pełnym wymiarze czasu pracy w P. nie mogła być realnie wykonywana, podczas gdy z dowodów zebranych w sprawie wynika, że w okresie od 23 lutego 2015 r. do 2 kwietnia 2015 r. umowa ta była realnie wykonywana przez ubezpieczoną, a dodatkowo, że zamiarem ubezpieczonej było świadczenie pracy w P. jedynie okresowo, do czasu zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w Ł.;

- ubezpieczona w celu wykonania jednocześnie umowy o pracę w Ł. oraz umowy o pracę w P. musiałaby spędzać codziennie co najmniej 16 godzin poza domem, podczas gdy z zeznań ubezpieczonej i pracodawcy J. J. wynika, że umowa o pracę w Ł. nie musiała być wykonywana codziennie, mogła być świadczona przez ubezpieczoną częściowo w domu oraz w drodze do pracy, a J. J. zgadzał się na nienormowany czas pracy ubezpieczonej;

- ubezpieczona nie była zainteresowana świadczeniem pracy w Ł. i zamiarem obowiązywania jej umowy w Ł., podczas gdy ubezpieczona była zainteresowana świadczeniem pracy w Ł., szczególnie, że odległość od jej miejsca zamieszkania (W.) do P., w którym ubezpieczona była zatrudniona w pełnym wymiarze pracy wynosi 63 km, a odległość od miejsca zamieszkania ubezpieczonej do Ł., gdzie została zatrudniona przez J. J. wynosi zaledwie 25 km, dodatkowo zakres czynności, które docelowo ubezpieczona miała objąć w firmie (...) był zgodny z jej dotychczasowym doświadczeniem zawodowym (choć niewątpliwie najpierw ubezpieczona musiała poznać specyfikę branży elektrycznej), a po półrocznym okresie próbnym strony zgodnie ustaliły, że zawrą umowę w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym zamiarem ubezpieczonej była wówczas rezygnacja z pracy w P.;

- pracodawca miał świadomość tego, że umowa nie będzie go obowiązywać, co więcej, nie miał zamiaru aby obowiązywała go umowa, podczas gdy z uwagi na brak pracowników w chwili zatrudnienia A. K., dużą rotację pracowników, dotychczasowe wieloletnie problemy pracodawcy ze skompletowaniem odpowiedniego zespołu pracowników oraz działania na szkodę pracodawcy wcześniej zatrudnionych pracowników oraz dodatkowo doświadczenie ubezpieczonej w zakresie budowania zespołu pracowników zdobyte u poprzednich pracodawców i zgodne ustalenia stron co do powierzenia docelowo ubezpieczonej zadania polegającego na zbudowaniu odpowiedniego zespołu pracowników w firmie (...), J. J. miał taki zamiar i zamiar ten był zgodny z jego interesem związanym z dalszym prowadzeniem działalności gospodarczej, jak również z dalszym rozwojem prowadzonej działalności gospodarczej;

- zamiarem pracodawcy było oddanie przysługi ubezpieczonej w postaci zgłoszenia jej do ubezpieczenia, podczas gdy pracodawca J. J. w chwili zatrudnienia A. K. potrzebował pracownika (nie zatrudniał innych pracowników, choć wcześniej zatrudniał jednocześnie od dwóch do czterech pracowników na stanowiskach związanych ze sprzedażą bezpośrednią sprzedażą internetową oraz pracą biurową i magazynową), a po przejściu na zwolnienie lekarskie A. K. zatrudnił dwóch pracowników na stanowiskach związanych ze sprzedażą bezpośrednią pracą magazynową i biurową potrzebował pracownika, któremu mógłby przekazać część swoich obowiązków, w tym w zakresie skompletowania odpowiedniej kadry pracowniczej;

- z faktycznych oświadczeń woli stron wynikał wyłącznie zamiar objęcia ubezpieczonej ubezpieczeniem, podczas gdy z faktycznych oświadczeń woli stron wynikał zamiar zawarcia umowy o pracę, świadczenia pracy przez ubezpieczoną oraz związania obu stron ową umową o pracę, pierwotnie w wymiarze połowy etatu, a finalnie w pełnym wymiarze czasu pracy;

- wykonywanie przez ubezpieczoną różnych czynności w firmie pracodawcy nie można traktować jako wykonywania umowy o pracę, podczas gdy prawidłowe ustalenia faktyczne oraz prawidłowa ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzą do wniosku, że ubezpieczona realizowała w firmie (...) umowę o pracę.

