

Sygn. akt III AUa 388/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSA Dorota Rzeźniowiecka

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska ( spr. )

SSA Beata Michalska

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2018 r. w Ł.

**sprawy S. K. przy udziale zainteresowanego D. N.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym**

**na skutek apelacji organu rentowego**

**od wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu**

**z dnia 27 stycznia 2017 r. sygn. akt V U 826/16**

**zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.**

**Sygn. akt III AUa 388/17**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 maja 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że S. K. nie podlega od dnia 1 stycznia 2016 r. obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek D. N..

W uzasadnieniu decyzji wskazano, że powyższa umowa jest nieważna, albowiem strony ją zawierające złożyły pozorne oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.). Organ rentowy ocenił, że jedynym zamiarem układających się stron, była chęć skorzystania ze świadczeń z dwóch tytułów (odwołująca od stycznia 2006 r. zatrudniona jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w K.), wracając przy tym uwagę, że S. K., zawierając z D. N. umowę o pracę, wiedziała, że jest w ciąży. Nadto, ZUS Oddział w O. uznał, iż w firmie prowadzonej przez D. N. nie zachodziła potrzeba zatrudnienia pracownika. Powyższe okoliczności zdaniem organu rentowego świadczą o stworzeniu „sztucznego” stanowiska pracy, wyłącznie dla zainteresowanej, w celu nabycia prawa do świadczeń.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła S. K., podając, że poprawne zgłoszenie, za pośrednictwem biura rachunkowego, do ubezpieczenia społecznego rodziło po stronie organu rentowego obowiązek przyjęcia, iż podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Odwołująca wskazała przy tym, że ZUS zarzuca pozornosc tylko tych umów, które rodzą większe korzyści dla pracownika, a nadto zaprzeczyła ustaleniom, że stanowisko „pracownika biurowego” zostało stworzone tylko na potrzebę jej zatrudnienia bowiem D. N., przed zawarciem spornej umowy o pracę, zatrudniał również inne osoby. S. K. zanegowała również jakoby „pozorne zatrudnienie” miało miejsce w

okolicznościach przedmiotowej sprawy. Według dalszego przekazu zainteresowanej, D. N. nie wiedział, iż jest ona w ciąży, o czym nie miała obowiązku go informować.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy w Kaliszu zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w O. z dnia 9 maja 2016 r. w ten sposób, że ustalił, iż odwołująca z tytułu zatrudnienia w zakładzie pracy D. N. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2016 r.

Rozstrzygnięcie powyższe poprzedziły następujące ustalenia faktyczne i prawne:

Wnioskodawczyni w 2009 r. ukończyła studia na Wydziale Prawa i Administracji (...) im. A. M. w P.. Z wykształcenia jest magistrem administracji. W 2005 r. odbyła staż w Powiatowym Urzędzie Pracy w K.. Od 2006 r. podjęła zatrudnienie w ww. Urzędzie na stanowisku pracownika ds. aktywizacji oraz doradcy zawodowego, za miesięcznym wynagrodzeniem brutto 2500,00 zł. Odwołująca pracowała dodatkowo na rzecz firmy (...). Ponadto, brała udział w komisjach wyborczych, przy wykonywaniu spisów. Przeprowadzała ankiety na temat środowiska i odnawialnych źródeł energii. Podejmowanie się tych zajęć podyktowane było chęcią uzyskania dodatkowego zarobku.

W dniu 29 grudnia 2015 r. S. K. oraz prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. N. zawarli umowę o pracę, na czas określony od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r., na mocy której powierzono odwołującej obowiązki pracownika biurowego, w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu), za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.850,00 zł brutto. W dniu 1 stycznia 2016 r. zainteresowana została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, z datą rozpoczęcia pracy od dnia 4 stycznia 2016 r.

