

Sygn. akt III AUa 243/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja
Sędziowie:	SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska SO del. do SA Lucyna Stąsik-Żmudziak (spr.)	
	Protokolant: protokolant sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2016 r. w Lublinie

sprawy K. G.

z udziałem zainteresowanej L. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o objęcie ubezpieczeniami społecznymi

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zamościu

z dnia 16 grudnia 2015 r. sygn. akt IV U 85/15

oddala apelację.

Lucyna Stąsik-Żmudziak Elżbieta Czaja Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

III AUa 243/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015 roku Sąd Okręgowy w Zamościu zmienił decyzję ZUS w B. i ustalił, że K. G. podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek L. K. od 01.07.2014r.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd wskazał, że w/w decyzją Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił, że K. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek L. K. w firmie (...) od dnia 1 lipca 2014 r.

W złożonym od tej decyzji odwołaniu K. G. wnosila o zmianę decyzji, gdyż była zatrudniona w (...) L. K. w siedzibą w B. dokąd codziennie dojeżdżała busem, jest osoba obcą i świadczyła pracę na stanowisku pracownika biurowego w lokalu położonym przy ul. (...), codziennie w godz. 8-16.

W toku postępowania podniosła, że powróciła do pracy od 1 września 2015 r. w wymiarze 1/2 etatu na 4 godziny dziennie, skracając okres urlopu macierzyńskiego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, argumentując jak w uzasadnieniu decyzji uznając, iż krótkie zatrudnienie było związane z ciążą, co świadczy o chęci wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd, w trybie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c., wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanej płatnika składek L. K., która popierała odwołanie wnioskodawczynie.

Sąd Okręgowy podał, że ustalił, iż L. K. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w postaci usług budowlanych o nazwie (...) w wynajętym lokalu w B. przy ul. (...). Siedziba firmy mieści się w domu płatnika L. K. przy ul. (...) w B.. Faktycznie sprawy organizacyjne i biznesowe prowadzi upoważniony przez nią syn P. K. K. G. ma wykształcenie średnie. Ofertę pracy znalazła w Internecie. Wnioskodawczynie przeprowadziła z P. K. rozmowę kwalifikacyjną, po czym otrzymała telefon o możliwości zatrudnienia. Proces rekrutacji prowadził syn w imieniu matki L. K. i zdawał jej relacje. W chwili zatrudnienia zarówno L. K. jak i jej syn nie wiedzieli, że wnioskodawczynie jest w ciąży. Strony są dla siebie zupełnie obce. K. K. została zatrudniona jako pracownik biurowy od dnia 1.07.2014 r. na czas określony do dnia 1.07.2020 r. za wynagrodzeniem 2.200 zł. brutto. Umowę podpisała L. K., zaś wręczył ją wnioskodawczynie P. K.. Jej zadaniem było odbieranie telefonów, dokonywanie weryfikacji cen materiałów budowlanych w danych hurtowniach, dokonywanie zamówień materiałów budowlanych, realizacja telefonów pracownika T. S., co czyniła. W tym czasie mieszkała w K. Drugi 20 km. od B.. Do pracy dojeżdżała codziennie busem o godz. 7.20 i była w biurze od godz. 8 do 16. Miała klucze do biura, w którym była sama. Głównie kontakt wnioskodawczynie miała z faktycznie prowadzącym firmę matki P. K., który bywał w biurze. Parę razy w biurze była L. K.. Nadto w tym czasie byli zatrudnieni na umowy zlecenia K. S. i jego syn T. S., w oparciu o ogłoszenie w prasie. Oni również są obcy dla pracodawcy. Pracowali oni od 2 czerwca 2014 r. do października 2015 r. przy remontach domów w Polsce, zaś w 2015 r. pracowali w Belgii lub w Holandii przy remontach domów i prace organizował P. K. we współpracy z J. P.. Wnioskodawczynie także miała z nim kontakty telefoniczne, zamawiała u niego okna na remont domu klienta w B.. Obecnie obaj już nie pracują - K. S. sam się zwolnił bo znalazł lepszą pracę, zaś syn T. na mocy porozumienia stron na jesieni 2015 r., czekając na dalsze zlecenie. Zainteresowana L. K. znała wnioskodawczynie, bywała w biurze, wiedziała, że pracownica dojeżdża do pracy. Pracę wnioskodawczynie głównie nadzorował jej syn, w jej imieniu. Wnioskodawczynie pracowała od 1.07.2014 r. do 11.08.2014 r., potem korzystała ze zwolnienia lekarskiego od 11.08.2014 r., następnie z zasiłku macierzyńskiego od 20.01.2015 r., który skróciła i wróciła do pracy z dniem 1.09.2015 r. na 1/2 etatu w godz. 10-14, za wynagrodzeniem 800 zł. netto. W jej zastępstwie została zatrudniona od września 2014 r. M. K., która pracowała 1,5 m-ca i wyjechała do Anglii, potem E. Ć. i obecnie B. P., która pracuje na cały etat. Obecnie obie są zaangażowane do zamawiania i rozliczania materiałów budowlanych w związku z wykończaniem stanu surowego domu samego pracodawcy.

