

Sygn. akt III AUa 254/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 1 lutego 2018 r. w Szczecinie

sprawy A. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale J. L.

o objęcie ubezpieczeniem społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 9 stycznia 2017 r. sygn. akt VI U 1485/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od ubezpieczonej A. Z. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSO del. Gabriela Horodnicka

– Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 254/17

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. decyzją z 1 kwietnia 2016 roku stwierdził, że A. Z. jako pracownik płatnika składek J. L., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i

wypadkowemu od 1 października 2015 roku do 23 lutego 2016 roku. Z powyższą decyzją nie zgodziła się ubezpieczona A. Z., która w odwołaniu złożonym 2 maja 2016 roku wniosła o jej zmianę i uznanie, że podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu od 1 października 2015 roku do 23 lutego 2016 roku

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o jego oddalenie w całości, podtrzymując argumentację jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Pełnomocnik organu złożył ponadto wniosek o obciążenie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2017r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie oraz zasądził od odwołującej A. Z. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

Płatnik składek J. L. prowadziła od dnia 25 lipca 2013 roku działalność gospodarczą pod firma (...). Zawieszenie wykonywania działalności przez płatnika nastąpiło w dniu 29 kwietnia 2016 roku. Przeważającym przedmiotem tej działalności było wykonywanie instalacji elektrycznych. Siedziba firmy znajdowała się w mieszkaniu płatnika w S., przy ul. (...).

Płatnik składek J. L. przedłożyła w toku postępowania przed organem umowy o pracę z których wynikało, że zatrudniała na podstawie umów o pracę w wymiarze ¼ etatu: od 01.01.2015 roku P. B. na stanowisku elektromontera, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 462,50 zł brutto, od 21 września 2015 roku P. M. na stanowisku elektromontera (1/4 etatu), z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 437,50 zł brutto, od 19 października 2015 roku K. O. na stanowisku pracownika biurowego (1/4 etatu) z miesięcznym wynagrodzeniem 437,50 zł brutto oraz od 1 grudnia 2015 roku T. M. na stanowisku elektromontera, z wynagrodzeniem w wysokości 3.349,00 zł brutto miesięcznie.

Na przedłożonej przez J. L. umowie o pracę sporządzonej z P. B. na okres od 01.01.2015 r. do 31.12.2017 r. widnieją zapis, że została sporządzona w dniu 3.12.2013 r. Według informacji organu (k. 137 ) P. B. nie został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy.

Płatnik składek nie zatrudniał nikogo do obsługi księgowej firmy, sprawami biurowymi zajmowała się sama J. L..

A. Z. ma wyższe wykształcenie - w 2005 roku ukończyła rachunkowość na Wydziale Nauk (...), w 2007 roku studia podyplomowe w zakresie zarządzania finansami przedsiębiorstw. Ubezpieczona pracowała zawodowo od 1997 roku do 2014 roku.

Od 1 lutego 2012 roku do 31 grudnia 2015 roku odwołująca prowadziła jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...), w zakresie działalności rozrywkowej i rekreacyjnej. Z tytułu prowadzenia działalności A. Z. od wielu lat nie opłacała należnych składek.

W dniu 1 października 2015 roku płatnik składek J. L. prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą – P. J. L. z siedzibą w S., podpisała z A. Z. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2015 roku do 1 października 2017 roku. Zgodnie z treścią ww. umowy, A. Z. miała wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównej księgowej, za wynagrodzeniem w kwocie 7.800,00 zł brutto miesięcznie – płatne gotówką. Jako miejsce świadczenia pracy przez ubezpieczoną wskazano miejsce w Polsce lub poza granicami Polski, wymagane w sposób uzasadniony przez pracodawcę do wykonywania pracy. Strony nie określiły zakresu obowiązków odwołującej na piśmie. W dniu 1 października 2015 roku ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku głównej księgowej. A. Z. nie przedłożyła badań lekarskich potwierdzających zdolność do pracy na powyższym stanowisku. Przedstawiła jedynie kopię książeczki do celów sanitarno – epidemiologicznych, w której ostatni wpis dokonany był z datą 18 sierpnia 2015 roku.

A. Z. podpisała listę obecności za 22 dni października 2015 roku i za 8 dni listopada 2015 roku.

W dniach 13 - 14 października 2015 roku oraz od 2 do 4 listopada 2015 r. ubezpieczona przebywała na leczeniu szpitalnym. Na liście obecności za październik 2015 roku ubezpieczona potwierdziła, że w dniach 13 – 14 października 2015 roku była obecna w pracy to samo uczyniła w dniach od 2 do 4 listopada 2015 r.

A. Z. została zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę od 1 października 2015 roku do 23 lutego 2016 roku,

A. Z. o ciąży dowiedziała się w 16 tygodniu jej trwania. Od 13 listopada 2015 roku ubezpieczona rozpoczęła korzystanie z długotrwałych zwolnień lekarskich w związku z ciążą. Bezpośrednio po odejściu A. Z. na zwolnienie lekarskie, płatnik nie zatrudnił innego pracownika w celu jej zastępstwa.

