

Sygn. akt **III AUa 2119/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot

Sędziowie: SSA Marta Sawińska (spr.)

SSA Małgorzata Aleksandrowicz

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Majchrzak

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017 r. w Poznaniu

sprawy **A. L.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanego (...) sp. z o.o. w P.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji A. L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 16 czerwca 2016 r. sygn. akt VII U 248/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, że A. L. podlega od dnia 1 marca 2014r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w firmie: (...) sp. z o.o. w P. na podstawie umowy o pracę;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSA Małgorzata Aleksandrowicz	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Marta Sawińska
-------------------------------	-----------------------	--------------------

UZASADNIENIE

Decyzją z 5 grudnia 2014 r., nr (...), znak: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., stwierdził, że A. L. nie podlega od 1 marca 2014 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w firmie (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę.

Od powyższej decyzji odwołała się A. L., wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że odwołująca podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik od 1 marca 2014 r. oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie od odwołującej na rzecz ZUS zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W trakcie rozprawy 15 października 2015 r. pełnomocnik zainteresowanej poparł stanowisko odwołującej.

Wyrokiem z 16 czerwca 2016 r., sygn. akt VII U 248/15, Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił odwołanie i zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i prawne:

(...) sp. z o.o. mająca siedzibę w P. jest wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań - Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego od 19 lutego 2014 r. pod numerem (...). Jedynym udziałowcem jest (...) (zarejestrowana na terenie Słowacji, gdzie współnikami są odwołująca A. L. i P. L. po połowie, a odwołujący jest zatrudniony w tej spółce na podstawie umowy o pracę jako dyrektor zarządzający).

Prezesem zarządu spółki (...) i zarazem jedynym członkiem zarządu jest odwołująca. Prokurentem jest mąż odwołującej P. L..

Przedmiotem działalności spółki jest - zgodnie z danymi z KRS - wynajem i zarządzanie nieruchomościami, działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych, sprzedaż detaliczna wyrobów oraz produkcja wyrobów jubilerskich i sztucznej biżuterii.

Sprzedaż biżuterii miała następować na targach i w sieciach sklepów. W tym celu w spółce mieli zostać zatrudnieni ankieterzy, którzy mieli badać jakość sprzedaży. Dodatkowo sprzedaż miała być także prowadzona przez Internet w galeriach internetowych, które zajmują się sprzedażą biżuterii. Działania spółki w zakresie zarządzania nieruchomościami miały zostać uruchomione jesienią 2014r., a ubezpieczenia i usługi finansowe pod koniec 2014r.

A. L. (ur. (...)) ma wykształcenie wyższe. Ukończyła studia na kierunku zarządzanie i marketing jako najlepszy absolwent (...) im. M. K. w T.. W 1999r. odwołująca uzyskała zezwolenie Państwowego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń nr (...) na wykonywanie czynności agenta ubezpieczeniowego. Odwołująca pracowała dotychczas jako specjalista ds. ubezpieczeń, ds. szkoleń, trener prowadzący szkolenia dla agentów, pracowników, trenerów produktów i w zakresie zarządzania zespołem trenerów. Ukończyła szkolenia m.in. w zakresie: motywowania zespołu sprzedaży, technik negocjacji, zarządzania konfliktem, analizy marketingowej, przygotowania e-szkoleń. Od 2003 r. odwołująca prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) Centrum (...). Obecnie (od 1 lutego 2016 r. wykonywanie tej działalności zostało zawieszona). W ramach tej działalności odwołująca zajmowała się m.in. produkcją i sprzedażą biżuterii. Jest to biżuteria wykonywana ręcznie, w tym także unikatowe zakładki do książek.

A. L. jest też od 1września 2011 r. zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) sp. z o.o. jako specjalista. W marcu 2014 r. pracę na rzecz tej Spółki odwołująca wykonywała w domu.

W związku z powołaniem odwołującej na stanowisko prezesa zarządu spółki 28 lutego 2014 r. zawarła ona ze spółką (...), reprezentowaną przez pełnomocnika P. L., kontrakt menadżerski, na mocy którego od 1 marca 2014 r. powierzono odwołującej prowadzenie przedsiębiorstwa spółki, zarządzanie jej majątkiem, reprezentowanie spółki wobec osób trzecich na zasadach określonych w k.s.h. i umowie spółki. W pkt. III. 3 umowy wskazano, że na podstawie niniejszej umowy odwołująca (nazwana pracownikiem) jest obowiązana do:

- a) opracowania strategii rozwoju spółki, w tym w szczególności przygotowywania planów finansowych na kolejne lata obrotowe i przedstawianie ich do akceptacji zgromadzeniu wspólników,
- b) przygotowywania i realizacji odpowiedniej polityki marketingowej,
- c) zapewnienia odpowiednich do założonej strategii rozwoju zasobów ludzkich,
- d) opracowania i realizacji motywacyjnych systemów wynagradzania pracowników spółki,
- e) organizacji sprzedaży i sieci sprzedaży.

Wynagrodzenie miało składać się z dwóch elementów: stała część wynagrodzenia wynosząca 7 500 zł brutto i zmienna część wynagrodzenia uzależniona od wyników finansowych (pkt IV kontraktu).

Umowa została zawarta na okres kadencji zarządu, którego członkiem jest pracownik (pkt VII kontraktu).