Sąd stan faktyczny ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzone w aktach sprawy i aktach ZUS, aktach osobowych oraz zeznań stron i świadków: T. S., P. K., M. G., które uznał za wiarygodne.

Sąd powołując się na treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 13 pkt 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wskazał, że pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podał,

iż przedmiotem sprawy było ustalenie czy w ramach zawartej na piśmie umowy o pracę wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę w rozumieniu art. 22 k.p. zgodnie z zawartą umową o pracę.

Sąd dokonując ustaleń w pełni obdarzył wiarą zeznania stron, skoro zakres pracy został zweryfikowany materiałem dowodowym potwierdzającym, iż wnioskodawczyni wykonywała faktycznie obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę.

Sąd w pełni obdarzył wiarą zeznania P. K. i jego matki, twierdząc, że są ze sobą zbieżne i potwierdzają upoważnienie dla syna do prowadzenia wszystkich spraw związanych z działalnością, w tym kadrowych.

Zeznania pracownika T. S. Sąd uznał za prawdziwe, skoro on również jest dla pracodawcy obcy i pracował, w wyniku naboru z ogłoszenia w prasie, za najniższym wynagrodzeniem. Obecnie już nie pracuje od jesieni 2015 r., z uwagi na okres zimowy, zatem nie miał interesu składania nieprawdziwych zeznań.

Skoro skarżąca знаła kontakty biznesowe firmy w osobie J. P. z Holandii, знаła nazwy hurtowni w których zamawiała towary, знаła marki i kolory aut P. K. - syna pracodawczyni, który faktycznie prowadzi firmę, poznała zatrudnionego wówczas pracownika T. S. i powróciła do pracy skracając urlop macierzyński, to Sąd uznał, że jej zatrudnienie, z naboru z ogłoszenia, jako osoby obcej, za niewysokim wynagrodzeniem, nie było pozorne, co zarzucał organ rentowy. Formalny pracodawca L. K. powierzyła faktycznie prowadzenie firmy synowi P. K., który pracuje zawodowo, przez co nie mógł być codziennie w biurze, co sprawiło, że istniała obiektywna konieczność zatrudnienia pracownika biurowego do kontaktu z klientami, zamawiania towarów, dokonywania wycen robót. Wnioskodawczyni została wybrana dlatego, że miała kontakty w Holandii w branży budowlanej, gdzie wcześniej pracowała, zaś firma wykonuje remonty właśnie też na tym terenie współpracując z J. P., co potwierdził pracownik T. S. który cały 2015 r. od stycznia do października 2015 r. pracował za granicą na przemian w Belgii i w Holandii, gdzie prace i mieszkanie miał zorganizowane przez pracodawcę i J. P..

Sąd uznał, że K. G. podjęła faktycznie pracę od dnia 1.07.2014 r. i ją świadczyła na stanowisku pracownika biurowego w biurze wynajmowanym przez firmę w B. przy ul. (...).

Zdaniem Sądu stanowisko pracownika biurowego odpowiadało praktycznym kwalifikacjom wnioskodawczyni.