Ponadto skarżąca wniosła o dopuszczenie dowodu z historii choroby A. K. z okresu ciąży na okoliczność zamiaru ubezpieczonej świadczenia pracy na rzecz J. J. w chwili zawierania umowy o pracę oraz powstania konieczności przejścia na zwolnienie lekarskie przez ubezpieczoną w niedługim czasie po zawarciu umowy o pracę z J. J. z uwagi na zagrożenie ciąży poronieniem i konieczność zmiany trybu życia oraz konieczność przyjmowania leków

na podtrzymanie ciąży. Z ostrożności procesowej skarżąca wskazała, że ograniczenie dopuszczalności powołania nowych faktów i dowodów w postępowaniu apelacyjnym nie wyklucza ich uwzględnienia przez sąd drugiej instancji, choćby strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, dopuszczenie nowych dowodów pozostaje bowiem w granicach uznania sądu. Z daleko posuniętej ostrożności procesowej apelująca wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ginekologa - położnika na okoliczność ustalenia na podstawie załączonej dokumentacji lekarskiej, czy przejście ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie w dniu 2 kwietnia 2015 r. uzasadnione było zagrożeniem poronienia ciąży, co implikowało konieczność zmiany trybu życia - konieczność zaprzestania świadczenia pracy i konieczność przyjmowania leków przez ubezpieczoną w celu podtrzymania ciąży.

Mając na uwadze powyższe, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez ustalenie, że od dnia 23 lutego 2015 r. A. K., jako pracownik u płatnika składek E. J. J. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, a ponadto o zasądzenie na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji w wysokości czterokrotnej stawki minimalnej oraz złożonego zestawienia kosztów, a w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna skutkując orzeczeniem reformatoryjnym.

Spór w sprawie niniejszej powstał na tle podlegania A. K., obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu umowy o pracę zawartej w dniu 20 lutego 2015 r. pomiędzy ubezpieczoną a przedsiębiorcą J. J.. Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 963), obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego z określonego tytułu niezbędna jest przynależność do oznaczonej w ustawie systemowej grupy podmiotów, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236, dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954, dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz innego podmiotu ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. W istocie dla powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zwarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 k.c. lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł do 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, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Zatem sama treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Z unormowania zawartego w art. 22 § 1 k.p. wywodzi się zespół cech stosunku pracy, różniących go od innych stosunków prawnych na podstawie których może być świadczona praca, w szczególności od niektórych stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Do cech tych zalicza się m.in. osobiste świadczenie pracy przez pracownika; zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy, a nie do wykonania pracy, co oznacza, że stosunek pracy ma charakter ciągły; wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy; świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że zebrany materiał dowodowy potwierdza, iż A. K. rzeczywiście wykonywała na rzecz płatnika pracę sprzedawcy-magazyniera. Brak jest bowiem podstaw do zdyskwalifikowania dokumentów i zeznań, z których wynika, że praca taka faktycznie była świadczona. Natomiast nie można uznać, że ubezpieczoną łączyła z płatnikiem ważna umowa o pracę na stanowisku specjalisty ds. marketingu, przede wszystkim z tego powodu, że

pracodawca nie miał gospodarczej potrzeby tworzenia takiego stanowiska. W tej sytuacji Sąd Okręgowy skonstatował, że wystąpiła w sprawie sytuacja przewidziana w art. 58 k.c. Ocenie czynności prawnej z punktu widzenia zasad ogólnych podlega zarówno jej treść, jak i cel czynności prawnej, a jeśli okaże się ona sprzeczna z ustawą albo z zasadami współżycia społecznego, albo jeżeli ma na celu obejście prawa, jest ona nieważna (art. 58 § 1 i 2 k.c.).