Jednocześnie 28 lutego 2014 r. A. L. zawarła z (...) sp. z o.o., reprezentowaną przez pełnomocnika P. L., umowę o pracę na czas nieokreślony. Na mocy tej umowy odwołująca została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako prezes zarządu za wynagrodzeniem 7 500 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę spółki. Dniem rozpoczęcia pracy miał być 1 marca 2014 r.

Strony nie ustaliły na piśmie zakresu obowiązków pracowniczych odwołującej. Intencją stron było przeniesienie produkcji i sprzedaży biżuterii dotychczas wykonywanej w ramach działalności gospodarczej odwołującej do spółki. (...)sfinansowała odkupienie materiałów i narzędzi od odwołującej.

Do obowiązków odwołującej jako prezesa zarządu miała zatem należeć produkcja biżuterii, a następnie jej wystawianie i sprzedaż, np. na targach oraz obowiązki związane z rejestracją i reprezentowaniem spółki i przygotowaniem jej do działania. Obowiązki związane z zamówieniami i wykonywaniem biżuterii były pracą siedzącą (stanowiły ok. 40% obowiązków). Pozostałe zadania, które miała wykonywać odwołująca to czynności wymagające aktywności (spotkania z klientami, praca na targach, sprzedaż na stoiskach handlowych).

W piśmie z 30 czerwca 2014 r., P. L. wskazał, że umową o pracę powierzono odwołującej obowiązki w zakresie kierowania, administrowania i reprezentacji Spółki.

Poza odwołującą płatnik nie zatrudniał innych pracowników.

W związku z zawarciem ww. umowy o pracę A. L. 5 marca 2014 r. uzyskała zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że „jest w 32 tygodniu ciąży, w wywiadzie zagrażający poród przedwczesny. Obecnie bez przeciwwskazań do podjęcia pracy – praca siedząca”.

Nadto odwołująca przedstawiła zaświadczenie lekarskie z 5 marca 2014 r. stwierdzające zdolność do pracy, ale na stanowisku starszy specjalista dla (...) sp. z o.o.

W aktach osobowych odwołującej znajdowały się również: karta szkolenia wstępnego w zakresie bhp przeprowadzonego przez P. L., curriculum vitae, kwestionariusz osobowy, dyplomy ukończenia studiów, dokumenty potwierdzające odbyte szkolenia.

A. L. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik zainteresowanej spółki od 1 marca 2014 r.

Odwołująca podpisywała listę obecności. Wynagrodzenie miało być płatne w gotówce (odbiór kwitowano na dowodzie wypłaty). Od wynagrodzenia odwołującej odprowadzono zaliczkę na podatek dochodowy.

Zawierając umowę o pracę odwołująca była w ciąży.

31 marca 2014 r. odwołująca działając jako prezes zarządu (...) sp. z o.o. zawarła umowy o pracę nakładczą z M. W., M. D. i A. S.. Na mocy tych umów wykonawcy zobowiązali się do badania rynku i opinii publicznej, w szczególności sporządzania ankiet i dostarczania ich do nakładcy.

25 kwietnia 2014 r. odwołująca urodziła dziecko. Za okres od 25 kwietnia 2014 r. złożono w pozwanym organie rentowym wnioski o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

W trakcie nieobecności odwołującej P. L. przejął obowiązki związane z zarządzaniem spółką oraz część obowiązków związanych z wykonywaniem nieskomplikowanej biżuterii.

Wykazany w zeznaniu(...) przychód zainteresowanej spółki za 2014 r. wyniósł 86.147,60 zł, a dochód wyniósł 23.302,93 zł. Zgodnie z rachunkiem zysków i strat zysk netto za 2014 r. wyniósł 14.842,07 zł.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom świadków: M. W., D. G., M. M., przy czym uznał, że na podstawie zeznań tych osób nie udało się wykazać realizowania przez odwołującą umowy o pracę. Wiedza świadków ograniczała się do spotkania się z odwołującą podczas targów, przy czym M. M. i D. G. nie mieli nawet wiedzy co do tego, w jakim charakterze prezentowała swoje wyroby odwołująca. Świadek D. G. wspominał, że odwołująca „ma swoją prywatną firmę, robi jakąś biżuterię”. Również M. W. nie miała szczegółowych informacji o świadczeniu przez odwołującą pracy w ramach umowy o pracę.

Za częściowo wiarygodne Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka P. L. oraz odwołującej A. L.. Za wiarygodne uznał ich zeznania w części opisującej zawarcie umowy o pracę i funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a nie dał natomiast wiary ich zeznaniom odnośnie wykonywania przez odwołującą czynności na podstawie umowy o pracę. Zeznania te nie zostały potwierdzone wiarygodnymi dowodami. Sąd Okręgowy uznał, że czynności związane z produkcją i sprzedażą biżuterii nie wchodziły w zakres stosunku pracy, skoro umowa o pracę określała stanowisko odwołującej jako prezes zarządu. Poza tym strony zawarły także kontrakt menadżerski, który pokrywał się z obowiązkami o charakterze zarządczym. W piśmie z 30 czerwca 2014 r. P. L. wyraźnie wskazał, że umową o pracę powierzono odwołującej obowiązki w zakresie kierowania, administrowania i reprezentacji Spółki, a więc takie same, jak w kontrakcie menadżerskim.