O możliwości zatrudnienia w firmie (...) wnioskodawczyni dowiedziała się bezpośrednio od D. N., który złożył wizytę w Powiatowym Urzędzie Pracy w K.. Odwołująca знаła osobiście D. N.. Ten poinformował S. K., iż poszukuje pracownika do wykonywania prac biurowych, zapytując jednocześnie czy w ewidencji (...) znajduje się osoba o wymaganych przez niego kwalifikacjach. Ostatecznie to właśnie odwołująca z dniem 1 stycznia 2016 r. podjęła zatrudnienie u D. N., na stanowisku pracownika biurowego, kontynuując równocześnie stosunek pracy nawiązany z Powiatowym Urzędem Powiatowym w K.. Do jej obowiązków należała obsługa korespondencji, wystawianie faktur, kontakt z biurem rachunkowym, nawiązywanie elektronicznego kontaktu z kontrahentami D. N. między innymi z terenu Austrii, Danii oraz Czech, poszukiwanie pracowników kompetentnych do dokonywania nadzoru technicznego. Sporządzanych dokumentów S. K. nie sygnowała swoim podpisem – podpisywał je D. N..

Firma (...) zajmuje się dokonywaniem inspekcji jakościowej konstrukcji stalowych, doradztwem technicznym. D. N. działalność gospodarczą prowadzi od 2007 r., choć doradztwem technicznym zajmuje się od około 5-6 lat. Firma mieści się w K. i posiada dwie siedziby, jedną – przy ulicy (...), drugą – przy ul. (...). W latach 2013-2014 D. N. zatrudniał innych pracowników, natomiast w roku 2016 firmę obsługiwał sam. Po podpisaniu dwóch intratnych, zagranicznych kontaktów, uznał, iż nie będzie w stanie samodzielnie zajmować się wszystkimi czynnościami. Tak zrodziła się potrzeba zatrudnienia pracownika biurowego. S. K. pracowała w biurze znajdującym się przy ul. (...). Było ono wyposażone we wszystkie niezbędne sprzęty. Pracę wykonywała od poniedziałku do piątku w godzinach od 15:30 do 18:00, a w soboty od 08:00 do 15:30. Odwołująca w dni powszednie za wyjątkiem sobót kontaktowała się ze swoim pracodawcą telefonicznie, zaś w soboty wszelkie sprawy związane z firmą konsultowała z nim osobiście w biurze.

Z listy obecności wynika, że S. K. złożyła na niej podpisy za miesiąc styczeń i luty 2016 r. oraz jeden podpis w dniu 1 marca 2016 r. Swoim imieniem i nazwiskiem opatrzyła wnioskodawczyni również szczegółową listę płac w miesiącach styczeń-marzec 2016 r. Za miesiąc styczeń 2016 r. pobrała odwołująca kwotę 1.375,69 zł, za luty 2016 r. – 1.360,69 zł., zaś za miesiąc marzec 2016 r. wynagrodzenie tzw. chorobowe, w wysokości 1.389,66 zł. W aktach organu rentowego znajdują się także: kwestionariusz osobowy z dnia 29 grudnia 2015 r. oraz C. V., świadczące o chęci podjęcia

zatrudnienia u D. N., a nadto karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz orzeczenie lekarskie, dopuszczające do pracy na stanowisku technika prac biurowych u płatnika (...).

Kondycja finansowa firmy (...) w latach 2015-2016 była bardzo korzystna. W roku 2015 roczny przychód z działalności wyniósł 577.450,89 zł, a dochód – 385.737,80 zł, zaś w roku 2016 przychód stanowił 344.835,55 zł, dochód zaś – 56.976,82 zł.

Odwołująca od dnia 15 grudnia 2015 r. została objęta opieką ginekologiczną. Tego dnia założono jej kartę ciąży. S. K. nie informowała pracodawcy o tym, iż spodziewa się dziecka. Od dnia 2 marca 2016 r. stała się niezdolna do pracy.