A. Z. i J. L. znają się od wielu lat. Przed podpisaniem umowy o pracę z J. L., A. Z. pomagała jej w rozliczaniu składek ZUS oraz księgowaniu faktur. Pomoc ta świadczona była okazjonalnie w ramach pomocy koleżeńsko - rodzinnej (brat A. K. O. – pozostaje w konkubinacie z J. L., z którą ma dwoje dzieci).

Płatnik składek w dniu podpisania z powódką umowy o pracę, tj. 1 października 2015 roku, nie posiadał lokalu do prowadzenia działalności gospodarczej i nie udostępnił powódce miejsca pracy. Dopiero w dniu 4 listopada 2015 roku płatnik wynajął lokal usługowy, celem prowadzenia w nim działalności, ale przez kolejny miesiąc trwały w nim prace remontowe.

Od 1 października 2015 roku odwołująca wykonywała okazjonalnie te same co dotychczas czynności na rzecz płatnika składek. Ubezpieczona nie miała wglądu do akt osobowych pracowników, a wyliczenia należności pracowniczych dokonywała na podstawie danych (pesel, imiona i nazwiska) przekazywanych jej przez płatnika drogą mailową. Czynności te powódka wykonywała w swoim domu, czasem w mieszkaniu płatnika.

J. L. pod koniec 2015 roku podjęła działania zmierzające do przekształcenia firmy (...) w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Przygotowanie dokumentacji do umowy spółki oraz wypełnienie wniosków do KRS powierzono Ł. L., z którym J. L. zawarła umowę zlecenia na okres od 15 grudnia 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku, za wynagrodzeniem 2.000,00 zł. Od 24 lutego 2016 roku w Krajowym Rejestrze Sądowym zarejestrowano (...) sp. z o.o., której prezesem zarządu jest J. L..

A. Z. w grudniu 2015 roku (podczas zwolnienia lekarskiego), pomagała płatnikowi w tworzeniu bilansu ( który został załączony do umowy spółki), uczestniczyła w spotkaniach płatnika z Ł. L..

Dochód roczny J. L. z tytułu prowadzonej przez nią działalności gospodarczej wyniósł:

- w 2013 roku – 3.786,50 zł,

- w 2014 roku -37.049,17 zł.

Na dzień 10 listopada 2015 roku zysk płatnika wyniósł 21.207,07 zł.

Miesięczny dochód płatnika składek J. L., z tytułu prowadzonej przez nią działalności gospodarczej wynosił około 2-3 tys. zł.

Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie było nieuzasadnione podnosząc, że przedmiotem postępowania było ustalenie, czy w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji A. Z. była pracownikiem płatnika składek J. P. i faktycznie wykonywała czynności w ramach stosunku pracy.

Mając na względzie specyfikę postępowania w sprawach ubezpieczeń społecznych oraz fakt, iż w przedmiotowej sprawie pomiędzy powódką, a organem ubezpieczeń społecznych powstał spór dotyczący obowiązku ubezpieczeń

społecznych (na jaki wskazuje sam ustawodawca w art. 38 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) – Sąd Okręgowy uznał, iż przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie winna znaleźć zasada wyrażona w art. 6 k.p.c., art. 232 k.p.c., zastosowana odpowiednio w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych. Przepisy art. 6 k.p.c., art. 232 k.p.c. określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że odwołująca zaprzeczając twierdzeniom organu ubezpieczeniowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla niej ustaleń, winna w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących obowiązku ubezpieczeń społecznych, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji.

Z drugiej natomiast strony organ, podważając fakty wynikające z dokumentacji takiej jak umowa o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego – winien wykazać, iż faktycznie przedmiotowa umowa do skutku nie doszła, nie była wykonywana, czy też miała charakter pozorny.

Sąd meriti powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lutego 2008 r. (sygn. II UK 122/07, LEX nr 448905), w którym wskazano, że osoba zgłaszająca się do ubezpieczenia musi wykazać istnienie stosunku prawnego, będącego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych tytułem ubezpieczenia. Gdy chodzi o ubezpieczenie pracownicze (art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy), nawiązanie stosunku pracy wykazuje się umową o pracę, przy czym okoliczności zawarte w takiej umowie nie są dla organu rentowego wiążące. Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot nienoszący cech „zatrudnionego pracownika” nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym z mocy ustawy i stania się jego podmiotem.

Jako podstawę rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał przepisy z art. 1 ust.1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1, art. 13 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.), art. 22 k.p.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zgodnie z utrwalonym w doktrynie poglądem 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 Kodeksu pracy (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. akt II UK 204/09). Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Sąd meriti powołał się na definicję ustawową stosunku pracy zawartą w art. 22 kodeksu pracy. Zgodnie z nią, 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. Zatem za podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem w miejscu przez pracodawcę wskazanym i odpłatny charakter zatrudnienia.