Sąd Okręgowy dopatrzył się sprzeczności w zeznaniach P. L. i odwołującej A. L. zeznawała odmiennie co do okoliczności związanych z zawarciem kontraktu menadżerskiego, sugerując, że otrzymała od męża jednocześnie do podpisu kontrakt menadżerski i umowę o pracę, a kontrakt miał jedynie powtarzać i precyzować zapisy umowy o pracę. Tymczasem z zeznań P. L. nie wynikało, aby rolą kontraktu było jedynie uszczegółowienie zapisów umowy. Zeznania A. L. i P. L. zawierały także sprzeczności co do potrzeby prowadzenia listy obecności. Odwołująca zeznała, że listę obecności kazał jej prowadzić P. L., a P. L. zeznał, że jemu lista obecności nie była potrzebna.

Na przymiot wiarygodności zasługiwały w ocenie Sądu Okręgowego dokumenty złożone i zgromadzone w sprawie oraz ich kserokopie. Co do wiarygodności dokumentów przedłożonych w toku postępowania związanych z nawiązaniem stosunku pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że są to dokumenty prywatne, które zgodnie z art. 245 k.p.c. stanowią dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenia złożone w dokumencie. Dokumenty te jednak nie są wyposażone w domniemanie zgodności z prawdą złożonych w nim oświadczeń.

Mając na względzie poczynione ustalenia, Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Z przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 121) wynika, że ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które są pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Sąd Okręgowy wskazał, że podstawą objęcia odwołującej A. L. ubezpieczeniem rentowym, emerytalnym, chorobowym i wypadkowym miał być fakt nawiązania stosunku pracy.

W tym zakresie Sąd Okręgowy przypomniał, że art. 2 k.p. stanowi, iż pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania bądź spółdzielczej umowy o pracę. Użyty w przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą więzi prawnej. Tą więzią, która jest warunkiem koniecznym, a zarazem wystarczającym dla przyznania danej osobie statusu pracownika, jest pozostawanie w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem za wynagrodzeniem (art. 22 k.p.). Te trzy wymienione cechy decydują o istnieniu stosunku pracy. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Przez okres trwania stosunku pracy po stronie pracownika muszą w związku z tym istnieć chęć świadczenia pracy oraz występować określone kwalifikacje zawodowe, natomiast po stronie pracodawcy istnieć możliwość zapewnienia pracy adekwatnej do wykształcenia pracownika oraz do potrzeb zakładu pracy.

Jedną z cech charakterystycznych stosunku pracy jest zasada podporządkowania pracownika pracodawcy. Dotyczy ona m.in. czasu, miejsca i sposobu świadczenia przez pracownika pracy.

Zasada podporządkowania pracodawcy doznaje jednak wyraźnych ograniczeń w sytuacji, gdy pracownik wchodzi jednocześnie w skład zarządu spółki, będącej jego pracodawcą. Może się okazać, że taki pracownik nie ma bezpośrednich przełożonych, którzy na bieżąco kontrolowaliby świadczenie przez niego pracy.

W przypadku stosunku pracy członka zarządu bez znaczenia jest to, czy członek zarządu spółki miał zwierzchnika w swoim miejscu pracy, ponieważ status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2005 r., sygn. II PK 276/04).

O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2010 r., sygn. II UK 204/09, LEX nr 590241).

Art. 83 § 1 k.c. stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

W ocenie Sądu Okręgowego, materiał dowodowy nie pozwalał uznać, jakoby A. L. od 1 marca 2014 r. pozostawała w stosunku pracy z (...) sp. z o.o., a w konsekwencji, że podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z okoliczności towarzyszących zawieraniu tej umowy wynika, że umowa o pracę była umową pozorną.

Sąd Okręgowy przyznał, że sam fakt bycia w ciąży nie jest okolicznością wykluczającą możliwość zatrudnienia. Nie jest także sprzeczne z prawem zawarcie umowy o pracę w celu późniejszego nabycia uprawnień do świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa. Sąd Okręgowy podkreślił jednak, że umowa o pracę musi być jednak rzeczywiście realizowana.

W ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie brak jest dowodów na to, że A. L. wykonywała pracę na rzecz Spółki jako jej pracownik. Na świadczenie pracy, o której mowa w umowie o pracę, nie wskazują bowiem żadne konkretne dowody.

Sąd Okręgowy akcentował, że świadczenia przez odwołującą pracy w wykonaniu umowy o pracę nie potwierdzają zgromadzone w sprawie dokumenty. Zdaniem Sądu Okręgowego przedłożona lista obecności nie jest wiarygodnym

dowodem, gdyż podpisywała się na niej tylko odwołująca, tym bardziej, że powstały sprzeczności w zeznaniach A. L. i P. L. co do potrzeby prowadzenia tej listy. Odwołująca wskazała, że listę obecności nakazał prowadzić jej P. L., ponieważ potrzebował relacji, co dokładnie robiła. Tymczasem P. L. zeznał, że jemu lista obecności nie była potrzebna.

Sąd Okręgowy wskazał, że nie stanowią dowodu świadczenia pracy przez odwołującą listy płac i inne dokumenty sporządzone przez pracodawcę, a dotyczące jej zatrudnienia – nie odnoszą się one bowiem bezpośrednio do wykonywanych przez nią czynności. Powyższe dotyczy także zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy oraz o ukończeniu szkolenia w zakresie bhp – z faktu odbycia badań lekarskich i szkolenia nie wynika bowiem, że odwołująca faktycznie podjęła pracę.

Zaświadczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do podjęcia pracy dotyczyło zatrudnienia w (...) sp. z o.o. na stanowisku starszego specjalisty, a więc innego podmiotu, niż rzekomy pracodawca i innego charakteru pracy. Z kolei z zaświadczenia lekarza ginekologa wynikał brak przeciwwskazań do podjęcia pracy (przy zagrażającym porodzie przedwczesnym) tylko dla pracy siedzącej. Tymczasem z zeznań odwołującej wynikało, że praca w Spółce była pracą aktywną, siedzenia było niewiele.

Sąd Okręgowy nie zaakceptował także tego, by okoliczność wykonywania przez odwołującą pracy potwierdzał sam dokument umowy o pracę, jak również inne dokumenty sporządzone przez strony w związku zawarciem tej umowy (np. kwestionariusz osobowy). Zdaniem Sądu Okręgowego nie można bowiem wykluczyć, że dokumenty te zostały sporządzone wyłącznie dla potrzeb postępowania przed ZUS, a następnie sądem i dlatego nie można na ich podstawie jednoznacznie ustalić, kiedy, przez kogo i w jakim celu zostały one sporządzone.

W ocenie Sądu Okręgowego, za pomocą zeznań świadków oraz zeznań odwołującej również nie udało się wykazać, aby A. L. rzeczywiście realizowała obowiązki wynikające z umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Z zeznań świadków wynikało jedynie, że odwołująca uczestniczyła w targach, na których sprzedawała wykonaną przez siebie biżuterię. Nie zostało natomiast wykazane w jakim charakterze odwołująca uczestniczyła w tych targach (czy występowała jako pracownik zainteresowanej spółki). Świadkowie nie dysponowali wiedzą w tym zakresie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że umowa o pracę zawarta z odwołującą dotyczyła pracy na stanowisku prezesa zarządu. Nie sposób zatem przyjąć, aby obowiązki związane z produkcją i sprzedażą biżuterii mogły być w jakikolwiek sposób związane z pracą w charakterze prezesa zarządu, tym bardziej, że strony nie ustaliły pisemnie zakresu obowiązków. Odwołująca wykonywała i sprzedawała biżuterię także przed zawarciem umowy o pracę, w ramach własnej działalności gospodarczej. Nie zostało zatem wykazane, zdaniem Sądu Okręgowego, jakoby uczestnictwo odwołującej w targach, podczas których prezentowana i sprzedawana była biżuteria, miało miejsce w ramach stosunku pracy, a nie np. dotychczas wykonywanej działalności gospodarczej. Twierdzenia odwołującej o braku możliwości zawarcia kontraktów z poważnymi partnerami z branży biżuteryjnej przy wykonywaniu indywidualnej działalności gospodarczej nie zostały poparte żadnym dowodem. Z drugiej strony nawiązanie takiej współpracy nie obligowało odwołującej do zawarcia umowy o pracę ze spółką, w której została też powołana do pełnienia funkcji prezesa zarządu.

Sąd Okręgowy wskazał, że od zawarcia umowy o pracę do dnia poprzedzającego urodzenie dziecka upłynął okres prawie 2 miesiące, a strony wykazały jedynie, że odwołująca działając jako prezes zarządu podpisała trzy umowy z wykonawcami umów o pracę nakładczą. Czynności te miały zatem charakter incydentalny i nie mogły świadczyć o realizowaniu postanowień umowy o pracę, w świetle której odwołująca miała pracować w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że istotne jest to, iż poza umową o pracę A. L. i P. L., reprezentujący (...) sp. z o.o., zawarli także kontrakt menadżerski, którego zakres zajął się z treścią umowy o pracę, co potwierdził sam P. L. w toku postępowania przed organem rentowym w piśmie z 30 czerwca 2014 r., w którym wskazał jakie zadania miały spoczywać na odwołującej jako na pracowniku - obowiązki w zakresie kierowania, administrowania i reprezentacji Spółki, a więc takie same, jak w kontrakcie menadżerskim. W podobny sposób określono też wynagrodzenie odwołującej. Trudno zatem przyjąć, zdaniem Sądu Okręgowego, aby była racjonalna podstawa do zawarcia kolejnej umowy (umowy o pracę), która miałaby powielać ustalenia kontraktu menadżerskiego. W ocenie Sądu Okręgowego,

nie logiczne wydają się także wyjaśnienia odwołującej, która wskazywała, że kontrakt miał stanowić doprecyzowanie umowy o pracę. Charakter prawny tych umów prowadzi do przeciwnych wniosków. Kontrakty menadżerskie wykorzystywane są głównie jako zastępujące klasyczną umowę o pracę przy nawiązywaniu stosunków prawnych z kadrą zarządzającą (a do takiej należała odwołująca w zainteresowanej Spółce). Odwołująca, ani zainteresowana nie wykazali, by istniała rzeczywista potrzeba gospodarza zatrudnienia odwołującej w ramach umowy o pracę.

Sąd Okręgowy wziął także pod uwagę powiązania rodzinne spółek: (...) sp. z o.o., w której jedynym udziałowcem jest spółka (...) (której współnikami są z kolei odwołująca A. L. i P. L. po połowie). Powiązania te doprowadziły do ustalenia, że brak było podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 k.p.

Sąd Okręgowy uznał tym samym, że zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie z tego tytułu do ubezpieczeń A. L. miało na celu jedynie pozyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sama chęć uzyskania tych świadczeń, jako motywacja do podjęcia aktywności zawodowej, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, ale pod warunkiem rzeczywistego świadczenia pracy. W tej sprawie nie zostało jednak wykazane, aby zamiarem odwołującej było realizowanie postanowień umowy o pracę, a zatem, że nawiązanie stosunku pracy miało inny cel, niż tylko uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy – na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego i art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. – oddalił odwołanie (pkt 1 wyroku).