Wnioskodawczyni od 2015 r. jest mężatką. Zamieszkuje w K., wraz z mężem oraz urodzoną w (...) córką. Mąż pozostaje w samozatrudnieniu. Prowadzi biuro rachunkowe. Odwołującą nadal łączy stosunek pracy z Powiatowym Urzędem Pracy w K.. S. K. planuje również powrót do firmy (...). Po powzięciu informacji o ciąży odwołującej, D. N. nie zatrudnił nikogo na jej stanowisko. Wynikało to ze zmniejszenia zakresu jego obowiązków. Jeden z planowanych kontaktów nie doszedł do skutku, zaś termin realizacji drugiego został odroczony.

Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność nie wzbudziły wątpliwości Sądu i nie były kwestionowane przez strony postępowania. Zdaniem Sądu pierwszej instancji wynika z nich, że odwołująca zawarła umowę o pracę, a prawa i obowiązki z niej wynikające były realizowane, tj. S. K. świadczyła na rzecz swojego pracodawcy czynności związane z obsługą biura, a D. N. za wykonaną pracę płacił, a aktywność zawodową S. K. na rzecz ww. pracodawcy potwierdził on sam, jak również prowadząca biuro rachunkowe w K. I. K., która od 2009 r. obsługiwała firmę (...).

Sąd Okręgowy odmówił jedynie wiary zeznaniom odwołującej w zakresie, w jakim twierdziła ona, iż o ciąży dowiedziała się dopiero w dniu 12 stycznia 2016 r., podczas gdy z pisma lekarza ginekologa wynika jednoznacznie, iż „karta ciąży założona została przy pierwszej wizycie czyli w dniu 15 grudnia 2015 r.”, co pozwoliło na przyjęcie, że w momencie zawierania umowy o pracę wnioskodawczyni wiedziała o ciąży. Sąd pierwszej instancji nie upatrywał jednak tej okoliczności jako mogącej wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy, wskazując, że S. K. nie miała obowiązku informować pracodawcy o tym fakcie, a obowiązujące przepisy nie zakazują podjęcia zatrudnienia kobietom ciężarnym i czerpania z tego tytułu przysługujących im świadczeń – o ile faktycznie – w ramach istniejącego stosunku, praca była wykonywana.

W świetle tak poczynionych ustaleń faktycznych i oceny dowodów, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołanie ubezpieczonej nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozważaniach prawnych Sąd Okręgowy przywołując treść przepisów art. 6 ust.1 pkt 1, art. 11 ust.1, art. 12 ust.1 i art. 13 pkt 1 o systemie ubezpieczeń społecznych wywiódł, że dla uzyskania statusu pracownika nie wystarczy samo spełnienie formalnych warunków nawiązania umowy o pracę, przez spisanie jej treści, zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych i odprowadzenie z tego tytułu stosownej składki, odprowadzenie zaliczki na podatek dochodowy, założenie dla pracownika akt osobowych, albowiem w razie zaistnienia sporu na tle ważności takiej umowy, ciężar udowodnienia, że wynikające z tej umowy prawa i obowiązki były w rzeczywistości realizowane spoczywa na stronach kwestionowanej umowy o pracę. Według Sądu pierwszej instancji odwołująca skutecznie taki dowód przeprowadziła, wykazując tym samym, że zarzut organu rentowego o nieważności umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2015 r. z uwagi na pozorność oświadczeń woli osób ją zawierających nie jest uzasadniony, albowiem oświadczenia woli stron tej umowy nie spełniają wymogu pozorności z art. 83 § 1 k.c. W konsekwencji przyjęto, że S. K. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz firmy (...) D. N., a wobec tego podlegała ona od dnia 1 stycznia 2016 r. ubezpieczeniom społecznym z tegoż tytułu zatrudnienia. Powyższe zapatrywania Sądu Okręgowego doprowadziły do zmiany decyzji ZUS.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wywiódł w dniu 2 marca 2017 r. organ rentowy zaskarżając go w całości, rozstrzygnięciu temu zarzucając naruszenie:

1. prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 § 1 i art. 58 § 2 Kodeksu cywilnego,
2. prawa materialnego, tj. art. 22 Kodeksu pracy,
3. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego.