Podzielić należy stanowisko apelującej, iż ze zgodnych, logicznych i nawzajem się uzupełniających zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków oraz korespondujących z nimi zeznań ubezpieczonej i zainteresowanego, jak i dowodów z dokumentów zaofiarowanych przez strony jednoznacznie wynika, że A. K. w okresie objętym sporną decyzją faktycznie wykonywała pracę na rzecz J. J. w siedzibie firmy (...) oraz poza nią - w reżimie pracowniczym. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo zawarcia umowy praca w ogóle nie jest świadczona, ale i wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 324/06, LEX nr 331289). Z ustaleń Sądu pierwszej instancji nie wynika, aby ubezpieczona wykonywała czynności na rzecz płatnika na innej podstawie prawnej, niż umowa o pracę. Strony wcześniej się nie znały, odwołująca trafiła do płatnika z ogłoszenia. Uzgodnili zawarcie umowy terminowej w wymiarze 1/2 etatu, określili zakres obowiązków, ubezpieczona świadczyła pracę pod kierownictwem pracodawcy. Nie można przyjmować pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, Legalis nr 538348).

Sąd Okręgowy wiele miejsca poświęcił racjonalnej potrzebie zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Ocena racjonalności działania pracodawcy przy zawieraniu umowy o pracę może być dokonana w różnych płaszczyznach i z punktu widzenia wielu zmiennych. Niewątpliwie u źródeł każdej zawieranej przez pracodawcę umowy o pracę leży przyczyna, w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Przy zawieraniu umowy o pracę pracodawca kieruje się przede wszystkim własną potrzebą gospodarczą, która jest determinantą decyzji o zatrudnieniu. W judykaturze utrwalone są zapatrywania, że zarówno racjonalność zatrudnienia, jak i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy z punktu widzenia jej pozorności (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2000 r., II UKN 359/99, OSNP 2001 nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 187, z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNP 2001 nr 13, poz. 449). Sąd pierwszej instancji nie badał jednak ważności spornej umowy pod kątem wady pozorności i na tym tle nie poczynił jakichkolwiek rozważań.

Biorąc pod uwagę okoliczności zatrudnienia ubezpieczonej nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem, że nie istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika. W okresie niezdolności do pracy z powodu choroby J. J. zawarł umowę o świadczenie usług z R. I. oraz zatrudnił osobę do pracy w charakterze pracownika magazynowego. Wprawdzie płatnik nie zatrudnił innego pracownika dokładnie na to stanowisko, które strony określiły w umowie o pracę, ale było to spowodowane przede wszystkim brakiem odpowiedniej osoby, a nie brakiem potrzeby zatrudnienia. Słusznie podniosła apelująca, formułując rozbudowane zarzuty prawnoprocesowe, że nie jest dostatecznie podbudowane materiałem dowodowym stwierdzenie, iż odwołująca pracowała w firmie zainteresowanego na stanowisku sprzedawcy-magazyniera. Tylko w pierwszym okresie zatrudnienia A. K. wykonywać miała przede wszystkim czynności z zakresu sprzedaży bezpośredniej, sprzedaży internetowej, czynności magazynowych, czynności biurowych oraz inne czynności wskazane przez pracodawcę w celu wstępnego zapoznania się ze specyfiką organizacji pracy w firmie (...) oraz specyfiką branży elektronicznej. Z tego też względu zatrudniona została na 1/2 etatu, a gdy się sprawdzi, strony miały zawrzeć umowę na cały etat. Sąd poczynił jednak ustalenia, że ubezpieczona wykonywała czynności managerskie zbierając informacje o firmach konkurencyjnych w województwie (...), odwiedzając firmy konkurencyjne w województwie (...) oraz przygotowując i prezentując oferty współpracy z innymi firmami działającymi w branży elektrycznej w województwie (...). Dalej Sąd podniósł, że jednak ubezpieczona nie była merytorycznie przygotowana do negocjowania umów handlowych w branży artykułów oświetleniowych oraz że taki sam efekt pracodawca uzyskałby tańszym kosztem. Abstrahując od rozważań na temat różnicy pomiędzy efektywnością wysyłania oferty pocztą czy mailem a kierowaniem pracownika w celu jej przedstawienia potencjalnemu klientowi, należy mieć na względzie, że