Powstały w wyniku zawarcia umowy o pracę stosunek prawny musi charakteryzować się wszystkimi wyżej wymienionymi cechami, w przeciwnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że strony łączy stosunek pracy, a jedynie, że została zawarta pewnego rodzaju umowa, mająca za przedmiot świadczenia pracy, niebędąca jednak umową o pracę. Umowę o pracę charakteryzuje m.in. stosunek zależności między pracownikiem i pracodawcą, polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy. Powyższe podporządkowanie rozumiane jest jako obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika w miejscu oraz czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod ścisłym jego kierownictwem (por. wyrok

Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 lutego 2013 r. III AUa 804/12). Element podporządkowania jest traktowany, jako szczególnie istotny element konstrukcji umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zważył, że stosunek pracy wymaga kooperacji dwóch podmiotów, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. Oprócz elementów wskazanych w art. 22 § 1 kodeksu pracy, zaistnieć muszą cechy kreujące ten stosunek i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Niewątpliwie taką cechą odróżniającą, będącą niezbędnym elementem jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występują cechy pracowniczego podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu pierwszej instancji, konieczne było rozważenie, czy stosunek prawny łączący A. Z. i płatnika składek J. L., faktycznie spełniał ustawowe wymogi pozwalające na uznanie go za stosunek pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a więc, czy posiadał konstytutywne cechy stosunku pracy, w szczególności, czy A. Z. faktycznie świadczyła pracę podporządkowaną, w sposób ciągły, odpłatny oraz na rzecz i ryzyko pracodawcy, w miejscu przez niego wskazanym. Dokonanie powyższych ustaleń było konieczne z perspektywy możliwości objęcia ubezpieczonej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Sąd meriti zaakcentował, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży. Zakaz taki byłby bowiem sprzeczny z obowiązującą Konstytucją. Co więcej nawet jeśli głównym powodem, dla którego pracownica nawiązuje stosunek pracy jest dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należy ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06).

Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, konieczne było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudnienia ubezpieczonej, płatnik wiedziałby o ciąży, fakt ten nie miałby znaczenia, gdyby strony faktycznie wywiązywały się z warunków zawartych w umowie o pracę. Nie można bowiem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe doprowadziło jednak Sąd pierwszej instancji do przekonania, że okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie wskazują na to, by A. Z. na podstawie zawartej w dniu 1 października 2015 roku umowy, rzeczywiście wykonywała swoje obowiązki w ramach stosunku pracy.

W ocenie Sądu meriti, należy przyjąć, że w istocie odwołująca w spornym okresie wykonywała na rzecz płatnika składek okazjonalnie czynności polegające na księgowaniu faktur, czy rozliczaniu składek ZUS za pracowników płatnika,

jednakże nie sposób przyjąć, że świadczyła pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę ani też, że praca ta świadczona była pod kierownictwem pracodawcy, w sposób ciągły.

Sąd Okręgowy podniósł, że A. Z. na długo przed podpisaniem umowy o pracę z J. L., zajmowała się księgowością płatnika – w ramach stosunków koleżeńskich, doraźnej pomocy, dokonywała rozliczeń płatnika, a dokumenty rozliczeniowe przesyłała płatnikowi drogą elektroniczną. Po podpisaniu umowy o pracę, tj. po dniu 1 października 2015 roku, jak i w czasie korzystania ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą, odwołująca nadal sporadycznie wykonywała na rzecz płatnika te same czynności rozliczania składek ZUS i księgowania faktur.

Zdaniem Sadu pierwszej instancji, nie można również przyjąć, że A. Z. miała zorganizowane i wskazane przez pracodawcę miejsce pracy, o ile bowiem świadkowie zeznający w sprawie wskazywali, iż miejscem świadczenia pracy powódki było 2 - pokojowe mieszkanie płatnika, to zeznania te wykazywały jednocześnie, że odwołująca nie miała swobodnego dostępu do mieszkania płatnika, przychodziła tam co jakiś czas, a w mieszkaniu tym nie było żadnego wyznaczonego miejsca do pracy.