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 i § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 (t. j. Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.), mając na uwadze charakter sprawy i nakład pracy pełnomocnika (pkt 2 wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca **A. L.**, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając go w całości, Sądowi I instancji zarzucając:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i stwierdzenie, że z zeznań świadków: M. W., D. G. oraz M. M. nie wynika realizowanie przez odwołującą umowy o pracę, podczas gdy zeznania tych świadków powinny być oceniane wraz z całym materiałem dowodowym, który potwierdził, że odwołująca wykonywała czynności jako prezes spółki w ramach umowy o pracę;
2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, tj. rachunków, faktur, wiadomości mailowych oraz dowodów wpłaty, co miało wpływ na wynik postępowania, gdyż w wyniku tego pominięcia Sąd I instancji błędnie stwierdził, iż nie było dowodów, które potwierdzałyby, w jakim charakterze odwołująca była obecna na targach, a zatem czy faktycznie pracę wykonywała, podczas gdy w rzeczywistości odwołująca takie dowody przedstawiła;
3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów i uznanie za niewiarygodne zeznań odwołującej i P. L. w zakresie wykonywania przez odwołującą obowiązków jako pracownika, podczas gdy zeznania o wykonywaniu pracy przez odwołującą zostały potwierdzone przez zeznania świadków, które powinny być oceniane wspólnie;
4. błędne ustalenie stanu faktycznego poprzez uznanie, że czynności związane z produkcją i sprzedażą biżuterii nie wchodziły w zakres stosunku pracy, skoro umowa o pracę określała stanowisko odwołującej jako prezesa zarządu, podczas gdy jednym z obowiązków odwołującej była organizacja sprzedaży i sieci sprzedaży, przez co strony rozumiały m.in. również osobistą sprzedaż towarów, np. na targach, co potwierdza dokument nazwany przez jego strony kontaktem menadżerskim;
5. błędne ustalenie stanu faktycznego i stwierdzenie, że umowa o pracę i kontrakt menadżerski stanowiły osobne umowy, podczas gdy w rzeczywistości kontrakt według woli stron stanowił doprecyzowanie umowy o pracę;

6. błędne ustalenie stanu faktycznego i stwierdzenie, że odwołująca nie wykonywała faktycznie pracy, podczas gdy w rzeczywistości odwołująca pracę świadczyła, co udowadniają dokumenty złożone do sprawy wraz z zeznaniami świadków oraz odwołującej potwierdzającymi, że odwołująca sprzedawała biżuterię jako prezes spółki na targach, kontaktowała się również z organizatorami targów, podpisywała umowy z ankieterami, którzy byli zatrudniani przez spółkę, wykonywała czynności związane z zarejestrowaniem spółki oraz przygotowała strategię rozwoju spółki, która również została złożona do akt sprawy;

7. błędne ustalenie stanu faktycznego i stwierdzenie, że pracodawca nie sprawował nadzoru nad odwołującą, podczas gdy w rzeczywistości nadzór ten był sprawowany, co wynika z zeznań odwołującej o pełnomocnika spółki;

8. naruszenie art. 83 § 1 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że nieważna była umowa o pracę zawarta między odwołującą i zainteresowaną spółką, gdyż zdaniem Sądu I instancji odwołująca nie wykonywała faktycznie pracy, podczas gdy jak wykazało postępowanie dowodowe, odwołująca pracę faktycznie świadczyła;

9. naruszenie art. 58 § 2 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że umowa o pracę zawarta między odwołującą i zainteresowaną spółką była nieważna z powodu sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy odwołująca została zatrudniona w spółce, ponieważ nikt inny nie spełniał wymagań ustanowionych dla danego stanowiska pracy, a odwołująca miała odpowiednie kwalifikacje, doświadczenie i know how, a jej wynagrodzenie był dostosowane do jej kwalifikacji i zakresu obowiązków, a także nie odbiegało od wynagrodzeń osób na stanowiskach zarządczych, które obowiązują na rynku pracy, a ponadto czynność prawna nie może być jednocześnie uznana za czynność pozorną i sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Podnosząc powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 5 grudnia 2014 r., znak pisma (...) - (...), (...) i stwierdzenie, że odwołująca podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik od 1 marca 2014 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

- zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ewentualnie wniosła o:

- uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania;

- zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej 23 listopada 2017 r., pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jako zasadna zasługuje na uwzględnienie.

Jak wiadomo art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd orzekający do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, jednakże tylko na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Utrwalone orzecznictwo wyprowadza z art. 233 § 1 k.p.c. nakaz - nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie przez uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie SN z 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 lex nr 80267; wyrok SN z 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98 (...); postanowienie SN z 23 stycznia 2002 r. II CKN

691/99 LEX nr 54339, Prok.i Pr.-wkl. (...)). Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności tej oceny, bowiem poza sporem winno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Stosując powyższy wzorzec oceny dowodów w niniejszej sprawie trzeba zgodzić się z apelacją, iż Sąd Okręgowy czyniąc ustalenia w zakresie pozorności przedmiotowej umowy nie dokonał wystarczająco wszechstronnego jego rozważania. Dotyczy to najistotniejszego w sprawie faktu świadczenia pracy przez odwołującą.

Sąd Apelacyjny uznał, odmiennie od Sądu Okręgowego, że w rozpoznawanej sprawie materiał dowodowy relatywnie szeroko potwierdza jednak faktyczne świadczenie pracy przez odwołującą, co znacznie osłabia wymową podkreślaną przez Sąd Okręgowy okoliczności mające potwierdzać pozornosc stosunku pracy. Trzeba bowiem zauważyć, że sam fakt zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży w celu uzyskania nawet w niedalekiej przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie świadczy ani o zamiarze obejścia prawa ani o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Fakt pozostawania w ciąży w kontekście pozorności umowy może mieć znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczała możliwość świadczenia pracy przez pracownicę. Tak jednak w tej sprawie nie było. Odwołująca choć w dacie zawierania umowy o pracę była już w zaawansowanej ciąży to jednak z tego powodu nie była ona niezdolna do pracy. Wszak uzyskała stosowne ku świadczeniu pracy zaświadczenie lekarskie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zarówno organ rentowy, a za nim Sąd Okręgowy błędnie uznali, iż materiał dowodowy przedstawiony przez skarżącą nie pozwalał na uznanie, jakoby A. L. od 1 marca 2014 r. pozostawała w stosunku pracy z (...) sp. z o.o., a w konsekwencji, że nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Zdaniem Sądu Odwoławczego, wbrew stanowisku Sądu I instancji, właściwa ocena i interpretacja okoliczności towarzyszących zawieraniu kwestionowanej umowy nie wskazuje na to, aby umowa o pracę z 28 lutego 2014 r. mogła być uznana za umowę pozorną.

Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego zgromadzone w sprawie dokumenty potwierdzają fakt świadczenia przez odwołującą pracy w wykonaniu wymienionej umowy o pracę. Sąd Okręgowy podważając wartość dowodową tego materiału dowodowego w zasadzie poddał ocenie wyłącznie listę obecności, w odniesieniu do której faktycznie nieco odmiennie zeznawali A. L. i P. L. oraz umowę o pracę w korelacji z kontraktem menadżerskim, zupełnie pomijając całą grupę dokumentów, którą przedłożyła skarżąca, a z której to jednoznacznie wynika, że praca przez wymienioną faktycznie była świadczona na rzecz Spółki.

Same rozbieżności w zeznaniach A. L. i P. L., co do potrzeby prowadzenia listy obecności nie mogły przesądzać o pozorności nawiązanego stosunku pracy. Z kolei poczyniona przez Sąd Okręgowy analiza umowy o pracę i kontraktu menadżerskiego nie znajduje jakiegokolwiek logicznego wyjaśnienia w świetle racjonalnych i zrozumiałych zeznań odwołującej i jej męża. Sąd I instancji błędnie stwierdził, że umowa o pracę i kontrakt menadżerski stanowiły osobne umowy. Sąd Apelacyjny nie miał żadnych wątpliwości co do tego, że kontrakt w istocie, według woli stron, stanowił doprecyzowanie umowy o pracę. Świadczył o tym chociażby fakt, że odwołująca w kontrakcie menadżerskim była nazwana pracownikiem. Charakter dokumentu nie powinien być zostać oceniony z punktu widzenia jego tytułu, lecz jego treści. Strony umowy o pracę mogły w dowolny sposób uregulować zakres obowiązków pracownicy. Z materiału przedstawionego przez skarżącą jednoznacznie wynika, że ze względu na potrzeby gospodarcze odwołująca, poza czynnościami typowo zarządczymi, zajmowała się w Spółce również wyrobem biżuterii, jej osobistą sprzedażą, a to właśnie wynikało z dokumentu nazwanego „kontraktem menadżerskim”. Potwierdziły to zeznania odwołującej i P. L.. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji powinien był tu ocenić zamiar stron i poziom zrozumienia wykonywanych czynności (zawarcie dwóch osobnych umów), a nie dokonywać jedynie ścisłej wykładni tych umów. Poza tym taką

interpretację rzeczonych dokumentów Sąd I instancji przeprowadził w zasadzie w oderwaniu od faktów, w tym przede wszystkim od tego, że wbrew temu, iż strony zawarły dwie osobne umowy, to odwołująca otrzymywała jedno wynagrodzenie z tego tytułu. Wątpliwości Sądu Apelacyjnego nie wzbudzało więc to, że strony faktycznie traktowały dokument o nazwie „kontrakt menadżerski” jako jedynie doprecyzowanie stosunkowo ograniczonej w treści umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nietrafnie umniejszył także wartość dowodową zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: M. W., D. G., M. M.. Osoby te co prawda rzeczywiście nie potrafiły wskazać konkretnych czynności realizowanych przez odwołującą w Spółce, niemniej uszło uwadze Sądu I instancji to, iż na podstawie tych zeznań można było stwierdzić, że odwołująca aktywnie i faktycznie działała na rzecz i w imieniu Spółki. Taki właśnie wniosek należało wyprowadzić z tego materiału dowodowego oceniając go nie samodzielnie, jak uczynił to Sąd I instancji, ale przez pryzmat dokumentów jakie skarżąca przedstawiła.