zgromadzony materiał dowodzi, iż zarówno ubezpieczona jak i płatnik składek mieli świadomość braku doświadczenia A. K. w tej konkretnej branży, stąd umowa została zawarta tylko na okres do końca roku i na 1/2 etatu, co pozwalało też skarżącej na utrzymanie pracy w drugiej firmie. Zakres obowiązków ubezpieczonej określono szeroko, z jednej strony angażowana była w podstawowe czynności związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa (sprzedaż), a z drugiej podejmowała czynności managerskie (osobiste składnie ofert współpracy handlowej przedsiębiorcom). Umożliwiało to poznawanie specyfiki funkcjonowania firmy płatnika, ale i branży. A. K. przygotowała także ofertę na przetarg (wygrany) w Urzędzie Miasta w Ł., który obejmował zamówienie o wartości 800.000 zł, co wskazuje na zaangażowanie i chęć rozwoju współpracy w tamtym okresie. Zważyć przy tym trzeba, że umowa została zawarta w lutym 2015 r., ubezpieczona wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego od 5 maja 2015 r., podjęcie pracy u płatnika nastąpiło w początkowej fazie ciąży, co wskazuje na zamiar jej wykonywania. Nawet gdyby A. K. będąc już w potwierdzonej w ciąży dążyła do uzyskania dodatkowego tytułu prawnego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz do odpowiednio wysokiej podstawy wymiaru świadczeń zasiłkowych, to działania podejmowane w tym kierunku nie są przez prawo zakazane, wręcz przeciwnie, są zrozumiałe z punktu widzenia osoby postępującej racjonalnie i dbającej o zabezpieczenie świadczeń w związku z chorobą i macierzyństwem. Zapatrywania takie są ugruntowane w judykaturze. Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet jeśli głównym powodem jest chęć uzyskania zasiłku macierzyńskiego bądź odpowiednio wysokiego zasiłku, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeśli umowa faktycznie jest realizowana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549, z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122). Za zupełnie zbędne uznał przeto Sąd drugiej instancji uzupełnianie materiału dowodowego o dodatkową dokumentację medyczną.

Wady czynności prawnych mogą przybierać różną formę i powodować różne skutki prawne. Nieważność jest jednym ze skutków wadliwości czynności cywilnoprawnych. Najczęściej przyjmowaną klasyfikacją jest podział wadliwych czynności prawnych na bezwzględnie nieważne i względnie nieważne. Według art. 58 § 1 k.c., czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Zauważyć należy, że Sąd pierwszej instancji poczynił zasadniczo trafne rozważania prawne na tle art. 58 k.c. wskazując, że zgodnie z art. 58 § 1 k.c. sankcja nieważności czynności prawnej została przewidziana w przypadku, gdy celem czynności prawnej jest obejście ustawy, a działanie mające na celu obejście ustawy polega na wywołaniu pewnego skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące. Nieprawidłowo jednak Sąd Okręgowy przepis ten zastosował w ustalonych okolicznościach sprawy.

Podkreślenia wymaga, że czynność zmierzająca do obejścia prawa zostaje rzeczywiście dokonana (a nie symulowana), choć jej cel jest sprzeczny z ustawą. W znanym wyroku z dnia 2 lipca 2008 r., II UK 334/07 (LEX nr 497717) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że o czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. Jest to pogląd powszechnie aprobowany w orzecznictwie. W wielu innych judykatach Sąd Najwyższy także stwierdził, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa. Stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 Nr 1-2, poz. 28, z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235, z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Legalis nr 79126). Na tle tych zapatrywań w orzecznictwie od dawna uznaje się zgodnie, iż w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, to sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. Ponadto podnieść należy - jak uwypuklił Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK

337/05 - że wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 k.p.).