Również okoliczność, iż na miejsce wnioskodawczyni, po jej odejściu, zostały zatrudnione M. K., potem E. Ć., i obecnie pracująca w pełnym wymiarze czasu pracy B. P. potwierdza jedynie stanowisko pracodawcy, iż - z uwagi na pracę zawodową P. K. i wiek płatnika L. K. faktycznie mieszkającej na wsi - zachodziła obiektywna konieczność zatrudnienia wnioskodawczyni na stałe w biurze, do kontaktów. Konieczność ta istniała również nadal w czasie jej nieobecności związanej z ciężką i dlatego zostały na zastępstwo przyjęte inne osoby i ten stan trwa nadal.

W sytuacji podjęcia i wykonywania pracy przez pracownika, nie można uznać, iż zawarta umowa była pozorna z art. 83 k.c.

Sąd wskazał natomiast, że wystąpienie z wnioskiem o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, już po krótkim okresie zatrudnienia, mogło uzasadniać wniosek, że zawarcie umowy o pracę - w zmienionym wymiarze czasu pracy - zmierzało do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. W myśl art. 81 ust. 1, ust. 5 i 6 ustawy z dnia 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla tych osób i podstawę wymiaru pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma uprawnienia z art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych do kontroli

wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Nadmierne wynagrodzenie pracownika może być bowiem w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych oceniane jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (uchwała Sądu Najwyższego z 27.04.2005 r. sygn. II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338 i wyrok z 4.08.2005 r. II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191). Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, w ramach której istnieje możliwość ustalenia wyższego od najniższego wynagrodzenia. Według kryteriów z art. 13 k.p. i 78§1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno mieć z jednej strony wartość godziwą, a z drugiej odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu stanowiąc ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, co potwierdza zasada z art. 353¹k.c. autonomii stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu postanowień umowy podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Ocena postanowień umowy dotyczących wynagrodzenia w aspekcie zasad współżycia społecznego (art. 58§2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i stwierdzenie nieważności postanowień umowy w tym zakresie nie może być dowolna.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe dawało Sądowi podstawę do przyjęcia, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie 2.200 zł. brutto nie przekraczało granic płacy słusznej i nie przewyższała wkładu pracy zainteresowanej. Gdyby płatnik i pracownik chcieli wyłudzić świadczenia - z uwagi na ciężę pracownicy - to zatrudniona zostałaby za dużo wyższym wynagrodzeniem, ale płatnik nie miał takiego zamiaru wobec obcej osoby, zatrudnionej po naborze w odpowiedzi na formalne ogłoszenie. Sąd uznał, że wynagrodzenie nie zostało ustalone i wypłacone na podstawie umowy o pracę sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Fakt, iż w niedługim czasie, pracownik korzysta ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z bardzo niskiej podstawy wymiaru składek, w okolicznościach sprawy nie uzasadnia przypisania stronom zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia.

Sąd uznał, że K. G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą L. K., od dnia 1.07.2014 r., skoro знаła szczegóły dotyczące firmy: nazwy hurtowni, nazwiska pracowników T. S. i współpracowników J. P., typy i kolory aut P. K. i powróciła obecnie od 1.09.2015 r. do pracy na to samo stanowisko w wymiarze 1/2 etatu, za tym samym wynagrodzeniem, co jest zrozumiałe skoro nadal pracuje też inna osoba zatrudniona na jej miejsce. Gdyby wnioskodawczyni wcześniej nie pracowała to zapewne obecnie nie powróciłaby do pracy, co jedynie potwierdza prawdziwość zeznań stron i pozytywną ocenę pracodawcy jej dotychczasowej pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy mając na uwadze powyższe przepisy uznał odwołanie wnioskodawczyni za zasadne i w trybie art. 477⁽¹⁴⁾§2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i ustalił, że K. G. podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. L. K. od dnia 1 lipca 2014 r., orzekając jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B..

Wyrok zaskarżył w całości zarzucając mu naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust.1, art.12 ust.1 i art. 13 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich błędne zastosowanie w sprawie, polegające na przyjęciu, że K. G. podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek L. K. od 01.07.2014r.

W związku z tym wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelacji ZUS wskazał, że nie sposób zgodzić się z oceną Sądu, że zawarta przez strony umowa spełniała cechy umowy o pracę.

