

Sygn. akt **III AUa 92/22**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sylwia Dembska

Protokolant: Nina Bekalarek-Bruź

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **R. K.**

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

przy udziale płatnika składek (...) sp. z o.o.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 2 grudnia 2021 r. sygn. akt VIII U 548/20

oddala apelację.

	Sylwia Dembska	
--	----------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 stycznia 2020 r., znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a) w związku z art. 2a ust. 1 i 2 pkt 1-4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 300) oraz art. 58 § 2 k.c. i art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stwierdził, że R. K. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż R. K. został zgłoszony przez (...) Sp. z o.o. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 1 lipca 2019 r. Dokumenty zgłoszeniowe zostały złożone dnia 8 lipca 2019 r. Zgłoszenie nastąpiło na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 28 czerwca 2019 r., na okres próbny do 30 września 2019 r. Ubezpieczony został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera-kierowcy wózka widłowego/handler. Wynagrodzenie ustalono na poziomie 3.628,13 zł brutto, a termin rozpoczęcia pracy na 1 lipca 2019r. R. K. rozpoczął pracę dnia 1 lipca 2019 r., ale już po dwóch dniach pracy, tj. od 3 lipca 2019 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Ze złożonego przez płatnika składek zeznania wynika, że do obowiązków ubezpieczonego należał: sortowanie paczek, rozstawianie kontenerów do transportu

paczek, skanowanie paczek. Natomiast według ubezpieczonego do jego zadań miała należeć obsługa wózków jezdnych, załadunek i rozładunek palet, a nie 8-godzinna praca fizyczna – ręczne przerzucanie paczek o wadze od 20 do 40 kg lub często, zdaniem ubezpieczonego przekraczających wagę zadeklarowaną na listach przewozowych. Wykonywanie tych czynności spowodowało ból kręgosłupa i niezdolność do pracy. Natomiast

w opisie stanowiska udostępnionym przez pracodawcę wskazano, że praca ta obejmuje przenoszenie paczek w ramach operacji obejmujących transport ręczny, czynności sortowania, przesiewania i realizacji wszelkich powiązanych zadań administracyjnych lub związanych

z dokumentacją. Ponadto R. K. odbył instruktaż ogólny stanowiskowy w zakresie BHP oraz został poinformowany o ryzyku zawodowym na zajmowanym stanowisku. Wobec tego ubezpieczony musiał mieć świadomość z jakim ryzykiem wiąże się jego praca. W ocenie organu rentowego zebrany materiał dowodowy potwierdza, że stosunek pracy został bez wątplenia zawarty, nie daje jednak w żaden sposób podstaw do przyjęcia, że R. K. faktycznie świadczył pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p., bowiem w rozpoznawanym przypadku brak jest przede wszystkim powtarzalności i ciągłości. Analiza konta R. K. wykazała, że znaczna część historii zatrudnienia to okresy pobierania świadczeń z Funduszu Świadczeń (...). Ubezpieczony nawiązuje stosunek pracy, a następnie po upływie krótkiego czasu od podjęcia zatrudnienia staje się niezdolny do pracy z powodu choroby do momentu ustania stosunku pracy korzysta ze zwolnień lekarskich. W ocenie organu rentowego R. K. traktuje zawieranie umów o pracę jako środek prowadzący do otrzymywania świadczeń z FUS, bowiem wszystkie pracownicze zgłoszenia kończyły się wystąpieniem z krótszym bądź dłuższym roszczeniem. W przedmiotowej sprawie została nadużyta instytucja ubezpieczenia społecznego, w ramach której ubezpieczeni opłacając składki z tytułu ubezpieczeń społecznych mogą w sytuacji ziszczenia się ryzyka, od wystąpienia którego się ubezpieczyli, liczyć na wypłatę określonych świadczeń pieniężnych finansowanych ze wspólnego dla wszystkich ubezpieczonych funduszu. W ocenie organu rentowego, postępowanie ubezpieczonego spowodowane było jedynie chęcią uzyskania ochrony ubezpieczeniowej

i świadczeń finansowanych z zasobów tworzonych solidarnie przez wszystkich ubezpieczonych. Takie postępowanie jest skrajnie niesprawiedliwe wobec pozostałych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych oraz niezgodne z zasadami współzycia społecznego i elementarnej zasady solidaryzmu społecznego. Wobec powyższego, Zakład uznał, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nosi wszelkie znamiona świadomego, celowego i zorganizowanego działania, którego celem było uzyskanie, w sposób nieuprawniony, nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przez co były one sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nieważne, tym samym wyłącznie R. K. w okresie od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r.

z pracowniczych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowe i chorobowego z tytułu zgłoszenia dokonanego przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. jest w pełni uzasadnione.

Odwołanie od ww. decyzji złożył R. K., wnosząc o jej zmianę w całości poprzez ustalenie, że jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od

1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r.