Zupełnie niezrozumiała bowiem w tym względzie jest poczyniona wątpliwość Sądu I instancji jakoby w sprawie nie zostało wykazane w jakim charakterze odwołująca uczestniczyć miała w targach. Na te okoliczność nie wskazują co prawda wprost zeznania świadków, ale właśnie dokumenty przedłożone przez stronę. I tak dostrzec należało, że z faktury nr (...) wystawionej 10 marca 2014 r. przez (...) sp. z o.o. w Ł. jednoznacznie wynika, iż stanowisko targowe zostało wykupione przez (...) sp. z o.o. Z korespondencji mailowej A. L. z organizatorami (...) Festiwalu (...) wynika, że w kontaktach z nimi występowała ona jako Prezes (...) sp. z o.o. Z karty zgłoszenia (...) (...) Festiwalu (...), (...) również wynikało, że udział w tym przedsięwzięciu bierze (...) sp. z o.o., a nie A. L. jako prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) Centrum (...). T. wynikało z zaświadczenia wystawionego przez organizatora Festiwalu, tj. to, że A. L. jako wystawca reprezentowała (...) sp. z o.o. Na dowodach wpłat utargów uzyskanych podczas Festiwalu, czy też (...) także wskazano, że są one uzyskane przez (...) sp. z o.o. Rachunek nr (...) z 31 marca 2014 r. wystawiony (...) sp. z o.o. za usługi reklamowo promocyjne również został sporządzony przez (...) sp. z o.o., a nie odwołującą działającą w innej formie. W świetle zatem przedłożonych przez stronę dokumentów zupełnie nieuprawnione były zastrzeżenia Sądu Okręgowego, co do tego, w jakiej to roli odwołująca występowała w targach. Materiał dokumentowy wprost bowiem stanowi o tym, że A. L. występowała tam wówczas już jako osoba reprezentująca Spółkę, tj. zarówno jako jej Prezes, jak i jej pracownik. Sąd I instancji błędnie uznał, jak zaznaczono powyżej, że czynności związane z produkcją i sprzedażą biżuterii nie wchodziły w zakres stosunku pracy, skoro umowa o pracę określała stanowisko odwołującej jako prezesa zarządu. Jednym z obowiązków odwołującej była bowiem właśnie organizacja sprzedaży i sieci sprzedaży, przez co strony rozumiały m.in. również osobistą sprzedaż towarów, np. na targach. Ten zaś obowiązek, poza zeznaniami samej odwołującej, wprost wynikał z kontraktu menedżerskiego, który stanowił, o czym już była mowa powyżej, doprecyzowanie umowy o pracę.

Charakter pracy uzgodnionej między stronami zakwestionowanej umowy, jaką A. L., jako Prezes Spółki, jak i jej pracownik, miała świadczyć, Sąd Okręgowy ocenił całkowicie jednostronnie. Oczywiście jest, że samą produkcję i sprzedaż biżuterii, trudno jest łączyć z pracą, jaką można wykonywać w ramach funkcji Prezesa sp. z o.o. Uwadze Sądu Okręgowego całkowicie uszło jednak, że skarżąca nie tylko wykazała świadczenie takiej pracy, co omówiono powyżej, lecz także pracy, którą już bez wątplenia wykonywać mogła właśnie jako prezes rzeczzonego podmiotu. Nie sposób było bowiem pominąć, że to skarżąca przygotowała strategię rozwoju (...) sp. z o.o. na lata 2014-2015, dokonała rejestracji spółki, zgłoszenia do ubezpieczeń i zawarła umowy o pracę nakładczą z M. W., M. D. i A. S..

Za niezrozumiałą należało także uznać wątpliwość Sądu Okręgowego co do tego, że w sprawie skarżąca nie wykazała, jakoby z uwagi na powiązania rodzinne spółek: (...) sp. z o.o., w której jedynym udziałowcem jest (...) (której współnikami są z kolei odwołująca A. L. i P. L. po połowie), nie sposób jest uznać, między stronami zakwestionowanego stosunku prawnego istniało podporządkowanie pracownicze w rozumieniu art. 22 k.p. Sąd Apelacyjny zauważa bowiem, że tym wnioskiem Sąd Okręgowy sam sobie niejako zaprzeczył, albowiem we wcześniejszych swych rozważaniach wprost konstatawał, że zasada podporządkowania pracodawcy doznaje wyraźnych ograniczeń w sytuacji, gdy pracownik wchodzi jednocześnie w skład zarządu spółki, będącej jego pracodawcą. Sąd Okręgowy, powołując się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2005 r., sygn. II PK 276/04, sam przyznał, że w przypadku stosunku pracy członka zarządu bez znaczenia jest to, czy członek zarządu spółki miał zwierzchnika w