Od 01 października 2015 roku pracodawca nie udostępnił odwołującej również innego miejsca do wykonywania pracy, ponieważ firma nie miała lokalu, w którym mogłaby być wykonywane obowiązki pracownicy. Lokal taki wynajęty został dopiero w listopadzie 2015 roku, a oddany do użytku w grudniu 2015 roku. Powódka wykonując zatem ww. czynności wykonywała je w różnych miejscach, tj. w swoim mieszkaniu, mieszkaniu płatnika, przy czym czynności te wykonywała na sporadycznie na prośbę a nie polecenie płatnika składek, w dogodnym dla siebie czasie.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności powyższe wskazują na brak podporządkowania ubezpieczonej pracodawcy oraz na brak wykonywania przez powódkę pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Z materiału dowodowego nie wynika, aby praca odwołującej była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, a przeciwnie, że to odwołująca samodzielnie ustalała i decydowała, kiedy i gdzie będzie pracować. Była w wykonaniu swoich obowiązków samodzielna. Nadto płatnik nie kontrolował, czy faktycznie odwołująca pracowała i w jakim wymiarze czasu pracy. Ubezpieczona nie miała nadto swobodnego dostępu do danych pracowników (imiona, nazwiska, pesel), potrzebnych do sporządzania dokumentów rozliczeniowych, dane te płatnik składek każdorazowo przysyłał ubezpieczonej drogą elektroniczną. Za każdym razem kiedy ubezpieczona sporządzała dokumenty dla płatnika, J. L. podawała powódce kwoty przychodu i dane pracowników, za których miała rozliczyć składki. Tymczasem osoba zatrudniona na stanowisku głównej księgowej powinna mieć dostęp do akt osobowych pracowników, list płac i innych dokumentów, a sporządzanie dokumentacji wynikającej z jej obowiązków nie powinno wymagać każdorazowo próśb ze strony pracodawcy o wykonanie danej pracy – jak to miało miejsce w przypadku odwołującej. Jak wynika bowiem z korespondencji emaliowej prowadzonej między powódką, a płatnikiem, ubezpieczona podejmowała czynności na rzecz płatnika zawsze na jego prośbę, a nie samodzielnie.

Żaden z zeznających świadków nie był w stanie podać, jakie konkretnie czynności wykonywała odwołująca. Świadek P. B. zeznał jedynie, że A. Z. poszukiwała lokalu na biuro, ale nie wiedział, by wykonywała jakiegokolwiek czynności księgowe oprócz odbierania faktur, których kilka przekazał jej osobiście. Z kolei świadek P. M. nie był w stanie wskazać, gdzie powódka miała świadczyć pracę i jakie czynności wykonywała w październiku 2015 roku w związku z rejestracją w KRS spółki (...).

Świadek Ł. L., który zajmował się przygotowaniem dokumentacji płatnika dla celów zarejestrowania (...) Spółki z o.o. w Krajowym Rejestrze Sądowym zeznał, że do umowy spółki przedłożony został bilans w grudniu 2015 roku oraz, że według jego wiedzy odwołująca miała taki bilans przygotować. Świadek ten wskazał nadto, że bilans znajdujący się w aktach ZUS z daty 10.11.2015r. ( wykonany i podpisany przez A. Z. k. 23 akt organu) nie jest tym, który został przedłożony do umowy spółki.

Sąd Okręgowy ustalił natomiast, że do umowy spółki został dołączony bilans podpisany przez A. Z. w dniu 3.12.2015r., a więc w okresie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą.

Kolejnym z argumentów przemawiających za dokonaną przez Sąd pierwszej instancji oceną sprawy jest okoliczność, że zarówno przed jak i po zatrudnieniu A. Z., J. L. nie zatrudniła pracownika na stanowisku głównej księgowej, a w czasie trwania zwolnienia lekarskiego ubezpieczonej nie zatrudniła nikogo na zastępstwo. Czynności z zakresu księgowości wykonywała nadal J. L. wraz z konkubentem K. O. oraz częściowo P. M., którego wynagrodzenie – pomimo przejęcia dodatkowych obowiązków - nie uległo zwiększeniu. Księgowa na zastępstwo zatrudniona została dopiero po przekształceniu płatnika w spółkę z o.o. i to w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 2800 zł. brutto.

Wątpliwości Sądu Okręgowego budził również fakt przyznania ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 7.800,00zł brutto miesięcznie (które w skali roku wynosi 93.600,00 zł), podczas gdy z informacji uzyskanych od Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. wynika, że dochód płatnika z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej wyniósł w 2013 roku – 3.786,50 zł, w 2014 roku – 27.049,17 zł. Natomiast z bilansu przedłożonego przez płatnika wynika, że na dzień 10 listopada 2015 roku jego zysk wyniósł 21.207,07 zł., Z kolei sama J. L. jak i zeznający w sprawie świadek K. O. - prywatnie jak wskazano konkubent płatnika J. L. – zeznali, że miesięczny dochód J. L. z tytułu prowadzonej działalności oscylował w granicach 2 – 3 tys. zł.