W uzasadnieniu odwołujący wskazał, iż na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. został zatrudniony na stanowisku magazyniera/kierowcy wózka widłowego. Do jego obowiązków miał należeć załadunek i rozładunek przesyłek za pomocą wózka jezdnego. Nie ustalono natomiast by do jego obowiązków należało dźwiganie ciężarów, czy przenoszenie ciężkich przesyłek. Ponadto kontrola zwolnienia lekarskiego przeprowadzona przez Lekarza Orzecznika ZUS w dniu 8 sierpnia 2019 r. potwierdziła zasadność zwolnienia lekarskiego, a w ostatnim wyniku badania rezonansem magnetycznym stwierdzono zmiany w obrębie kręgosłupa. Podkreślił przy tym, iż pogorszenie stanu zdrowia miało charakter nagły, co wyklucza możliwość uznania, że zawierając umowę o pracę złożył pozorne oświadczenie woli. Zdaniem odwołującego, nieprawidłowe jest także powoływanie się przez organ rentowy na art. 58 § 2 k.c. oraz twierdzenia o traktowaniu zawierania umów o pracę jako środka prowadzącego do otrzymywania świadczeń z FUS. Organ rentowy nie wykazał, że swoim zachowaniem odwołujący zmierzał do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Korzystanie ze zwolnień lekarskich wynikało ze stanu zdrowia uzasadniającego orzeczenie czasowej niezdolności do pracy i zawsze było odpowiednio udokumentowane.

Wyrokiem z 2 grudnia 2021 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VIII U 548/20 zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołujący R. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, chorobowemu, rentowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółka z o.o. od 1 lipca 2019r. do 30 września 2019r.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

R. K. urodził się (...)

Dotychczasowy przebieg zatrudnienia odwołującego przedstawia się następująco:

- od 1 września 1989 r. do 30 maja 1992 r. w Zakładzie (...) na stanowisku tapicera,
- od 15 stycznia 1994 r. do 26 września 1997 r. w Zakładzie (...) na stanowisku tapicera,
- od 26 stycznia 2004 r. do 9 marca 2005 r. na stanowisku magazyniera – operatora wózka widłowego,
- od 16 sierpnia 2006 r. do 31 stycznia 2011 r. w (...) Sp. z o.o. na stanowisku pracownika przyjęcia towaru oraz pracownika przyjęcia towaru i magazynu,
- od 18 kwietnia 2011 r. do 24 listopada 2012 r. w (...) Budowlany Sp. z o.o. na stanowisku pracownika działu przyjęcia towaru,
- od 14 lutego 2014 r. do 3 marca 2015 r. w S. J. S. na stanowisku pracownika produkcyjnego,
- od 20 kwietnia 2017 r. do 31 stycznia 2018 r. w (...) S.A. na stanowisku listonosza.

Odwołujący posiada od 30 grudnia 1999 r. uprawnienia do obsługi wózków platformowych oraz widłowych podnośnikowych, czółowych o napędzie elektrycznym, wystawione przez Ośrodek (...) w P..

(...) Sp. z o.o. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego dnia 23 sierpnia 2011 r., pod numerem (...). Siedziba spółki znajduje się w W., przy ul. (...).

Jest to firma kurierska, zajmują się sortowaniem paczek i ich doręczaniem.

W 2019 r. odwołujący poszukiwał ofert pracy w Internecie. Jedną z nich była oferta zamieszczona przez firmę kurierską – (...) Sp. z o.o.

Dnia 28 czerwca 2019 r. z odwołującym została zawarta umowa o pracę na okres próbny od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r. Odwołujący został zatrudniony na stanowisku magazyniera – kierowca wózka widłowego/handler, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie zostało ustalone w wysokości 3.628,13 zł brutto.

W związku z zawarciem powyższej umowy, odwołujący został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego. Wniosek o objęcie ubezpieczeniami został złożony dnia 8 lipca 2019 r.

Jeszcze przed zawarciem umowy, odwołujący został skierowany na badania lekarskie. Dnia 26 czerwca 2019 r. zostało mu wydane orzeczenie lekarskie Nr (...) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku magazyniera (kierowanie wózkiem widłowym/praca na wysokości do 3m).

Natomiast w dniach 1-2 lipca 2019 r. odwołujący odbył instruktaż ogólny i stanowiskowy w zakresie BHP. Ponadto został zapoznany z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywanymi czynnościami.

Ponadto w dniu 1 lipca 2019 r. odwołujący złożył wniosek o wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy.