W uzasadnieniu apelacji skupiono się na argumentacji, że sprzecznym z logiką i doświadczeniem życiowym było uznanie przez Sąd pierwszej instancji, jakoby odwołująca w początkującej i zagrożonej ciąży w rzeczywistości świadczyła pracę równocześnie na rzecz trzech różnych podmiotów, tj. Powiatowego Urzędu Pracy w K., firmy (...) oraz płatnika D. N.. Apelujący zauważył, że w sprawie, poza stronami spornej umowy o pracę, przesłuchano tylko jednego mało wiarygodnego świadka – księgową D. N., która nigdy nie była w miejscu pracy S. K. i tym samym nigdy nie widziała odwołującej przy stanowisku pracy u ww. pracodawcy. Nadto, organ rentowy podniósł, że na udowodnienie pracy odwołującej na podstawie spornej umowy nie przedłożono żadnej dokumentacji podpisanej przez nią lub choćby jednej elektronicznej wiadomości przesłanej do pracodawcy bądź jego kontrahenta. Natomiast fakt, że S. K. raz w miesiącu zносиła faktury do biura rachunkowego, nie przesądza jeszcze o wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy. W ocenie skarżącego, żadne okoliczności faktyczne nie przemawiają za tym, że ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz D. N. w sposób ciągły, stały i pod kierownictwem pracodawcy, który ciągle przebywał poza siedzibą firmy, a tym samym, że podlega ubezpieczeniom pracowniczym z tego tytułu.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelujący ZUS wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania zainteresowanej.

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

Apelacja, jako zasadna, zasługiwała na uwzględnienie.

Na wstępie godzi się zauważyć, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; dalej ustawa systemowa lub u.s.u.s.), pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, a ubezpieczenia te trwają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. W świetle art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika – z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a – uważa się zaś osobę pozostającą w stosunku pracy. Ustawa systemowa nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 u.s.u.s. zwrotu należy poszukiwać na gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k.p., definiującego stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k.p. – umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika – dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków są skatalogowane w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i IIa Działu I Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy. W świetle art. 22 § 1 k.p. za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji.

Na gruncie przedmiotowej sprawy spór sprowadzał się do ustalenia czy umowa o pracę pomiędzy S. K. a D. N. w dniu 29 grudnia 2015 r. stanowi czynność pozorną, zawartą jedynie w celu uzyskania przez zainteresowaną większej puli składek na ubezpieczenia społeczne, która w konsekwencji winna zostać uznana za nieważną, czy też umowa powyższa była rzeczywiście wykonywana przez strony umowy.

Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji traktując je jako własne, jednakże z faktów tych wyciągnął odmienne konkluzje uznając przeprowadzoną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów za nietrafną i prowadzącą do wniosków sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Należało przyznać rację apelującemu w zakresie jego twierdzeń o pozorności oświadczeń woli stron przedmiotowej umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2015 r., a tym samym podzielić jego pogląd o niepodleganiu S. K. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z ww. tytułu, a to z następujących powodów.

O ile Sąd odwoławczy zasadniczo nie kwestionuje, że zainteresowana mogła wykonywać na rzecz D. N. doraźnie, raz na jakiś czas, pojedyncze czynności w związku z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą (np. przekazanie faktur jego księgowej kilka razy w miesiącu), o tyle nie sposób zaaprobować stanowiska, że świadczyła ona, na podstawie zawartej umowy (nazwanej umową o pracę), pracę w oparciu o stosunek pracy w rozumieniu omówionego wyżej art. 22 k.p. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest bowiem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie BHP i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły (vide: m.in. wyroki SN: z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06; z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05; z dnia 26 września 2006 r., II UK 2/06, opubl. L.). Istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych wymienionych w art. 22 § 1 k.p., co, wbrew zapatrywaniom Sądu Okręgowego, niewątpliwie nie miało miejsca w rozpatrywanym stanie faktycznym.