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze generowanie przez firmę płatnika comiesięcznych kosztów związanych z koniecznością wypłaty wynagrodzeń dla pracowników i odprowadzania za nich składek do ZUS, sytuacja finansowa nie pozwalała płatnikowi na comiesięczne wypłacanie ubezpieczonej wynagrodzenia w tak dużej wysokości. Zastanawiające jest również, że miesięczne dochody pracownika były wyższe niż dochody samego pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że dokumenty takie jak karta szkolenia bhp, listy obecności czy też sama umowa o pracę, nie stanowią dowodu świadczenia pracy. W ocenie tego Sądu dokumenty powyższe stworzone zostały jedynie celem upozorowania istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Sąd meriti podkreślił, że listy obecności powódki w pracy budzą poważne wątpliwości co do ich wiarygodności i, jego zdaniem, sporządzone zostały jedynie na potrzeby niniejszego postępowania. Ubezpieczona poświadczyla bowiem na tych listach obecność w pracy w dniach 13 i 14 października 2015 roku oraz od 2 do 4 listopada 2015r. podczas gdy z dokumentacji medycznej przedłożonej w toku postępowania wynika, że w tych właśnie dniach przebywała w szpitalu w P. (k. 44-45). Nadto ubezpieczona nie przedłożyła badań lekarskich potwierdzających jej zdolność do pracy na stanowisku księgowej, a przedłożona przez nią książeczka do celów sanitarno – epidemiologicznych, jest jedynie dokumentem wymaganym podczas zatrudnienia na stanowiskach, gdzie może wystąpić zagrożenie epidemiologiczne. Nie jest natomiast dokumentem poświadczającym zdolność do pracy na konkretnym stanowisku - w tym przypadku księgowej.

Sąd Okręgowy stwierdził również, że w jego ocenie, nie bez znaczenia dla sprawy jest również to, że odwołująca jest siostrą partnera życiowego J. K. O. i ciotką ich wspólnych dzieci i zdaniem Sądu to właśnie te powiązania zadecydowały o jej zatrudnieniu.

W świetle powyższego Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom odwołującej, płatnika składek oraz świadków w tym zakresie, w jakim twierdzili, że A. Z. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę tj. pracowała pod kierownictwem i w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego nie można bowiem ustalić, aby rzeczywiście tego rodzaju zależności w niniejszym stosunku łączącym strony występowały.

Sąd pierwszej instancji nie kwestionował, że rzeczywiście A. Z. podejmowała czynności na rzecz płatnika składek, ale, jego zdaniem, nie można uznać, że robiła to w ramach stosunku pracy, a jedynie, że pomagała J. L. przy pojedynczych czynnościach, związanych z prowadzeniem firmy tym bardziej, że pomoc tę świadczyła zarówno przed podpisaniem umowy jak i później w trakcie zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy działając na podstawie przepisu art. 477<sup>14</sup> §1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonej, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II sentencji na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. Zgodnie z treścią § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) - stawki minimalne wynoszą 360 zł w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego. Według natomiast treści § 23 rozporządzenia, niniejsze rozporządzenie weszło w życie z dniem 01 stycznia 2016 r. Zgodnie natomiast z § 2 rozporządzenia zmieniającego, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia (tj. przed 27.10.2016 r.) stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Zatem w niniejszej sprawie, jako, że wszczętej pod rządami rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do jej zakończenia w I instancji należy stosować przepisy dotychczasowe.

Apelację od całości wyroku wywiodła ubezpieczona. Orzeczeniu zarzuciła:

I. obrazę przepisów postępowania, mającą wpływ na jego treść, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. wskutek braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania dowolnej oceny dowodów, z przekroczeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, co doprowadziło do błędnych ustaleń przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, a polegających w szczególności na wadliwym ustaleniu:

**a.** że odwołująca się A. Z. nie wykonywała faktycznie pracy na rzecz płatnika na podstawie umowy o pracę z dnia 01.10.2015r. w ramach stosunku pracy,

**b.** że odwołująca się w spornym okresie wykonywała na rzecz płatnika składki jedynie okazjonalnie czynności polegające na księgowaniu faktur czy rozliczaniu składek ZUS za pracowników płatnika, których nie można uznać jako świadczenia pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, w sposób ciągły i pod kierownictwem pracodawcy,

**c.** że odwołująca się nie miała zorganizowanego i wskazanego przez pracodawcę miejsca pracy, co miałyby świadczyć o braku podporządkowania odwołującej się pracodawcy,

**d.** że płatnik składek każdorazowo przysyłał odwołującej się dane pracowników potrzebne do sporządzania dokumentów rozliczeniowych,

**e.** że sytuacja finansowa płatnika składek nie pozwalała mu na wypłacanie odwołującej się wynagrodzenia we wskazanej w umowie o pracę wysokości,

2. art. 328 § 2 k.p.c. wskutek niewypowiedzenia się przez Sąd czy uznał zeznania świadków P. B. i Ł. L. za wiarygodne czy też odmówił im wiarygodności i mocy dowodowej,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art. 83 ust. 1 i 2 w zw. z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 oraz art. 86 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) poprzez błędną ich wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie jako podstawy kompetencyjnej dla ustalania przez ZUS ważności zawartej umowy o pracę.