Do obowiązków odwołującego na ww. stanowisku należało: operacje na rampie/w powietrzu, operacje na rampach i bramkach, zasilanie w powietrznych liniach przesyłowych, wsparcie sieci lotniczej, wsparcie operacyjne, sieć drogowa, operacje w węzłach, obsługa, bezpieczny załadunek i wyładunek pojazdów, samoloty i (...), skanowanie i sortowanie przesyłek, monitoring bezpieczeństwa w razie potrzeb, administracyjne działania wsparcia w razie potrzeb, bezpieczny załadunek i wyładunek pojazdów i (...).

Odwołujący pomimo zawarcia umowy na stanowisko magazyniera – kierowcy wózka widłowego, został skierowany do pracy przy ręcznej segregacji przesyłek. Przenosił paczki z taśmy na wózek. Przeniesienie na inne stanowisko wynikało z faktu, że nie nadeszło z centrali upoważnienia do kierowania wózkiem widłowym.

Od dnia 3 lipca 2019 r. odwołujący był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Dnia 3 października 2019 r. pracodawca wystawił odwołującemu świadectwo pracy, w którym wskazano, że był zatrudniony od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r., na stanowisku magazyniera – kierowcy wózka widłowego/handler, w pełnym wymiarze czasu pracy, a stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który umowa była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

Od dnia 1 października 2019 r. odwołujący został wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych.

W toku postępowania Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z opinii biegłego specjalisty medycyny pracy na okoliczność, czy stan zdrowia odwołującego na dzień 28 czerwca 2019 r. wskazywał na możliwość podjęcia przez niego pracy w charakterze magazyniera – kierowcy wózka widłowego – czy odwołujący był zdolny do wykonywania ww. pracy.

Biegła specjalista medycyny pracy rozpoznała zespół bólowy kręgosłupa L-S w przebiegu zmian zwyrodnieniowo-dyskopatycznych.

Biegła wskazała, iż z orzeczenia o zdolności do pracy z dnia 28 czerwca 2019 r. wynika, że odwołujący był zdolny do pracy na stanowisku magazyniera i kierowcy wózka widłowego. Prawdopodobnie nie zgłaszał chorób i dolegliwości i nie wpisano adnotacji o ograniczeniu dźwigania. Na skierowaniu nie zaznaczono dźwigania, ale z opisu stanowiska wynika, że czynności segregowania i dźwigania paczek również były w zakresie obowiązków magazyniera. Odwołujący już wcześniej pracował na takim stanowisku i wiedział czego może się spodziewać. Jak wynika z dokumentacji medycznej już dużo wcześniej miał problemy z kręgosłupem, co potwierdza karta informacyjna z 2015 r., w której zaznaczono, że zgłaszał podobne dolegliwości trzy lata wcześniej, tj. w 2012 r. Ma też anatomicznie zwężony kanał kręgowy co sprzyja dolegliwościom i rozwojowi zmian dyskopatycznych. Wcześniej przebywał wielokrotnie na zwolnieniach lekarskich, brak jest jednak dokumentacji i nie można stwierdzić z jakiego powodu. Przy schorzeniach powoda dźwiganie powyżej 20 kg jednorazowo może nasilić dolegliwości, ale zmiany w kręgosłupie u odwołującego nie powstały po dwóch dniach pracy, tylko rozwijały się przez wiele lat. Dolegliwości bólowe mogą okresowo pojawiać się po przeciążeniu kręgosłupa, ale też przez wiele lat mogą nie dawać dolegliwości o ile będą przestrzegane zachowania prozdrowotne. Biegła uznała, że na dzień badania, tj. 26 czerwca 2019 r. odwołujący był zdolny do pracy na stanowisku magazyniera – kierowcy wózka widłowego.

Od 7 lipca 2020 r. odwołujący jest zatrudniony w Firmie (...) na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołujący R. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, chorobowemu, rentowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółka z o.o. od 1 lipca 2019r. do 30 września 2019r.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd I instancji zaznaczył, że bezsporne w sprawie było to, że dnia 28 czerwca 2019 r. doszło do podpisania umowy o pracę, na podstawie której R. K. miał wykonywać obowiązki magazyniera – kierowcy wózka widłowego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.628,13 zł brutto miesięcznie na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o. oraz że płatnik składek zgłosił odwołującego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego jako pracownika na druku (...) poczynając od dnia 1 lipca 2019 r. Bezsporne było również to, że odwołujący od 3 lipca 2019 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Sporne pozostawało natomiast to, czy R. K. faktycznie realizował umowę z dnia 28 czerwca 2019 r. i to w taki sposób, aby umowa ta mogła stanowić odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych – czy rzeczywiście powstał stosunek pracy, stanowiący tytuł do objęcia odwołującego obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi od dnia 1 lipca 2019 r.

Następnie podał, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją zawartego między stronami stosunku pracy i jako taki ma on charakter wtórny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 sierpnia 2015 r., III AUa 426/15). Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 423), pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym, zaś obowiązek ten powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy i trwa do dnia jego ustania. Pracownika do ubezpieczeń społecznych zgłasza pracodawca, który jest płatnikiem składek.