Podnieść należy, że przede wszystkim umknęło Sądowi pierwszej instancji, iż stosunek prawny hipotetycznie łączący S. K. i D. N. na podstawie umowy z dnia 29 grudnia 2015 r. pozbawiony był elementu przedmiotowo istotnego i jednocześnie charakterystycznego tylko i wyłącznie dla umowy o pracę w postaci podporządkowania pracownika w procesie pracy pracodawcy. Z zeznań złożonych przez odwołującą w postępowaniu przed Sądem Okręgowym, jak i w toku rozprawy apelacyjnej wynika bowiem, że gdy codziennie około godziny 15.30-16.00 pojawiała się ona w siedzibie firmy (...) celem rozpoczęcia pracy, na miejscu nie zastawała nikogo, w tym swojego pracodawcy. Zgodnie z dalszym przekazem zainteresowanej, każdorazowo po przyjeździe do pracy „otwierała biurko”, włączała komputer, sprawdzała pocztę kierowaną do pracodawcy i odpisywała w jego imieniu lub drukowała e-maile celem przekazania do wiadomości pracodawcy, co miało następować w soboty, gdyż tylko w te dni D. N. przychodził do firmy. W ciągu bieżącego tygodnia natomiast (tj. od poniedziałku do piątku) S. K. nie utrzymywała kontaktu z pracodawcą w żadnej formie. Oznacza to, że – patrząc w skali tygodnia – przez zasadniczą część czasu przeznaczoną na wykonywanie obowiązków pracowniczych w wymiarze 1/2 etatu, zainteresowana pozostawała poza realną kontrolą i nadzorem D. N. (nie sprawdzał i nie rozliczał jej z pracy), co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że nawet jeśli jakąś pracę na jego rzecz wykonywała, nie odbywało się to stricte pod kierownictwem pracodawcy, co już tylko wyklucza możliwość zakwalifikowania rozpatrywanego stosunku prawnego stron jako stosunku pracy z art. 22 k.p. I choć odwołująca powoływała w tej kwestii, iż D. N. w soboty pozostawiał dla niej polecenia (na tydzień pracy) w biurze, to jednak nie wsparła powyższego żadnym miarodajnym materiałem dowodowym, wobec czego należało uznać, że nie sprostала w tym zakresie ciężarowi dowodu z art. 6 k.c., a okoliczność ta nie została wykazana. Tym samym, zdaniem Sądu Apelacyjnego, stwierdzenie nieistnienia kluczowego dla umowy o pracę jej essentialia negotii w postaci braku podporządkowania pracodawcy ukierunkowuje na możliwy pozorny charakter oświadczeń woli stron umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2015 r. i nakazuje bliżej przyrzeć się pozostałym okolicznościom faktycznym towarzyszącym zawarciu tejże umowy.

Przede wszystkim należy mieć na względzie, że sporna umowa o pracę nie była jedynym, a dodatkowym tytułem zatrudnienia, i tym samym – tytułem do ubezpieczeń zainteresowanej. Pozostawała ona bowiem w „podstawowym”

stosunku pracy, tj. w pełnym wymiarze czasu pracy, z innym pracodawcą – Powiatowym Urzędem Pracy w K. (za wynagrodzeniem 2.500,00 zł brutto), a nadto w części rozpatrywanego okresu świadczyła pracę również na rzecz firmy (...). Idąc dalej, nie można pominąć także okoliczności, że umowa o pracę z dnia 29 grudnia 2015 r. została zawarta na czas określony (dwa lata), a już po dwóch miesiącach od daty jej zawarcia S. K. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, o której dowiedziała się najpóźniej w dniu 15 grudnia 2015 r., kiedy podczas wizyty u ginekologa założono kartę ciąży. Już z powyższego można wywieść, że jako sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jawi się, iż odwołująca będąc w początkowej fazie ciąży, co do której istniało ryzyko jej utraty, zwiększała swoją aktywność zawodową, de facto w styczniu 2016 r. równocześnie świadcząc pracę na rzecz trzech różnych podmiotów (Powiatowy Urząd Pracy w K., P., W.). Co więcej, pewne wątpliwości może budzić również wysokość określonego w przedmiotowej umowie o pracę wynagrodzenia (1.850,00 zł brutto), wzięwszy pod uwagę stosunkowo niewielki zakres obowiązków zainteresowanej, mający sprowadzać się do bieżącej obsługi biura firmy (odbieranie, drukowane maili, odbieranie telefonów i umawianie spotkań z klientami), a wykonywany w wymiarze 1/2 etatu. Dla porównania, w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. odwołująca będąc zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymywała niewiele większe wynagrodzenie w wysokości 2.500,00 zł brutto, na zbliżonym stanowisku pracy – pracownika ds. aktywizacji oraz doradcy zawodowego (w dużej mierze praca biurowa). Ponadto, założywszy, że firma (...) rzeczywiście wymagała w 2016 r. zatrudnienia pracownika biurowego, zastanawiające wydaje się, że D. N. w związku z zapowiadającym się – z uwagi na ciążę jedynej pracownicy – dłuższym okresem jej niezdolności do pracy, nie zatrudnił innego pracownika na zastępstwo (tj. na czas zwolnienia lekarskiego w czasie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego S. K.) i dalej prowadził firmę samodzielnie.