Podnosząc powyższe zarzuty ubezpieczona wniosła w oparciu o art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 01 kwietnia 2016r. i stwierdzenie, że A. Z. podlega ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym i chorobowym od dnia 01.10.2015 r. w związku z zawartą umową o pracę z płatnikiem składek oraz o zasądzenie na rzecz ubezpieczonej od organu rentowego kosztów postępowania



w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych, a ewentualnie w oparciu o art. 386 § 4 k.p.c. wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Apelująca wskazała, że kwestionując ważność zawartej umowy o pracę z dnia 01.10.2015 r., Sąd pierwszej instancji uznaje za niewiarygodne m.in. wszystkie dowody w postaci zeznań świadków przesłuchanych w sprawie oraz z zeznań odwołującej. W tym zakresie uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wyłącznie ogólne stwierdzenie, że Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej się, jej brata oraz płatnika składek i świadków w zakresie w jakim twierdzili, że A. Z. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę tj. pracowała pod kierownictwem i w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie." Skarżąca podała, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku - wskutek braku wskazania przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności poszczególnym świadkom i nie ustosunkowania się do ich treści - jest niezrozumiałe i niejasne. Sąd I instancji z jednej bowiem strony wskazuje, iż dokumenty takie jak m.in. listy obecności czy umowa o pracę nie stanowią dowodu świadczenia pracy i z zdaniem Sądu zostały stworzone celem upozorowania istnienia stosunku pracy a z drugiej strony Sąd dokonuje ich oceny. Z tych względów zaskarżonemu wyrokowi zarzucić należało naruszenie art. 328 § 2. k.p.c. W ocenie ubezpieczonej Zeznania świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie jak też zeznania ubezpieczonej, jednoznacznie dowodzą, że od dnia 01.10.2015 r. Odwołująca się A. Z. wykonywała pracę na rzecz płatnika na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem J. L..

W dalszej części ubezpieczona zakwestionowała ustalenie Sądu pierwszej instancji co do tego, że płatnik składek każdorazowo przysyłał odwołującej się dane pracowników potrzebne do sporządzania dokumentów rozliczeniowych. Odwołująca się miała dostęp do danych pracowników, zapisane one były w programie księgowym w laptopie przekazanym do dyspozycji odwołującej. Ustalenia Sądu w tym zakresie zostały oparte na przykładowo przedłożonej na żądanie ZUS wiadomości z poczty elektronicznej przez płatnika składek. Przykładowa wiadomość e-mail nie przesądza o tym, iż dane pracowników przekazywane były odwołującej się co miesiąc. Nie został przeprowadzony na tę okoliczność żaden dowód.

Odnosnie sytuacji finansowej płatnika skarżąca wskazała, że dochód roczny firmy nie odzwierciedla faktycznie kondycji finansowej firmy, ze względu na fakt, iż osiągnięty zysk inwestowany był w rozwój nowoutworzonej firmy, w celu jej rozbudowy. Odnosząc się do twierdzeń zaskarżonego wyroku związanego z bilansem przedłożonym do umowy spółki, skarżąca wskazała, że zarówno ona, jak też świadek Ł. L. wskazali, iż ubezpieczona zdążyła opracować bilans nad którym pracowała do czasu powstania jej niezdolności do pracy a więc od początku października 2015 r. do połowy listopada 2015 r. Jednakże ze względu na fakt, iż dla celów zarejestrowania Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Krajowym Rejestrze Sądowym konieczna była aktualizacja bilansu sporządzonego wcześniej przez odwołującą się - został on jedynie zaktualizowany, a przygotowany wcześniej.

Kończąc apelująca wywiodła, że przedmiotem rozpoznawanej sprawy jest ustalenie, czy umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną z płatnikiem składek jest pozorna.

Zdaniem apelującego przepisy powołane przez Sąd pierwszej instancji nie dają podstawy kompetencyjnej do ustalania przez ZUS ważności zawartej umowy o pracę, gdyż nie zawierają kryteriów weryfikacji. Ich sądowe uzupełnianie poprzez stosowanie Kodeksu Cywilnego, Kodeksu Pracy czy zasad prawa wydobytych z systemu (z poziomu ustawy) narusza standard, nie tylko pewności prawa ale także wymóg ustawowej regulacji tej materii. Tym samym zarówno ZUS jak i Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie wkroczył w dziedzinę zarezerwowaną dla ustawodawcy.

W ocenie apelującego ZUS nie może unieważniać elementów wykonanej umowy o pracę, tak jak uczynił to w niniejszej sprawie.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

Apelacja ubezpieczonej nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchylając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo także zastosował prawo materialne. Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania. Wobec niewątpliwego wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie widział też konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie stanowi art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j. t. Dz. U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585 ze zm.; zwanej dalej ustawą systemową), zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, a przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Nie powinna też budzić wątpliwości dopuszczalność weryfikowania przez organ rentowy i sąd rzeczywistego charakteru umów o pracę zawieranych przez ubezpieczonych.