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. Dlatego też uznaje się, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez ważnego stosunku pracy, czyli takiego, w którym oświadczenia woli zawarte w umowie go kreującej są pozbawione wad powodujących ich nieważność lub bezskuteczność. Dlatego też sama czynność formalna polegająca na zawarciu umowy o pracę nie nadaje nowopowstałej relacji miana „stosunku pracy”. Dla jego istnienia konieczne jest współistnienie elementów takich jak: zamiar stron do przyjęcia na siebie roli pracownika i pracodawcy, faktyczne wykonywanie zgodnej

z umową pracy przez pracownika oraz faktyczne realizowanie uprawnień pracodawcy wobec osoby zatrudnionej.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę.

Zgodnie z art. 2 k.p., 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, która jest warunkiem koniecznym, a zarazem wystarczającym, dla przyznania danej osobie statusu pracownika. Tą więzią jest pozostawanie w stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 k.p., który 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd Okręgowy podkreślił, że stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych, na podstawie których można świadczyć odpłatnie czynności na rzecz innego podmiotu. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym oraz odpłatność pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc 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.

Oceniając nawiązanie stosunku pracy między stronami, oprócz ustalenia czy spełnione zostały wymagane prawem warunki formalne, należy także ustalić to czy strony faktycznie miały zamiar wykonywać obowiązki stron zawartego

stosunku pracy i czy rzeczywiście to czyniły. Brak tych dwóch przesłanek świadczy o tym, że zawarta umowa o pracę jest umową pozorną.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Dla uznania umowy o pracę za pozorną konieczne jest więc jednoczesne wystąpienie trzech przesłanek: złożenie oświadczenia woli dla pozoru, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie oraz zgoda drugiej strony na dokonanie czynności prawnej wyłącznie dla pozoru. Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają 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” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04).

W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, iż „nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00).

Ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, nie kwestionował tytułu tego ubezpieczenia oraz przyjmował składki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09).

W ocenie Sądu Okręgowego, organ rentowy nie wykazał, żeby umowa o pracę zawarta między ubezpieczonym a płatnikiem składek miała charakter pozorny albo, żeby została zawarta w celu sprzecznym z prawem, w szczególności w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych kosztem uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji doszedł do przekonania, że odwołujący pozostawał od dnia 1 lipca 2019 r. w stosunku pracy z płatnikiem składek. Zatem od tej daty, zgodnie z powołanymi wyżej przepisami, podlega on ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu jako pracownik.

W ocenie Sądu Okręgowego ocena stosunku prawnego dokonana przez organ rentowy jest nieprzekonująca, gdyż postępowanie dowodowe wykazało, że odwołujący przystąpił do świadczenia pracy i faktycznie realizował obowiązki pracownicze od 1 do 2 lipca 2019 r. Odwołujący świadczył pracę jako pracownik, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, w sposób przez niego określony.

Istotnym dowodem przywoływanym przez stronę pozwaną na fikcyjność, pozorność stosunku pracy, miała być niezdolność odwołującego do pracy już od dnia 3 lipca 2019 r., a więc po upływie zaledwie 2 dni od nawiązania stosunku pracy. Analiza dokumentacji medycznej nadesłanej przez odwołującego oraz opinia biegłej specjalisty medycyny pracy nie potwierdzają tezy, by stan zdrowia odwołującego wykluczał podjęcie zatrudnienia od dnia 1 lipca 2019 r. Biegła wskazała również, że przy schorzeniach powoda (zwężenie kanału kręgowego) dźwiganie powyżej 20 kg jednorazowo może nasilić dolegliwości, ale zmiany w kręgosłupie u odwołującego nie powstały po dwóch dniach pracy, tylko rozwijały się przez wiele lat. Dolegliwości bólowe mogą okresowo pojawiać się po przeciążeniu kręgosłupa, ale też przez wiele lat mogą nie dawać dolegliwości o ile będą przestrzegane zachowania prozdrowotne.

W ocenie Sądu Okręgowego, pod względem formalnym, jak i faktycznym stosunek pracy pomiędzy stronami spełniał zatem wszystkie cechy przedmiotowo istotne, a sformułowane w art. 22 k.p. Dlatego też, umowa o pracę zawarta pomiędzy odwołującym, a płatnikiem składek dnia 28 czerwca 2019 r. wywarła skutki prawne na gruncie ubezpieczeń społecznych. Skutkowała bowiem powstaniem tytułu do objęcia odwołującego obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowym, chorobowym i

wypadkowym. Ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy podlega bowiem tylko taka osoba, która faktycznie umowę o pracę wykonuje, to jest wykonuje czynności określone w tej umowie w ramach stosunku pracy i jako pracownik. W ocenie Sądu Okręgowego odwołujący wykazał w postępowaniu sądowym, iż przystąpił do świadczenia pracy. Przy braku dowodów przeciwnych Sąd I instancji dał wiarę co do zakresu powierzonych czynności i faktycznej ich realizacji w oparciu o logiczne i spójne zeznania złożone przez odwołującego oraz świadka K. R. w toku postępowania.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego, że umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozorów, celem uzyskania ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna. Ustalony stan faktyczny nie usprawiedliwia tezy o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli ani też o obejściu ustawy. Przeciwnie – wskazuje na spełnienie warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia.

W świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę. Odwołujący udowodnił jednak, że cel zawartej umowy o pracę był zgodny z jej postanowieniami. Umowa taka jest więc ważna

i skuteczna, a art. 83 k.c. nie znajduje do niej zastosowania. Sąd Okręgowy zaakcentował, że twierdzenia organu rentowego jakoby umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez odwołującego nie zostały wykazane w postępowaniu przed Sądem.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

i powołanych przepisów prawa materialnego zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołujący R. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, chorobowemu, rentowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółka z o.o. od 1 lipca 2019r. do 30 września 2019r.

Apelację od powyższego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego, polegającego na pominięciu przy ocenie dowodów historii zatrudnienia odwołującego R. K., której znaczna część to okresy pobierania świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po upływie krótkiego czasu od podjęcia zatrudnienia u kolejnych pracodawców, co prowadzi do wniosku, iż odwołujący traktuje zawieranie umów o pracę jako środek prowadzący do otrzymywania świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jego postępowanie również w przedmiotowej sprawie spowodowane było jedynie chęcią uzyskania ochrony ubezpieczeniowej, a tym samym sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;
- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, tj. opinii biegłej specjalisty medycyny pracy, polegającą na uznaniu, iż przedmiotowa opinia nie potwierdza tezy, iż stan zdrowia odwołującego wykluczał podjęcie zatrudnienia od dnia 1 lipca 2019 r., podczas gdy z przedmiotowej opinii wynika, że zmiany w kręgosłupie odwołującego nie powstały nagle, po dwóch dniach pracy, ale rozwijały się przez wiele lat i bez zachowań prozdrowotnych mogą powodować dolegliwości, a z opisu stanowiska pracy wynika, że czynności segregowania i dźwigania paczek również leżały w zakresie obowiązków magazyniera, co prowadzi do wniosku, iż odwołujący mógł przewidywać konieczność wykorzystania zwolnienia lekarskiego wkrótce po nawiązaniu stosunku pracy w związku z wysokim prawdopodobieństwem wystąpienia dolegliwości bólowych, a tym samym zawarcie przedmiotowej umowy zmierzało jedynie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego;
- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 58 § 2 k.c., przez jego niezastosowanie

i nieuznanie umowy o pracę zawartej pomiędzy ubezpieczonym R. K. a płatnikiem (...) Sp. z o.o. za nieważną, podczas gdy zawarcie ww. umowy na krótko przed absencją chorobową odwołującego należy uznać za nakierowane wyłącznie na uzyskanie w sposób nieuprawniony nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a w konsekwencji sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz nieważne.

Wskazując ww. zarzuty organ rentowy wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
2. zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Odwołujący R. K. nie złożył odpowiedzi na apelację organ rentowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Wniesioną przez pozwanego apelację uznać należy za bezzasadną.

Na wstępie rozważań stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy prawidłowo i wyczerpująco ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, a wnikliwa i bezstronna analiza zgromadzonego materiału dowodowego zgodna jest z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Z uwagi na to Sąd Odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego za własne, dzieląc także przytoczoną, dla uzasadnienia rozstrzygnięcia, podstawę prawną i dotyczące jej wywody. Uzasadnienie Sądu I instancji zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 327¹ k.p.c. Motywy zawarte w tym uzasadnieniu Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje i podziela.

Argumenty przedstawione w treści apelacji, nie podważyły w żaden sposób zasadności stanowiska Sądu I instancji.

Jak słusznie ustalił Sąd I instancji istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia czy R. K. z tytułu umowy o pracę na czas określony (na okres próbny) zawartej dnia 28 czerwca 2019r. z płatnikiem składek podlega od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W pierwszej kolejności przypomnieć należy, że 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 pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowemu i wypadkowemu, 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 s.u.s., za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę.

Z kolei art. 22 § 1 k.p. 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. Jednakże dla faktycznego istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści zawartej umowy poprzez rzeczywiste świadczenie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 06.03.2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008/7-8/110 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

O zakwalifikowaniu zatrudnienia, jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (tak za: wyrok SN z dnia 17.12.1996 r., II UKN 37).