Podkreślić też trzeba, że wada objęta normą art. 58 k.c. zasadniczo różni się od przewidzianej w art. 83 § 1 k.c. pozorności oświadczeń woli, która także skutkuje nieważnością czynności prawnej. Z równie ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że czynność prawna nie może być równocześnie uznana za nieważną z powodu jej pozorności (art. 83 k.c.) oraz z powodu dokonania jej z obejściem prawa (art. 58 § 1 k.c.), gdyż są to wady wzajemnie wykluczające się. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana, choć niekiedy ważna może być czynność ukryta. Nie jest więc możliwe obejście prawa przez dokonanie czynności prawnej pozornej (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 29 maja 2013 r., I UK 649/12, LEX nr 1380863).

Z punktu widzenia powyższych rozważań nie można zaaprobować stanowiska Sądu pierwszej instancji, iż sporna umowa jest nieważna na podstawie art. 58 k.c., przy jednoczesnym ustaleniu, że A. K. wykonywała pracę na rzecz J. J. w charakterze sprzedawcy-magazyniera w rygorach art. 22 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie wskazał zresztą, jaki skutek zawarcia tej umowy pozostaje w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w przypadku stosunku prawnego spełniającego kryteria art. 22 § 1 k.p., takiego skutku nie ma. Jak wyżej stwierdzono, sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, Legalis nr 483339).

Odmianą jest kwestia przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że A. K. nie świadczyła pracy na stanowisku określonym w umowie, tj. specjalisty ds. marketingu, nawet gdyby ustalenie to miało dostateczne oparcie w materiale dowodowym. Taka sytuacja także nie kwalifikuje się jako obejście prawa, gdyż czynność zmierzająca do obejścia prawa jest czynnością rzeczywiście wykonaną. Fikcyjność umowy charakteryzuje natomiast wadę pod postacią pozorności, przewidzianą w art. 83 § 1 k.c. Skoro nie budzi wątpliwości, że J. J. poszukiwał pracownika na stanowisku sprzedawcy-kierownika sprzedaży - menedżera sprzedaży, a następnie strony w umowie o pracę określiły stanowisko pracy ubezpieczonej jako specjalisty ds. marketingu, przy czym z mocy tej umowy A. K. świadczyła pracę podporządkowaną na rzecz płatnika, to nie można przypisać owej umowie wady pozorności, dyskwalifikującej ją jako tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, ani tym bardziej obejścia bezwzględnie obowiązujących norm prawnych. Nawet jeśli w charakterze obowiązków A. K. przeważały czynności sprzedawcy-magazyniera, a w umowie strony określiły stanowisko specjalisty ds. marketingu, to nie oznacza, że nieważna jest umowa o pracę, która była faktycznie wykonywana, stanowiąc tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Stwierdzając powyższe Sąd drugiej instancji uznał apelację za zasadną. Można oczywiście badać wysokość umówionego wynagrodzenia w aspekcie art. 58 § 2 k.c., jednak nie na gruncie decyzji organu rentowego, dotyczącej samego tylko podlegania ubezpieczeniom społecznym. W konsekwencji i z mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego ustalając, że A. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, chorobowemu, wypadkowemu, od dnia 23 lutego 2015 r. jako pracownik J. J. (...)

O kosztach procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego za obie instancje i zwrot opłaty apelacyjnej, orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów za pierwszą instancję, obejmujących stawkę i wydatki (180 zł + 311,90 zł) Sąd Apelacyjny przyznał na podstawie § 12 ust. 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 (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 461), zaś za drugą instancję (270 zł + 30 zł) na podstawie § 9 ust. 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), w brzmieniu pierwotnym oraz art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 623). Sąd miał na względzie datę zaskarżenia, w kontekście uzasadnienia

uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16 (OSNP 2017 Nr 1, poz. 6) oraz fakt, iż apelująca, profesjonalnie zastąpiona, nie określiła wartości przedmiotu zaskarżenia.