Mając na uwadze całokształt przytoczonych wyżej okoliczności Sąd Apelacyjny ostatecznie odmówił waloru wiarygodności zeznaniom S. K. w zakresie, w jakim twierdziła ona, że do jej obowiązków w firmie (...), w ramach zawartej umowy o pracę, należało: wymiana korespondencji, w tym elektronicznej (lub tylko jej drukowanie i pozostawianie do wiadomości pracodawcy), odbieranie telefonów, umawianie spotkań D. N. z kontrahentami, a nadto dbanie o porządek i czystość biura. Sąd odwoławczy rozważył w tym względzie, że na potwierdzenie swoich twierdzeń zainteresowana nie przedstawiła absolutnie żadnych dowodów, które można by poczytywać za swego rodzaju efekty jej pracy u tegoż płatnika składek (np. w postaci wydruków z elektronicznej skrzynki pocztowej firmy), jak również, że nie potrafiła ona przed Sądem wymienić choćby jednego nazwiska czy nazwy klienta swego pracodawcy, uznawszy, iż pracując w firmie przez dwa miesiące winna być co najmniej pobieżnie zorientowana co do jej klienteli. Z kolei utrzymywanie szeroko pojętej czystości miejsca pracy (czynności konserwacyjno-sprzątające), w ocenie Sądu Apelacyjnego wykraczało poza zakres obowiązków pracowniczych pracownika biurowego, jakim miała być S. K. na podstawie umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2015 r. już tylko z punktu widzenia określenia rodzaju pracy wynikającego z ww. umowy, podczas gdy jednocześnie nałożenie na zainteresowaną dodatkowych obowiązków nie wynika z żadnego dokumentu wskazującego szczegółowo na zakres jej zadań względem przedmiotowego pracodawcy.

Konkludując, zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie ubezpieczona nie wykonywała faktycznie czynności na stanowisku pracownika biurowego u płatnika D. N. w ramach reżimu pracowniczego, tj. w sposób ciągły i pod kierownictwem ww. pracodawcy, wobec czego (oraz przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności współtowarzyszących zawarciu tejże umowy o pracę) należało uznać, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta dla pozorów, ponieważ przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Zarówno właściciel firmy, który w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji wsparł odwołanie zainteresowanej od decyzji ZUS, jak i ubezpieczona nie byli zainteresowani nawiązaniem i realizowaniem stosunku zatrudnienia o treści wynikającej z zawartej umowy o pracę. Ocenic należało, że rzeczywistą ich intencją było udzielenie przez płatnika składek wsparcia finansowego S. K. wyrażającego się w zwiększeniu puli składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej w związku z zajściem w ciążę, a mającej następnie przełożenie na wysokość zasiłku macierzyńskiego.

Kierując się przedstawioną argumentacją oraz mając przy tym szczególnie na uwadze pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 26 września 2006 r. (sygn. akt II UK 2/06), w którym Sąd ten uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek

prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p., Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., uwzględnwszy apelację organu rentowego zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i oddalił odwołanie.