swoim miejscu pracy, ponieważ status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników. Zakwestionowanie zatem istnienia stosunku pracy w analizowanym przypadku, z uwagi na brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 k.p., w sytuacji gdy pod względem formalnym, co jest bezsporne i nie ulega żadnym wątpliwościom, stosunek ten został nawiązany zgodnie z obowiązującymi przepisami ksh, było zupełnie nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, możliwości rzeczywistego świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz Spółki, zarówno jako jej Prezes, jak i pracownik, nie wykluczał także fakt, że A. L. od 1 września 2011 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) sp. z o.o. jako specjalista oraz to, że od 2003 r. odwołująca prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) Centrum (...). Faktem jest, że okres zatrudnienia w ww. firmie oraz okres prowadzenia własnej działalności, pokrywał się z okresem zatrudnienia w Spółce do momentu przejścia na zwolnienie lekarskie. Dostrzec jednak wypada, że w marcu 2014 r., bo to ten miesiąc zazębiał się z pozostałymi okresami aktywności zawodowej A. L., pracę na rzecz tej Spółki (...) odwołująca wykonywała w domu. Ponadto, jak sama wyjaśniła w marcu 2014 r. nie miała żadnych szkoleń, bo tym głównie zajmowała się w firmie, nie były też one przewidziane w kolejnych miesiącach, gdyż ich proces ustalania trwa kilka miesięcy. Co prawda w marcu jej pracodawczynie chciała jej powierzyć napisanie szkolenia e-learningowego, jednakże i ten zamiar nie został zrealizowany albowiem ostatecznie nie dostała ona tematów i materiałów, na podstawie których takie szkolenie mogłaby przygotować. Z kolei co do pracy odwołującej jaką miałyby ewentualnie świadczyć w ramach własnej działalności gospodarczej, to i w tym względzie należało dostrzec, że czasu na tę pracę również nie musiała przeznaczać. Jak wynika bowiem z przedłożonej dokumentacji, tj. faktury VAT nr (...) z 14 marca 2014r., A. L. działając jako L. Centrum (...) sprzedała (...) sp. z o.o. towary gotowe i materiały oraz narzędzia do produkcji biżuterii, zgodnie z załączonym zestawieniem. Z okoliczności tej wynika więc, że choć formalnie odwołująca zawiesiła działalność 1 kwietnia 2014 r., to jednak z uwagi na tę sprzedaż, nie sposób jest przyjąć, iż prowadzona przez nią firma już niemal od początku marca 2014 r. nadal praktycznie funkcjonowała. Firma nie miała bowiem już materialnych podstaw do tego. W świetle tych więc okoliczności nie można było mieć zastrzeżeń co do możliwości świadczenia przez skarżącą pracy przez pryzmat ewentualnych ograniczeń czasowych z uwagi na jej dość szeroką aktywność zawodową. Ta bowiem de facto istniała tylko formalnie, faktycznie skarżąca w Spółce (...), czy też w ramach swojej działalności gospodarczej, fizycznie pracy nie świadczyła.

Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, przekonywujące jest także stanowisko skarżącej, że działając w ramach spółki miała większą szansę i możliwość nawiązania współpracy z poważnymi partnerami z branży biżuteryjnej aniżeli w ramach indywidualnej działalności gospodarczej.

Zastrzeżeń Sądu Apelacyjnego nie budziła również wysokość przyznanego odwołującej wynagrodzenia. Nie ulegała bowiem w sprawie wątpliwościom okoliczność, że odwołująca posiada wysokie kwalifikacje. Jej wykształcenie, doświadczenie i umiejętności w pełni odpowiadały zakresowi przydzielonych obowiązków. Z kolei decyzja organu Spółki o koncentracji tak wielu umiejętności w jednym stanowisku, a przez to ustalenia takiego właśnie wymogu dla potencjalnej osoby, która miałaby je zająć, jest z kolei w pełni racjonalna i logiczna przez pryzmat ekonomiki. Spółka miała przez to możliwość uzyskania oszczędności z uwagi na zbędność tworzenia kilku stanowisk pracy celem realizacji poszczególnych płaszczyzn działania.

W świetle powyższych uwag, nie sposób było się więc zgodzić ze stanowiskiem organu rentowego, a za nim Sądu Okręgowego, jakoby odwołująca nie wykazała, że pomimo zaawansowanej ciąży oraz stosunkowo krótkiego okresu od momentu zatrudnienia na rzeczonym stanowisku do momentu przejścia na zwolnienie, faktycznie umówionej pracy nie wykonywała.

Zebrany zatem materiał dowodowy w postaci załączonych dokumentów w połączeniu z zeznaniami świadków oraz odwołującej daje podstawy do przyjęcia, że A. L. realizowała zawartą umowę o pracę. W przypadku pozornej umowy o pracę strony takiej umowy w momencie jej zawarcia są świadome, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystał z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu

Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie tak rozumianej pozorności przypisać stronom nie było można, skoro zawarta umowa była realizowana, a sam fakt, iż po stosunkowo krótkim czasie od zatrudnienia A. L. stała się niezdolna do pracy w związku z ciężką chorobą nie był wystarczający do przyjęcia pozorności.

Istnienie ważnego stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 8 ust.1 ustawy 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) przesądza zaś o tym, że ubezpieczona na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy jako pracownik obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Stosownie do regulacji art. 11 ust. 1 oraz 12 ust.1 tej ustawy, pracownik podlegający obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu. W myśl art. 13 ww. ustawy, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy.

Reasumując powyższe rozważania, w ocenie Sądu Apelacyjnego zawarta przez strony umowa o pracę nie była pozorna i wykreowała dla ubezpieczonej A. L. pracowniczy tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym, a zatem wyłączenie jej z ubezpieczenia przez organ rentowy zaskarżoną decyzją i podtrzymanie jej przez Sąd Okręgowy było wadliwe.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. dokonał stosownej zmiany zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji organu rentowego (pkt 1 wyroku). W konsekwencji tego, pkt 2 zaskarżonego orzeczenia należało zmienić i zasądzić od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Podstawę prawną orzeczenia o kosztach procesu za postępowanie przed Sądem Apelacyjnym stanowił natomiast art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r. poz. 1804) w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2016 r. poz. 1667) (pkt 3 wyroku).

SSA Małgorzata Aleksandrowicz	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Marta Sawińska
-------------------------------	-----------------------	--------------------