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych enumeratywnie wskazuje formy aktywności zawodowej podlegające ubezpieczeniom społecznym. Wobec braku definicji stosunku pracy w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych należy w tym zakresie stosować art. 22 § 1 k.p., który 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. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane zatrudnieniem i odpłatnym charakterem zatrudnienia.

W kontekście oceny stosunku pracy dokonywanego przez pryzmat przepisów o ubezpieczeniach społecznych ważna jest również realna, rzeczywista ekonomiczna potrzeba zatrudnienia pracownika.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 6 września 2022 r. II USK 678/21 podkreślił, iż zamiar pracowniczego podlegania ubezpieczeniu społecznemu oznacza skuteczne zawarcie umowy o pracę, czyli powinny ziszczyć się wszelkie właściwości świadczenia pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta, lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 u.s.u.s.). O tym, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje natomiast 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.

Również w postanowieniu z tej samej daty II USK 667/21 Sąd Najwyższy zaakcentował, iż wykonywanie pracy w rozumieniu art. 22 k.p. nie oznacza wykonywania jakiegokolwiek pracy, lecz pracy o określonym modelu. W odniesieniu do norm prawa materialnego, klaryfikacja cech z art. 22 § 1 k.p. odbywa się metodą typologiczną. Sąd ocenia, czy zebrane dowody ujawniają właściwości świadczenia pracy. W sytuacji, gdy dostrzega atypowe formy wykonywania pracy (brak podporządkowania, ciągłości świadczenia pracy), to zanegowanie tytułu pracowniczego ubezpieczenia nie tylko nie sprzeciwia się prawu, ale odpowiada jego treści. Uprzednie relacje zawodowe nie tworzą autonomicznych cech umowy o pracę i nie zwalniają zatrudniającego z określonych prawem pracy obowiązków, jak i nakazują z ostrożnością traktować wygenerowanie określonego tytułu ubezpieczenia społecznego w razie braku zapotrzebowania na pracę tego rodzaju.

W utrwalonym orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego dopuszcza się legalność kwestionowania ustalonego przez strony rodzaju stosunku prawnego jako tytułu podlegania lub niepodlegania spornemu tytułowi ubezpieczeń społecznych. W orzecznictwie analizowana była dopuszczalność badania przez ZUS ważności postanowień umów.

Postanowienia umowne stron stosunku pracy podlegają ocenie z perspektywy zgodności z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz w kontekście obejścia prawa (art. 58 k.c.).

W orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli umowa o pracę została zawarta dla pozorów, nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Aby móc stwierdzić, że została zawarta pozorną umową 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 naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych lub też wywołać inne, niż w pozornej czynności deklarują (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.02.2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001/13/449, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.07.2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584).

Wzgląd na interes ogólny chroniony w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego sprawia, że strony stosunku pracy muszą się liczyć z wymogiem ochrony interesu publicznego oraz zasadą solidarności ubezpieczonych.

Słusznie Sąd Okręgowy uznał, że zawarta między odwołującym a płatnikiem umowa o pracę nie była pozorna. Pozwany nie wykazał by przy składaniu oświadczeń woli - przy podpisywaniu umowy-pracodawca miał świadomość, że odwołujący, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy.

Za Sądem Okręgowym wskazać należy, iż w 2019 r. odwołujący poszukiwał ofert pracy w Internecie i jedną z nich była oferta zamieszczona przez firmę kurierską – (...) Sp. z o.o. Zawierając umowę o pracę odwołujący przedstawił zaświadczenie lekarskie z dnia 26 czerwca 2019r. stwierdzające jego zdolność do pracy na stanowisku magazyniera (kierowanie wózkiem widłowym/praca na wysokości do 3m). Odwołujący w dniu 1-2 lipca 2019 r. odbył instruktaż ogólny i stanowiskowy w zakresie BHP. Ponadto został zapoznany z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywanymi czynnościami. Do pracy na ww. stanowisku odwołującego przyuczał T. C., był też jego bezpośrednim przełożonym. Ponadto w dniu 1 lipca 2019r. odwołujący złożył wniosek o wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy. W dniu 1 lipca 2019 r. odwołujący wykonywał pracę w godzinach od 14:00 do 22:00, natomiast w dniu 2 lipca 2019 r. od 9:00 do 17:00. Odwołujący świadczył pracę w (...) sp. z o.o. Oddział (...) na ul. (...) w P.. Do obowiązków odwołującego na stanowisku kierowcy wózka widłowego/handlera według zakresu czynności należało m.in. operacje na rampie/w powietrzu, operacje na rampach i bramkach, zasilanie w powietrznych liniach przesyłowych, wsparcie sieci lotniczej, wsparcie operacyjne, sieć drogowa, operacje w węzłach, obsługa, bezpieczny załadunek i wyładunek pojazdów, samoloty i (...), skanowanie i sortowanie przesyłek, monitoring bezpieczeństwa w razie potrzeb, administracyjne działania wsparcia w razie potrzeb, bezpieczny załadunek i wyładunek pojazdów i (...).