Nie ulega wątpliwości, że strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia, w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej.

Podstawę prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k.p. - 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. Zatem o tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Należy zauważyć, że w przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

W ocenie Sądu odwoławczego bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. polegający na nieuwzględnieniu faktów przytaczanych przez skarżącą, wskazujących jednoznacznie na okoliczności zawarcia umowy o pracę, specyfiki wykonywanej pracy i przyjęcie ich za niewiarygodne, a także przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów poprzez wskazanie przez Sąd pierwszej instancji, iż przedłożone dowody są niewystarczające dla stwierdzenia zasadności odwołania skarżącej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wszechstronna ocena dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak też z zeznań świadków i stron, pod kątem elementów stosunków pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. wskazywała na brak świadczenia przez ubezpieczoną pracę (w rozumieniu przepisów kodeksu pracy) na rzecz płatnika. Należy podkreślić, że rolą sądu ubezpieczeń społecznych jest badanie stosunku pracy pod kątem przesłanek wynikających z przepisów prawa. W związku z tym należało uznać, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, bez zamiaru jej realizacji w ramach obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu odwoławczego zawarta przez ubezpieczoną i płatnika składek umowa nie rodziła żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie również w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy na mocy przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podkreślić należy, że przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy nie miał znaczenia fakt, że umowa o pracę została zawarta w celu uzyskania świadczeń przez ubezpieczoną, będącą w ciąży. Podjęcie pracy, kierując się wyłącznie takimi przesłankami, jest jak najbardziej dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest sprzeczne z prawem. Tak więc bez znaczenia był fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży. Natomiast całość materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie doprowadziła Sąd Apelacyjny do przekonania, że ubezpieczona w rzeczywistości nie była pracownikiem płatnika (nie wykonywała pracy na jego rzecz), albowiem stosunek prawny między A. Z. a płatnikiem został zawarty jedynie dla pozorów i z tego względu ubezpieczona nie posiadała tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Umowa o pracę z dnia 1 października 2015 r. miała w myśl art. 83 § 1 k.c. charakter pozorny i była nieważna, z tego względu, że w zamiarze jej stron miała jedynie wywołać wrażenie u osób postronnych, iż strony łączy stosunek pracy. Oświadczenie woli jest złożone dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy w ramach reżimu pracowniczego, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Przy tym, pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190 i 5 października 2006 r., I UK 324/06, M.P.Pr. 2008/1/40).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, ponowna analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwalała uznać, że A. Z. świadczyła pracę w warunkach umowy o pracę na rzecz płatnika J. L. prowadzącej działalność gospodarczą związaną z wykonywaniem instalacji elektrycznych. Bezspornie ubezpieczona i płatnik składek podpisały w dacie 1 października 2015 roku umowę o pracę na czas określony do 1 października 2017 r. na stanowisku głównej księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 7800 zł. Natomiast już 13 listopada 2015 roku ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Podpisując umowę ubezpieczona była już niewątpliwie w ciąży i to w 16 jej tygodniu (prawie połowa). Już w trakcie trwania rzekomej umowy o pracę ubezpieczona dwukrotnie przebywała w szpitalu (nota bene podpisując w tych dniach listę obecności).

Wobec takiej zbieżności korzystnych dla ubezpieczonej zdarzeń, organ rentowy słusznie nabrał podejrzeń i zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Przede wszystkim, tak ZUS, jak i Sąd Okręgowy słusznie uznały, że nie istniała gospodarczo uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika na wskazanym stanowisku. Wskazać bowiem należy, że dotychczas apelująca w ramach pomocy świadczonej osobom bliskim (A. Z. jest ciocią dzieci J. L.) na rzecz płatnika składek wykonywała okazjonalnie czynności polegające na księgowaniu faktur, czy rozliczaniu składek ZUS za pracowników płatnika, jednakże nie sposób przyjąć, że świadczyła pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę ani też, że praca ta świadczona była pod kierownictwem pracodawcy, w sposób ciągły. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, już tylko ta okoliczność potwierdzała, że pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę ubezpieczonej korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą. Fakt ten potwierdzają także powiązania rodzinne między ubezpieczoną a płatnikiem – brat ubezpieczonej to partner J. L. oraz ojciec jej dwójki dzieci. Co więcej, zatrudnienie A. Z. nie było ekonomicznie uzasadnione z uwagi na kondycję finansową płatnika. Strony nie przedstawiły przekonujących dowodów uzasadniających w ogóle potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej, nie mówiąc już o wskazanym stanowisku. Co więcej – na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona żadna inna osoba. Jak podał Sąd Okręgowy czynności z zakresu księgowości wykonywała nadal J. L. wraz z konkubentem K. O. oraz częściowo P. M., którego wynagrodzenie – pomimo przejścia dodatkowych obowiązków - nie uległo zwiększeniu.