Zdaniem Zakładu w niniejszej sprawie doszło jedynie do formalnego zawarcia umowy o pracę, oraz stworzenia dokumentacji takich jak np. umowa o pracę, listy płac, listy obecności, które miały na celu uwiarygodnić nieistniejący stosunku pracy, a więc zostały stworzone wyłącznie dla celów dowodowych. Wprawdzie podpisy Pani K. G. znajdują się m. in. na listach obecności czy listach płac, jednak są to dokumenty kadrowe i one nie mogą stanowić miarodajnego dowodu potwierdzającego, że K. G. świadczyła pracę na rzecz L. K., gdyż nie są one materialnymi dowodami wykonywania pracy.

W uznaniu ZUS, nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. W przedmiotowej sprawie cele te uległy odwróceniu. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Ponadto z analizy dokumentów zgromadzonych w ZUS, brak zgłoszenia do ubezpieczenia powrotu do pracy ubezpieczonej (jak zeznaje przed sądem) oraz brak zgłoszeń mających zastępować ubezpieczoną pracowników - przedmiotowe elementy podważają wiarygodność złożonych przed Sądem wyjaśnień.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna a podniesione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości przyjmuje za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu Okręgowego poczynione w powyższym zakresie.

W konsekwencji nie zachodzi potrzeba powtarzania wyczerpujących i w całości trafnych ustaleń faktycznych oraz wyводу prawnego.

Sąd Okręgowy przeprowadził wystarczające dla kategorię rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, a wynik tego postępowania, ocenił zgodnie z obowiązującymi zasadami, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów. W uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji w sposób wszechstronny i wnikliwy wyjaśnił powody rozstrzygnięcia.

Przedmiotem oceny Sądu były dowody zaferowane przez strony, zostały one przeanalizowane, a następnie szeroko omówione w uzasadnieniu, co pozwala na ich instancyjną kontrolę i prowadzi do wniosku, że wszystkie one zostały ocenione w zgodzie z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 - dalej ustawa systemowa) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym, zaś obowiązek ten powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownika do ubezpieczeń społecznych zgłasza pracodawca, który jest płatnikiem składek.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Z kolei art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nawiązanie stosunku pracy następuje poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku

pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. 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 istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może, bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Jednocześnie, warunkiem istnienia stosunku pracy jest brak okoliczności powodujących nieważność zawartej umowy, w szczególności pozorności umowy o pracę. Przepis art. 83 k.c. wprowadza nieważność pozornej czynności prawnej stanowiąc, iż "nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów". Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 258/00, OSNAPiUS Nr 21/2002, poz. 527).

Pozorność oświadczenia woli w świetle art. 83 § 1 k.c. jest to symulacja, która musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli.

Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie.

Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c.

Mając na uwadze treść przytoczonych przepisów stwierdzić należy, że spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy wnioskodawczyni K. G.pozostawała z płatnikiem składek L. K.prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) w stosunku pracy w myśl cytowanych przepisów, a w konsekwencji czy mogła zostać z tego tytułu objęta obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, czy też zawarta w dniu 30 czerwca 2014 r. umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozorów, bez zamiaru świadczenia pracy, jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy w celu rozstrzygnięcia powyższej spornej kwestii poczynił właściwe i zasadne rozważania prawne, a także w sposób prawidłowy ustalił w sprawie stan faktyczny i dokonując sumsumbeji prawnej faktów w sprawie prawidłowo przyjął, iż wnioskodawczyni K. G.świadczyła na rzecz (...) pracę i zawarta między nimi umowa o pracę z dnia 30 czerwca 2014r. nie stanowiła czynności pozornej.

Aby móc stwierdzić, że została zawarta pozorna umowa przy składaniu oświadczeń woli - przy podpisywaniu umowy - obie strony muszą mieć/mają świadomość, że osoba określona w umowie, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Oznacza to, że strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich

praw i obowiązków wynikających z umowy. Innymi słowy, strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak na prawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych, lub też wywołać inne, niż w pozornej czynności deklarują (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001/13/449, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie podkreślał, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, a także wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, albowiem podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z rzeczywistego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241 i z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Mając powyższe na względzie, Sąd odwoławczy stwierdza, że odwołująca przedłożyła wiarygodne dowody potwierdzające okoliczność wykonywania pracy przez nią na o rzecz pracodawcy, zgodnie z zawartą umową o pracę. Faktem jest, że K. G. nie miała sporządzonego na piśmie zakresu obowiązków. Jednakże tak z jej zeznań jak i zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, którym Sąd dał wiarę i przekonywująco uzasadnił z jakich to nastąpiło przyczyn wynika, że świadczyła pracę. Jej obowiązki wynikały z ustnych ustaleń z P. K., który w imieniu swojej matki wykonywał zasadnicze obowiązki związane z prowadzoną działalnością. K. G. została zatrudniona w firmie z uwagi na posiadaną znajomość języka obcego, kraju gdzie firma prowadziła roboty budowlane. Miała kwalifikacje niezbędne do wykonywania prac biurowych i jej zatrudnienie na stanowisku takiego pracownika do prowadzenia spraw administracyjnych firmy, obsługi klientów, kontaktów z nimi, zamawiania materiałów budowlanych, wyceny prac było zasadne i gospodarczo uzasadnione. Właścicielka firmy osobiście nie wykonywała podstawowych czynności związanych z prowadzeniem działalności, zostały one przekazane jej synowi, który przede wszystkim oprócz własnej pracy zawodowej zajmował się realizacją przedmiotu działalności czyli robotami budowlanymi. Zatem niezbędna była osoba, która na bieżąco byłaby w siedzibie firmy: kontaktując się z klientami i obsługując sprawy biurowe. Dołączone do akt a kwestionowane przez ZUS dokumenty: umowa o pracę, listy obecności czy listy płac nie były jedynymi dowodami na wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię. Świadczenie przez nią pracy w siedzibie firmy zostało potwierdzone nie tylko jej zeznaniami czy zeznaniami P. K. ale również zeznaniami innych świadków: byłych pracowników (...). Dodatkowym argumentem przemawiającym za koniecznością zatrudnienia osoby na takim stanowisku jakie zajmowała wnioskodawczyni a w konsekwencji przemawiającym za wykonywaniem przez nią pracy jest fakt, że od momentu kiedy zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego na jej miejsce przyjęto inną osobę a obecnie skracając urlop macierzyński powróciła do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Gołosłowne są argumenty ZUS, że obecnie analiza dokumentów zgromadzonych w ZUS wskazują, że pracodawca nie zgłosił powrotu ubezpieczonej do pracy ani nie zgłosił do ubezpieczenia osób mających ją zastępować. W tym zakresie ZUS nie przedstawił żadnych przekonywujących dowodów ani nawet wniosków dowodowych. Sąd Apelacyjny podkreśla, że również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontrydiktoryjności. Przenosząc wyrażony w art. 6 k.c., tradycyjnie zaliczany do instytucji prawa materialnego, obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności na grunt prawnoprocesowy należy wskazać że koresponduje on z wyrażoną w art. 232 k.p.c. zasadą inicjatywy procesowej stron. Zgodnie z treścią przywołanego przepisu o proceduralnym charakterze strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Literalna wykładnia omawianego przepisu, jak również jednolite poglądy wyrażane przez doktrynę i orzecznictwo nie pozostawiają wątpliwości, że to strony są "gospodarzami" postępowania. To strony procesu, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie. Tymczasem w niniejszej sprawie organ rentowy nie zaoferował materiału dowodowego, z którego wynikałoby, że K. G. nie miała zamiaru i nie realizowała w spornym okresie ważnego stosunku pracy.

Przypomnieć należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem cel podjęcia zatrudnienia, nawet, jeśli jest umotywowany tym, aby w przyszłości uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego, nie jest i nie może być uznany za sprzeczny z ustawą. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro zatem z faktem podjęcia zatrudnienia ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązkowe podleganie ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu, to jej podjęcie w celu objęcia ubezpieczeniami i ewentualnej możliwości korzystania w przyszłości ze świadczeń z takich ubezpieczeń, nie jest w ocenie Sądu Apelacyjnego obejściem prawa.

Zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego K. G.. świadczyła pracę na rzecz płatnika i tym samym w sprawie zostały spełnione przesłanki określone w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że zostały spełnione warunki do objęcia jej ubezpieczeniem, jako osoby pracującej/zatrudnionej u płatnika składek. Wobec tego, że rzeczywiście wykonywała pracę, nie ma znaczenia to, że zakres jej czynności nie był określony na piśmie. Bezsprzecznie przystąpiła do wykonywania czynności pracowniczych - przychodziła do firmy w godzinach pracy, jej praca była nadzorowana i tym samym realizowany był stosunek pracy. Fakt wypłacenia ubezpieczonej wynagrodzenia potwierdza, znajdująca się w aktach organu rentowego, lista płac z podpisem wnioskodawczynie. ZUS nie zaferował dowodu, który podważałby wiarygodność przedmiotowego dokumentu, a zatem nie ma podstaw do kwestionowania wynikających z niego okoliczności.

Sąd nie dopatrył się w sprawie ukrytych motywów pomiędzy odwołującą a pracodawcą. Nie motywy stron decydujących się na zawarcie umowy o pracę mają kluczowe znaczenie, a to czy strony rzeczywiście w sposób zgodny z treścią zawartej umowy o pracę wykonywały swoje obowiązki (zarówno pracownik, jak i pracodawca). Dopiero ocena tych okoliczności pozwala ustalić, czy zawarta sporna umowa o pracę miała mieć jedynie charakter pozorny, czy też nie. W ocenie Sądu Apelacyjnego przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że zawarta pomiędzy odwołującymi umowa o pracę nie miała charakteru pozornego. Pomiedzy stronami wystąpiły wszystkie elementy wyróżniające stosunek pracy. Zamiarem stron było, aby K. G. wykonywała na rzecz płatnika składek (...) pracę.

W czasie, w którym wnioskodawczynie podejmowała się zatrudnienia jej stan zdrowia pozwalał na podjęcie pracy, co wynika z orzeczenia lekarza medycyny pracy dopuszczającej ją do pracy w charakterze pracownika biurowego. Sam bowiem fakt bycia w ciąży nie dyskwalifikuje w żaden sposób kobiety, która chce i czuje się na siłach podjąć zatrudnienie, tym bardziej, że wnioskodawczynie była w pierwszych miesiącach ciąży.. Nie można także zapomnieć, że ciąża przebiega w sposób indywidualny u każdej kobiety i tego, jak ona w tym czasie się czuje, czy też będzie się czuła w czasie trwania ciąży, aż do rozwiązania, nie sposób przewidzieć. Zatem możliwym i zgodnym z doświadczeniem życiowym jest, aby kobieta w ciąży w chwili zatrudniania (tak jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie) była zdolna do wykonywania pracy i następnie, aby w ciągu kilku dni, czy też tygodni, bądź miesięcy, tę zdolność utraciła z uwagi na stan zdrowia. W przypadku K. G., po około 1,5 miesiąca od zatrudnienia z uwagi na stan zdrowia musiała przestać wykonywać pracę i przeszła na zwolnienie lekarskie. Okoliczność ta nie może jednak być również podstawą do przyjęcia, że od dnia podpisania umowy o pracę, tej pracy nie świadczyła i zawarła umowę o pracę wyłącznie dla pozorów i głównym celem umowy było objęcie jej ubezpieczeniem społecznym.

Odwołująca w przedmiotowej sprawie wykazała, że rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika i tym samym nie sposób przyjąć, że czynności podejmowane przez nią były pozorne i zmierzały jedynie do tego, aby została objęta ubezpieczeniem społecznym ze względu na świadczenia związane z macierzyństwem (art. 58 § 1 k.c.).

Odnosząc się do podniesionych zarzutów materialnoprawnych, zwrócić należy uwagę, iż zarzuty naruszenia wskazanych przepisów odnoszą się do błędnego ich zastosowania w konsekwencji wadliwych ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego.

Polemiczny charakter zarzutów sformułowanych przez apelującego w zakresie dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny zgromadzonego materiału dowodowego i dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych z istoty nie mógł prowadzić do ich wzruszenia, a tym samym również zarzuty naruszenia prawa materialnego uznać należy za chybione. Wobec podzielonego przez Sąd odwoławczy ustalenia Sądu Okręgowego o wykonywaniu pracy nie można przyjąć, że

doszło do naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 k.p.

Skoro więc istniał ważny - pracowniczy stosunek prawny, to K. G. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w spornym okresie. Zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest prawidłowy, a apelację organu rentowego należało oddalić jako bezzasadną, na podstawie art. 385 k.p.c.