Podkreślenia nadto wymaga, że odwołujący pomimo zawarcia umowy na stanowisko magazyniera – kierowcy wózka widłowego, został skierowany do pracy przy ręcznej segregacji przesyłek, co wynikało wyłącznie z braku nadesłania upoważnienia do kierowania wózkiem widłowym.

Sąd I instancji przeprowadził dowód z opinii biegłego sądowego na okoliczność czy stan zdrowia odwołującego na dzień 28 czerwca 2019 r. wskazywał na możliwość podjęcia przez niego pracy w charakterze magazyniera – kierowcy wózka widłowego – czy odwołujący był zdolny do wykonywania ww. pracy.

Faktem jest, że biegła sądowa dr n. med. B. Z. specjalista medycyny pracy rozpoznała u odwołującego zespół bólowy kręgosłupa L-S w przebiegu zmian zwyrodnieniowo-dyskopatycznych jednakże jednoznacznie wskazała, że stan zdrowia odwołującego nie wykluczał podjęcia zatrudnienia od dnia 1 lipca 2019 r. Biegła stwierdziła, że dolegliwości bólowe mogą okresowo pojawiać się po przeciążeniu kręgosłupa, ale też przez wiele lat mogą nie dawać dolegliwości o ile będą przestrzegane zachowania prozdrowotne. Wobec powyższego twierdzenia pozwanego, iż odwołujący mógł przewidywać konieczność wykorzystania zwolnienia lekarskiego wkrótce po nawiązaniu stosunku pracy w związku z wysokim prawdopodobieństwem wystąpienia dolegliwości bólowych jest tylko domniemaniem.

W ocenie Sądu Apelacyjnego postępowanie dowodowe wykazało, że odwołujący przystąpił do świadczenia pracy i faktycznie realizował obowiązki pracownicze od 1 do 2 lipca 2019 r. Odwołujący świadczył pracę jako pracownik, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, w sposób przez niego określony.

Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Skoro pozorność oświadczenia woli należy do sfery faktów, to na tym, kto się na ową wadę powołuje spoczywa ciężar dowodu, że strony złożyły pozorne oświadczenia. Co do zasady ciężar dowodu spornej okoliczności spoczywał, więc na organie rentowym, zwłaszcza, że w toku postępowania przed Sądem I instancji odwołujący R. K. przedstawił dowody świadczące o rzeczywistym świadczeniu przez niego pracy na rzecz pracodawcy

(m.in. zeznania świadka K. R.). Organ rentowy nie zdołał wykazać, że sporna umowa o pracę była pozorna, natomiast ubezpieczony R. K. zaoferował dowody świadczące o tym, że rzeczywiście choć na krótko, to jednak podjął i świadczył pracę na rzecz płatnika składek (dowody osobowe, w postaci zeznań świadka oraz dowody materialne karta szkolenia BHP, zaświadczenie o zdolności o pracy, inne dokumenty pracownicze).

Raz jeszcze podkreślić należy, że nie można mówić o pozorności tam, gdzie po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Ostatecznie jak wynika z zrzutów apelacji, sedno sporu w niniejszej sprawie skoncentrowało się na zagadnieniu obejmującym ważność postanowień umowy o pracę zawartej przez odwołującego i płatnika składek, analizowanych na płaszczyźnie regulacji art. 58 k.c.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Stosownie do art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Jak wynika ze stanowiska judykatury czynność prawna mająca na celu obejście ustawy w ujęciu art. 58 § 1 k.c. polega na takim ukształtowaniu jego treści, która z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu ustawowo zakazanego. Sąd Najwyższy w takich przypadkach przyjmował dopuszczalność rozważenia, czy w danym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa zwłaszcza, jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 marca 2001 r., sygn. II UKN 258/00; z 23 lutego 2005 r., sygn. III UK 200/04. Sąd Najwyższy wyrażał również pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy (art. 58 k.c.) można mówić, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana.

W uzasadnieniu uchwały z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 Sąd Najwyższy zaakcentował, że każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

Sąd Apelacyjny przyznaje, że dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa, jednakże trzeba mieć na uwadze, że takiego rodzaju działanie nie może mieć charakteru bezprawnego. Celem takiego działania nie może być bowiem stworzenie pozornych, jakkolwiek formalnoprawnych podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku, gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony, zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jest uzasadnione jedynie z osobistego, a nie społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem nieważny stosunek pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych, z którego korzysta większość społeczeństwa.

Przy dokonywaniu oceny charakteru łączącego strony stosunku prawnego w postępowaniach dotyczących ubezpieczeń społecznych, rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wymaga od Sądu rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny.

Apelującemu znika z pola widzenia okoliczność, że podstawą orzeczenia Sądu Okręgowego był zespół okoliczności, które przechylały szalę w kierunku stwierdzenia podstaw do przyjęcia ochrony prawnej, jaka miała powstać w związku z pracowniczym zatrudnieniem odwołującego.

Wnioski wysnute w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy są czytelne i zostały wyodrębnione w pisemnych motywach wyroku. Zwrócono w nich uwagę na istotne czynniki organizacyjne i ekonomiczne.

Ocena osobowych źródeł dowodowych i ich konfrontacja z ogólnymi regułami jest jak najbardziej trafna, co tym samym nie pozwala na przyjęcie kwalifikowanego naruszenia prawa.

Sąd II instancji nie podziela apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego. Sąd Okręgowy poczynił bowiem prawidłowe ustalenia faktyczne, wyprowadzając wnioski, które nie pozostają w sprzeczności z zasadami logiki, rozumowania czy doświadczenia życiowego i nie wykazują błędów natury faktycznej.

Dokonana przez Sąd a quo ocena dowodów nie nasuwa zastrzeżeń, gdyż nie wykracza poza uprawnienia wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Co do zasady sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Jeżeli zatem z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Według utrwalonego stanowiska doktryny i judykatury, do skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej, niż przeprowadzona przez sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, z 27 września 2002 r. w sprawie IV CKN 1316/00, wyrok Sądu Apelacyjnego w P. z dnia 21 marca 2006 r., I ACa 1116/2005.). W konsekwencji, zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać tylko na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla apelującego ustaleń. Dla skuteczności postawionego zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów konieczne jest wykazanie, przez odwołanie się do skonkretyzowanych dowodów, że sąd pierwszej instancji, dokonując tej oceny, w sposób rażący naruszył obowiązujące dyrektywy oceny, albowiem sąd drugiej instancji, bez stwierdzenia rażącego naruszenia zasad oceny dowodów nie może ingerować w ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku. W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie zachodzi.

Sąd Okręgowy w sposób wieloaspektowy i przekonujący wyjaśnił, z jakich przyczyn nie uznał spornej umowy za pozorną lub zawartą z naruszeniem art. 58 k.c. Zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. ma w istocie charakter czysto polemiczny, albowiem apelujący nie wykazał wskazanymi w apelacji argumentami wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych wyżej kryteriów.

O nieważności umowy jako stanowiącej czynność prawną sprzeczną z zasadami współżycia społecznego wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

Apelujący wybiórczo traktuje zgromadzony materiał dowodowy i nie dostrzega okoliczności związanych z realną potrzebą zatrudnienia pracownika przez płatnika, gospodarczymi możliwościami zatrudnienia odwołującego na podstawie umowy o pracę z ustalonym wynagrodzeniem, brakiem jakichkolwiek powiązań między płatnikiem a odwołującym pozwalających na powzięcie wątpliwości co do zamiaru stron umowy czy wreszcie z zatrudnieniem w czasie nieobecności odwołującego pracownika z agencji pracy tymczasowej, z którą płatnik składek współpracuje.

Reasumując, analiza motywów zaskarżonego wyroku wskazuje na prawidłowe uznanie przez Sąd Okręgowy, iż zawarta przez strony umowa o pracę była ważna, a świadczy o tym szereg okoliczności omówionych wyżej we wzajemnym powiązaniu.

Logiczne powiązanie wszystkich tych elementów w całość stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do oceny zawartej umowy. Jak zaakcentowano wyżej, Sąd I instancji w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił cały zestaw faktów, z których wyprowadził słuszny wniosek, a wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy.

W świetle całokształtu okoliczności ujawnionych w rozpoznawanej sprawie nie budzi wątpliwości, iż strony analizowanego stosunku prawnego kierowały się obiektywnie usprawiedliwionymi kryteriami a nie zamiarem wykorzystania systemu ubezpieczeń społecznych dla własnej korzyści majątkowej kosztem pozostałych uczestników tego systemu. Opisane powyżej postępowanie stron rozważanego stosunku pracy zasługuje zatem na ochronę prawną jako pozostające w zgodzie z zasadami współżycia społecznego.

Skoro odwołujący nawiązał ważny stosunku pracy z płatnikiem stosownie do art. 22 § 1 k.p., to brak jest podstaw do twierdzenia, że nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Konsekwencją powyższych rozważań i ustaleń zasadne jest uznanie, że odwołujący podlega od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o.

Z tego względu zarzuty sformułowane w apelacji, choć dość obszerne okazały się nietrafione i w żadnej mierze nie wzruszyły rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji.

Wbrew stanowisku apelującego Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok nie naruszył ani przepisów prawa materialnego ani też przepisów prawa procesowego.

Uznając zatem zarzuty za nieuzasadnione, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

SSA Sylwia Dembska