Apelacja ubezpieczonej sprowadza się do nieuzasadnionej polemiki z prawidłowo sporządzonym i uzasadnionym wyrokiem Sądu pierwszej instancji. Skarżąca zarzucając błędną ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy wskazuje jedynie na te wybiórcze fragmenty zeznań świadków, które są korzystne pod kątem prezentowanego przez nią stanowiska w postępowaniu. Ubezpieczona całkowicie pomija to, że żaden z zeznających świadków nie był w stanie

podać, jakie konkretnie czynności wykonywała odwołująca. Dokument w postaci przedłożonego przez odwołującą się bilansu, jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, został podpisany przez A. Z. w dniu 3 grudnia 2015 r., a więc w okresie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Nie ma on zatem żadnej wartości dowodowej co do czynności podejmowanych przez ubezpieczoną w spornym czasie i dodatkowo potwierdza fakt, że okazjonalna pomoc w rodzinie nie miała charakteru zatrudnienia pracowniczego. Żaden bowiem pracownik nie powinien i nie może wykonywać pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. W materiale dowodowym brak jest innych dokumentów, które potwierdzałyby fakt świadczenia przez ubezpieczoną pracy. Ubezpieczona nie była w stanie przedłożyć takich dokumentów poza listami obecności, które wskazywały na wykonywanie pracy w dniach 13 i 14 października 2015 roku oraz od 2 do 4 listopada 2015 r., podczas gdy z dokumentacji medycznej przedłożonej w toku postępowania wynika, że w tych właśnie dniach przebywała w szpitalu w P..

Sąd Apelacyjny podziela w również w całości rozważania Sądu pierwszej instancji dotyczące braku zorganizowanego i wskazanego przez pracodawcę miejsce pracy ubezpieczonej. Nadto z korespondencji e-mail prowadzonej między ubezpieczoną, a płatnikiem wynika, że ubezpieczona podejmowała czynności na rzecz płatnika zawsze na jego prośbę, a nie samodzielnie. Dodatkowo, nieprzedłożenie badań lekarskich potwierdzających zdolność do pracy A. Z. na stanowisku księgowej potwierdza, że czynności podejmowane przez A. Z. na rzecz płatnika składek nie były wykonywane w ramach stosunku pracy. Jednocześnie słusznie uczynił Sąd Okręgowy poddając dowód z przesłuchania stron szczególnej rozprawie zważywszy, że ubezpieczona i płatnik to strony oczywiście zainteresowane rozstrzygnięciem sprawy korzystnym dla siebie. Sąd Okręgowy nie miał żadnych podstaw faktycznych do uznania miarodajności tego dowodu.

Jak już wyjaśniano, stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz, że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. W procesie obowiązuje wyrażona w art. 6 k.c. zasada rozkładu ciężaru, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W związku z tym to osoba powołująca się na przysługujące jej prawo, dochodząca czegoś od innej osoby, obowiązana jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. Skoro odwołująca zaprzeczała twierdzeniom organu rentowego, to winna była wskazywać okoliczności i fakty, na podstawie których możliwe byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. W ocenie sądu drugiej instancji, przedstawiony przez odwołującą materiał dowodowy nie pozwala na wyprowadzenie z niego wniosków zgodnych z podnoszonymi przez ubezpieczoną twierdzeniami. Sąd Apelacyjny wyjaśnia, że wykazywanie zasadności swego stanowiska wyłącznie na podstawie twierdzeń osób w istocie zainteresowanych rozstrzygnięciem okazało się niewystarczające dla wykazania, czy i jaką „pracę” ubezpieczona wykonywała. Nie ma dowodów potwierdzających, że ubezpieczona w spornym okresie faktycznie pracowała na podstawie umowy o pracę jak pracownik, gdyż nie ma materialnych przejawów tej działalności.

Reasumując, w świetle całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Apelacyjny uznał, że w łączącym strony stosunku prawnym nie było w ogóle cech stosunku pracy, pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę. O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych decyduje rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p., a tego w przedmiotowym przypadku zabrakło. Stosunek prawny łączący strony nie rodził zatem obowiązku ubezpieczenia społecznego z tego tytułu, co czyniło zasadnym stanowisko organu rentowego w zaskarżonej decyzji. W takich okolicznościach umowę o pracę z dnia 1 października 2015 r. należało także zakwalifikować jako zawartą dla pozorów zgodnie z art. 83 § 1 k.c., albowiem zamiarem stron zawierających umowę o pracę nie było realizowanie stosunku pracy o cechach wynikających z treści art. 22 § 1 k.p., co czyniło dodatkowo taką umowę nieważną.

Mając na uwadze przedstawione wyżej ustalenia i rozważania, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach postępowania apelacyjnego rozstrzygnięto w punkcie II sentencji na podstawie przepisów art. art. 98 §1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym do dnia 27 października 2016 r. (mając na uwadze termin wniesienia apelacji).

SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska SSO (del.) Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk