

Sygn. akt III AUa 189/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2018 r. w Szczecinie

sprawy N. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

przy udziale (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 października 2017 r. sygn. akt IV U 918/16

1. oddała apelację,

2. zasądza od ubezpieczonej N. O. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 189/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. decyzją z dnia 18 stycznia 2016 r. stwierdził, że N. O. jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 6 sierpnia 2015 r. W uzasadnieniu wskazał, że zebrany w trakcie postępowania materiał dowodowy w sprawie nie

pozwała na przyjęcie, że umowa zawarta pomiędzy płatnikiem składek a N. O. była ważna, a praca była faktycznie wykonywana od dnia 5 sierpnia 2015 r. Zdaniem organu, umowa o pracę została zawarta dla pozorów, jedynie w celu uzyskania prawa do świadczeń – zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. W toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego ujawniono szereg nieścisłości i rozbieżności. Z danych uzyskanych przez organ rentowy wynikało, że N. O. od 15 maja 2015 r. korzysta ze zwolnienia lekarskiego w związku z stwierdzoną ciążą. N. O. nie wyjaśniła również jakie czynności faktycznie wykonywała na objętym stanowisku pracy, przedstawiła jedynie bardzo szeroki zakres obowiązków na danym stanowisku pracy. Jej zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nastąpiło z uchybieniem ustawowego terminu. W ocenie organu rentowego przedłożona w toku postępowania dokumentacja pracownicza została sporządzona wyłącznie na potrzeby postępowania administracyjnego, nie zostały przedłożone żadne materialne dowody na potwierdzenie wykonywania przez ubezpieczoną pracy (e-maile, notatki, kalendarze spotkań, projekty). N. O. nie posiadała również żadnego doświadczenia zawodowego na stanowisku menadżera. W ocenie organu rentowego płatnik składek w sposób nieracjonalny zatrudniał na stanowiskach menadżerskich 2 osoby, które w istocie nie miały kim zarządzać. Po przejściu na zwolnienie lekarskie N. O. jej obowiązki przejęli wspólnicy spółki (płatnika składek), a w związku z upływem sezonu urlopowego nie istniała dalsza potrzeba zatrudniania pracownika na stanowisku menadżerskim (kierowniczym). Organ rentowy zwrócił również uwagę na fakt, że spółka od momentu powstania zatrudniła 2 menadżerów, którzy w krótkim czasie od zatrudnienia stali się niezdolni do pracy, a od 5 października 2015 r. są oni nieobecni w pracy. Na ich miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba, co w ocenie organu rentowego wskazuje na brak rzeczywistej potrzeby do ich zatrudnienia przez płatnika składek, a podjęte przez płatnika czynności (zawarcie z nimi umowy o pracę) miało na celu uzyskanie przez nich wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Ubezpieczona N. O. nie zgodziła się z przedmiotową decyzją organu rentowego. Wniosła o jej zmianę poprzez przyjęcie, że podlega ona od dnia 5 sierpnia 2015 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Podniosła, że przed przystąpieniem do wykonywania pracy u płatnika składek została uznana za zdolną do jej wykonywania. Jako pracownik nie miała wpływu na terminowość wykonywania przez płatnika składek obowiązków związanych ze zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych. Nie miała wpływu na to, że w dość krótkim czasie musiała udać się na zwolnienie lekarskie. Praca była faktycznie wykonywana przez ubezpieczoną w ramach przedstawionego zakresu obowiązków pracowniczych. Wspólnicy spółki powierzyli jej wykonywanie czynności, które wcześniej wykonywali samodzielnie. Organ rentowy nie przeprowadził żadnych czynności kontrolnych w miejscu wykonania pracy przez ubezpieczoną i nie ma podstaw do kwestionowania zgromadzonej dokumentacji pracowniczej ubezpieczonej. Po udaniu się przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejęła inna spółka (...) z P., której udziałowcem jest (...) spółki (...).

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem. Organ rentowy podkreślił, że zatrudnienie nowych pracowników winno mieć swoje źródło w uzasadnionych przesłankach ekonomiczno-organizacyjnych wynikających z konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej płatnika składek. W realiach niniejszej sprawy po stronie pracodawcy nie wystąpiła potrzeba ekonomiczna i gospodarcza, uzasadniająca zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku menadżera. Ubezpieczona nie świadczyła pracy i wobec powyższego nie może zostać objęta pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Zainteresowana (...) spółka z o.o. z siedzibą w D. w dniu 28 października 2016 r. przystąpiła do sprawy. Wniosła o uwzględnienie odwołania ubezpieczonej N. O..

Wyrokiem z dnia 31 października 2017 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie i zasądził od ubezpieczonej N. O. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

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

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 14 maja 2014 r. Umowa spółki została zawarta w dniu 15 października 2013 r. w siedzibie kancelarii notarialnej we W.. Przedmiotem działalności spółki jest między innymi działalność o profilu hotelarskim, budowlanym, odzieżowym. Spółka zgłosiła do urzędu skarbowego prowadzenie działalności gospodarczej od lutego 2015 r. Rok obrotowy 2015 zakończyła ze stratą 11.240,57 zł.

Obecnie wspólnikami spółki są H. K. (51 udziałów) i M. S. (41 udziałów), która w spółce pełni funkcję prezesa Zarządu. H. K. jest dziadkiem dla urodzonej córki N. O..

Wspólnik spółki (...) H. K. jest właścicielem ośrodka hotelowego, który jest położony w W. przy Alei (...). W dniu 2 maja 2015 r. oddał w najem spółce (...) budynek hotelowo- mieszkalny z obowiązkiem prowadzenia przez najemcę działalności gospodarczej. H. K. w dniu 28 lutego 2015 r. zawarł również ze spółką (...) umowę użyczenia magazynów o powierzchni 200 m⁽²⁾ oraz biura.

W dniu 15 marca 2015 r. spółka (...) zawarła z J. K. i V. K. umowy zlecenia na czas określony 12 miesięcy na całodobową obsługę hotelową oraz przygotowywanie posiłków dla gości, organizowanie imprez. Podmioty te były ze sobą powiązane rodzinnie.

Ubezpieczona N. O. urodziła się (...) W 2014 r. ukończyła Rolnicze Centrum (...) w W., uzyskując tytuł technika hotelarstwa. Posiada prawo jazdy i legitymuje się znajomością obsługi komputera i urządzeń biurowych. Od 29 grudnia 2014 r. do 26 stycznia 2015 r. była zarejestrowana jako bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w W.. Od 26 stycznia 2015 r. do 4 sierpnia 2015 r. odbywała staż w Starostwie Powiatowym W.. W czasie odbywania stażu przedkładała w Powiatowym Urzędzie Pracy w W. zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy za okres od 16 marca 2015 r. do 4 sierpnia 2015 r.

W dniu 5 sierpnia 2015 r. zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menadżer-pracownik biurowy za wynagrodzeniem 5.000,00 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jej obowiązków jako menadżera miało należeć organizowanie i przydzielanie pracy, delegowanie zadań, wdrażanie systemów ocen pracowniczych, kontrolowanie postępów w pracy, przewodzenie zespołowi i reprezentowanie firmy na zewnątrz. Do obowiązków jako pracownika biurowego miało należeć administrowanie oraz całościowa obsługa biura. Ubezpieczona została w dniu 4 sierpnia 2015 r. przebadana przez lekarza, który nie stwierdził przeciwwskazań do wykonywania pracy menadżera. W dniu 5 sierpnia 2015 r. złożyła oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami BHP oraz regulaminem pracy obowiązującym u płatnika składek. Płatnik składek w dniu 11 sierpnia 2015 r. zgłosił ubezpieczoną do pracowniczego ubezpieczenia społecznego od dnia 6 sierpnia 2015 r. Na listach płac ubezpieczona podpisała swoją obecność w dniach od 5 sierpnia do 28 września 2015 r. oraz potwierdziła odebranie w formie gotówkowej wynagrodzenia za miesiąc sierpień i wrzesień 2015 r.

Od 29 września 2015 r. do 31 października 2015 r. płatnik składek wypłacał ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Od 1 listopada 2015 r. do 11 stycznia 2016 r. i od 12 stycznia 2016 r. do 9 stycznia 2017 r. była ona nadal niezdolna do pracy.

Ubezpieczona jako pracownik miała być cały czas dostępna do dyspozycji pracodawcy przez 8 godzin. Jej zakres obowiązków miał obejmować również sprzątanie, wożenie prania, nadzorowanie sortowania odzieży. Praca menadżera jest bardzo ciężka wymaga wykonywania wielu czynności i dyspozycyjności.

M. K. (córka J. K.) od dnia 3 sierpnia 2015 r. również została zatrudniona u płatnika składek na stanowisku przedstawiciela handlowego. Za tożsamym wynagrodzeniem co ubezpieczona (5.000 zł brutto). M. K. od 5

października 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r. przebywała również na zwolnieniu chorobowym. Następnie od 1 marca 2016 r. była nadal nieobecna w pracy w związku z urodzeniem dziecka.

W dniu 25 września 2014 r. założono ubezpieczonej kartę historii zdrowia i choroby u lekarza M. S. (2). Do informowania o swoim stanie zdrowia ubezpieczona upoważniła wtedy E. K. (ojca jej dziecka – syna H. K.). Przed zawarciem umowy o pracę, w dniu 26 marca 2015 r., stwierdzono u ubezpieczonej ciążę. Przewidywany termin porodu ustalono na 16 stycznia 2016 r. W dniu 14 maja 2015 r. ubezpieczona była w 7. tygodniu ciąży. Podczas wizyty lekarskiej w dniu 14 maja 2015 r. wystawiono jej zwolnienie lekarskie na okres od 15 maja 2015 r. do 9 czerwca 2015 r. Kolejna wizyta miała miejsce 9 czerwca 2015 r., kiedy to u ubezpieczonej stwierdzono nawracające krwawienia z dróg rodnych i bóle podbrzusza. W okresie od 30 czerwca 2015 r. do 2 lipca 2015 r. w/w przebywała na oddziale ginekologiczno-położniczym Szpitala (...) w W. z rozpoznaniem ciąży zagrożonej poronieniem. Zalecono jej oszczędzający tryb życia. W dniu 7 lipca 2015 r. ubezpieczona czuła się dobrze, lecz widoczne było jej osłabienie. W dniu 3 sierpnia 2015 r. stwierdzono upławy u ubezpieczonej i lekarz leczący uznał dalszą niezdolność do pracy na okres od 4 sierpnia 2015 r. do 28 września 2015 r. Zwolnienie lekarskie było udzielane bez żadnych przerw od 15 maja 2015 r. do 9 listopada 2015 r. Powodem udzielania zwolnienia był stan zagrożenia ciąży potwierdzony pobytem w szpitalu w dniach od 30 czerwca 2015 r. do 2 lipca 2015 r. W ocenie biegłego ginekologa do 9 listopada 2015 r. ubezpieczona ze względu na stan ciąży była niezdolna do pracy.

Ubezpieczona N. O. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy oraz w związku z macierzyństwem. W dniu 18 listopada 2015 r. organ rentowy (ZUS II Oddział w P.) wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie zasadności zgłoszenia N. O. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika u płatnika składek (...) spółka z o.o.

W jego wyniku organ rentowy decyzją z dnia 18 stycznia 2016 r. stwierdził, że N. O. jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 6 sierpnia 2015 r.

Sąd Okręgowy uznał odwołanie ubezpieczonej za nieuzasadnione podnosząc, iż tytułem do obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 z późn.zm.), chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 w/w ustawy, jak i wypadkowego na podstawie art. 12 ust. 1 w/w ustawy, jest zgodnie z art. 8 ust. 1 w/w ustawy pozostawanie w stosunku pracy przy czym, na podstawie art. 13 pkt 1 w/w ustawy, ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w niniejszej sprawie wymagane było ustalenie czy między N. O. a zgłaszającym ją do pracowniczego ubezpieczenia płatnikiem składek, spółką (...), został nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Sąd ten dodał, że jeden ze współników tej spółki (H. K.) jest dziadkiem dla dziecka N. O. i jej partnera E. K..

Sąd meriti wskazał, że w orzecznictwie nie budzi kontrowersji, iż pojęcie stosunku pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (por. np. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). Zgodnie zaś z art. 22 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. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią 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.

Sąd Okręgowy podkreślił, że o tym, czy strony łączy stosunek pracy rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana – na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu przez pracodawcę wskazanym (Maria Teresa Romer, komentarz do art. 22 k.p., (w:) Prawo pracy. Komentarz, 4. wydanie, LexisNexis, 2009).

Praca musi być świadczona przez pracownika w sposób stały i systematyczny. Jedną z cech stosunku pracy jest bowiem wykonywanie pracy rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową (Tadeusz Zieliński, komentarz do art. 22 k.p., (w:) Ryszard Celeda, Ewa Chmielek - Łubińska, Ludwik Florek (red.), Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Elżbieta Szemplińska, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński Kodeks pracy. Komentarz, 4. wydanie, Dom Wydawniczy ABC, 2005). O zaistnieniu stosunku pracy decyduje więc nie tylko zawarcie umowy o pracę, ale także spełnienie przesłanek wymienionych w powyższym przepisie Kodeksu pracy, tj. odpłatność pracy, konieczność osobistego wykonywania pracy przez pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pozostawanie pod zwierzchnictwem pracodawcy. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 394/97, opubl. OSNAPiUS 1998/20/ 595). Przy czym w doktrynie i orzecznictwie szczególną wagę zwraca się na zasadę podporządkowania organizacyjnego pracownika. Powyższe podporządkowanie rozumiane jest jako obowiązek osobistego wykonywania pracy przez pracownika w miejscu oraz czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod ścisłym kierownictwem pracodawcy. Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy. Dodatkowymi cechami stosunku pracy odróżniającymi go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (vide: m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., sygn. akt I PK 113/06, opubl. Pr.Pracy 2007/1/35). Ponadto istotnym, w ramach umowy o pracę jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji przypomniał, że organ rentowy, wydając zaskarżoną decyzję, zarzucił, iż kwestionowana umowa o pracę pomiędzy N. O. a płatnikiem składek z dnia 5 sierpnia 2015 r. nie była efektywnie wykonywana i zawarta została jedynie dla pozorów, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. Stosownie zaś do powołanego przepisu strony, które dokonują takiej pozornej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Musi też między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregośkolwiek z tych elementów, np. brak tego tajnego porozumienia albo ujawnienie na zewnątrz zamiaru wywołania skutków prawnych innych niż objęte treścią oświadczeń woli wyłącza zaistnienie pozorności. Oba akty – pozorna czynność prawna i akt konfidencji muszą być ze sobą intelektualnie i czasowo powiązane, jedno zdarzenie musi zawierać w sobie dokonanie czynności prawnej pozornej, jawnej dla osób trzecich, i zawarcie aktu konfidencjonalnego (vide: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna., Lex, 2012, Kidyba A., Gawlik Z., Janiak A., Jedliński A., Kopaczyńska-Pieczniak K., Niezbecka E., Sokołowski T.).

Odnosząc się konkretnie do umowy o pracę uznaje się ją za zawartą dla pozorów, 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. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c. Nie można jednak przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa ta była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462). Istotnym jest jedynie czy w związku z zawarciem umowy o pracę, zobowiązania z niej wynikające były wykonywane, a konkretnie czy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249).

Sąd pierwszej instancji wskazał ponadto, że stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

Sąd meriti stwierdził, iż umowa o pracę wywołuje skutki tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, odnoszące się także do dziedziny ubezpieczeń społecznych. Kształtuje tam stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych. Skutki te mają bardzo doniosłe znaczenie, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Stąd też – zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa i doktryny – ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) – zyskuje bowiem dodatkowy walor aksjologiczny. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach każdego konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter świadczeń ubezpieczeniowych i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz by rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, iż choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (tak m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 1 grudnia 2015 r., III AUa 2658/14).

Sąd meriti podkreślił, że nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń.

Odnosząc powyższe rozważania natury teoretycznej na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, uznał, że ubezpieczona N. O. nie udowodniła zgodnie z ciężącym na nim obowiązkiem dowodowym (art. 6 k.c.), spełnienia wszystkich przesłanek do uznania jej za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, a w konsekwencji istnienia tytułu prawnego do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi od dnia 6 sierpnia 2015 r.

Sąd orzekający w pierwszej kolejności uznał, że osoba będąca w ciąży ma takie same prawo do podejmowania zatrudnienia, jak inne osoby poszukujące zatrudnienia na rynku pracy i sama okoliczność ciąży nie może być uznawana za przejaw dyskryminacji na rynku pracy. Osoba będąca w ciąży, która nie posiada stałego zatrudnienia gwarantującego jej ochronę ubezpieczeniową, ma prawo do poszukiwania zatrudnienia i nawiązywania stosunku pracy, który taką ochronę zapewnia. Utrwalonym jest stanowisko judykatury, zgodnie z którym, dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być a priori uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, opubl. OSNP 2006/11-12/192). Objęcie ubezpieczeniem społecznym następuje jednak w momencie faktycznego wykonywania zatrudnienia, nie zaś zatrudnienia w celu uzyskania świadczeń gwarantowanych przez państwo. Jeżeli jednak wyłącznym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c.

Sąd Okręgowy wskazał również, że do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie

zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, podpisanie listy obecności, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może bowiem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził więc postępowanie dowodowe, ukierunkowując je na wyjaśnienie, czy N. O. wykonywała pracę na rzecz płatnika składek w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy. W szczególności, czy istniało podporządkowanie wobec pracodawcy, wykonywanie pracy w określonych godzinach i miejscu, ale również, czy praca ta była niezbędna pracodawcy i przekładała się na realne korzyści ekonomiczne, pozwalające w konsekwencji pokryć koszt wynagrodzenia pracownika. Jedynie bowiem wykazanie świadczenia pracy w umówionym przez strony umowy zakresie, mogło doprowadzić do uznania jej za zawartą bez naruszenia art. 83 k.c. i uwolnić ubezpieczoną oraz płatnika składek od zarzutu jaki przedstawił w zaskarżonej decyzji organ rentowy.

W ocenie Sądu meriti, zawarcie umowy przez strony miało wyłącznie na celu uzyskanie przez N. O. świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Przeprowadzone postępowanie dowodowe w sprawie wykazało bowiem, że ubezpieczona przed zawarciem umowy z płatnikiem składek wiedziała o stanie ciąży i jej niepewnym przebiegu. Ubezpieczona w toku postępowania sądowego przyznała, że stan ciąży i związana z tym niezdolność do pracy był znany płatnikowi składek oraz że z chwilą przejścia ze Starostwa Powiatowego do spółki była na zwolnieniu lekarskim, o czym poinformowała firmę (vide pismo ubezpieczonej, k. 39 akt sądowych). Od marca 2015 r. korzystała stale i nieprzerwanie ze zwolnień lekarskich, a na przełomie czerwca i lipca 2015 r. przebywała w szpitalu z rozpoznanym stanem zagrożenia ciąży. Wtedy też zalecono ubezpieczonej oszczędny tryb życia.

Sąd Okręgowy, na podstawie art. 278 § 1 k.p.c., postanowił dopuścić dowód z opinii biegłego z zakresy ginekologii i położnictwa na okoliczność ustalenia (na podstawie dokumentacji medycznej ubezpieczonej – zaświadczenia lekarskiego, karty ciąży, historii zdrowia i choroby), czy w okresie ciąży lek. med. M. S. (2) ginekolog-położnik stwierdzał u ubezpieczonej niezdolność do pracy i udzielał jej zwolnień lekarskich, w tym w okresie od 04.08.2015 r., jeżeli tak, to z jakiego powodu i przez jaki okres oraz czy z uwagi na stan ciąży ubezpieczona była zdolna do pracy.

W wydanej w dniu 16 czerwca 2017 r. opinii biegła specjalista ginekolog-położnik M. P. stwierdziła, że ciążę ubezpieczonej rozpoznano w trakcie wizyty lekarskiej w dniu 14 maja 2015 r. Według terminu ostatniej miesiączki był to już 7. tydzień ciąży, a według badania USG około 5. tydzień. Ubezpieczonej udzielono wówczas zwolnienia lekarskiego od 15 maja do 9 czerwca 2015 r. Kolejno, na wizycie w dniu 9 czerwca 2015 r. N. O. zgłosiła krwawienia nawracające z dróg rodnych i bóle podbrzusza. Udzielono jej wówczas zwolnienia do 4 sierpnia 2015 r. Następnie w dniach od 30 czerwca do 2 lipca 2015 r. ubezpieczona przebywała na Oddziale Ginekologicznym Szpitala (...) w W. z rozpoznaniem „Ciąża I Tydzień 12 Poronienie zagrażające”. Biegła ustaliła, że w trakcie kolejnej wizyty, tj. w dniu 3 sierpnia 2015 r. (17. tydzień ciąży), stwierdzono ustąpienie plamienia z dróg rodnych, jednak pojawiły się upławy. Wobec czego lekarz prowadzący uznał niezdolność ubezpieczonej do pracy od 4 sierpnia 2015 r. do 28 września 2015 r. W konfrontacji z powyższym biegła podkreśliła, iż w tymże dniu (tj. 4 sierpnia 2015 r.) lekarz medycyny pracy uznał ubezpieczoną za zdolną do podjęcia zatrudnienia.

We wnioskach opinii biegła wskazała, że zwolnienia lekarskie ubezpieczonej były udzielane bez żadnych przerw z powodu zagrożenia ciąży od dnia 15 maja 2015 r. do 9 listopada 2015 r. Wobec czego stwierdziła, że co najmniej do 9 listopada 2015 r. ubezpieczona ze względu na stan zagrożenia ciąży była niezdolna do pracy.

W przedłożonej opinii uzupełniającej z dnia 4 sierpnia 2017 r. biegła ponownie wyjaśniła, że jak wynika z przedłożonej dokumentacji medycznej ubezpieczonej, N. O. bez żadnych przerw, w okresie od 15 maja 2015 r. do 9 listopada 2017 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich. Marginalnie biegła stwierdziła, że nie zna podstaw na jakich lekarz medycyny pracy uznał N. O. za zdolną do świadczenia pracy, albowiem nie przeanalizował on wówczas stanu ciąży.

Sąd Okręgowy wskazał, iż miał na uwadze, że opinia biegłego podlega ocenie – na mocy art. 233 § 1 k.p.c. – przy zastosowaniu właściwych dla jej przedmiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu

wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażonych w niej wniosków (por. postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 7.11.2000r. I CKN 1170/98, OSNC 2001/4/64).

Sąd ten podkreślił, iż wszechstronnie rozważył opinię biegłej wydaną w przedmiotowej sprawie w świetle zebranego w sprawie materiału, uznając ją za miarodajną w kwestii oceny stanu ciąży ubezpieczonej i zdolności do pracy w okresie co najmniej do 9 listopada 2015 r. Opinia ta wydana została przez biegłą z zakresu ginekologii i położnictwa, a zatem przez lekarza, którego specjalizacja i wiedza medyczna gwarantowała właściwą ocenę przebiegu ciąży ubezpieczonej i analizę obiektywnych badań dodatkowych. Wobec tak stanowczej opinii biegłej, Sąd meriti nie uznał zastrzeżeń podnoszonych przez ubezpieczoną, iż była ona zdolna do pracy od 5 sierpnia 2015 r. do 28 września 2015 r., a okresowo niezdolna od 29 września 2015 r. do 9 listopada 2015 r. oraz, iż biegła całkowicie pominęła zaświadczenie o zdolności do pracy wystawione przez lekarza medycyny pracy. W przekonaniu Sądu pierwszej instancji, omówiona opinia wraz z opinią uzupełniającą była na tyle kategoryczna i przekonująca, że wystarczająco wyjaśniała zagadnienia wymagające wiadomości specjalnych. Biegła sądowa jednoznacznie uznała, że stan zagrożenia ciąży czynił ubezpieczoną niezdolną do pracy nieprzerwanie co najmniej do listopada 2015 r.

Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, trudno uznać za wiarygodne zeznania stron: ubezpieczonej N. O., jak i prezes zainteresowanej Spółki (...) dotyczące faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną czynności w ramach stosunku pracy. W pierwszej kolejności Sąd ten wskazał, iż jak wynika z przedłożonej dokumentacji ubezpieczona, jak i M. K. były jedynymi pracownicami spółki, z kwotą podstawy wynagrodzenia wynoszącą 5.000 zł brutto. Jak wynika z deklaracji CIT-8 Spółki (...) za 2015 r. spółka wykazała stratę w wysokości 11.240,57 zł. Nie było zatem finansowych podstaw do zatrudnienia ubezpieczonej za wynagrodzeniem w takiej wysokości. Kolejno, w aktach sprawy brak jest jakichkolwiek materialnych dowodów na potwierdzenie wykonywania przez ubezpieczoną pracy. Ubezpieczona, mając w świadomości swój stan zagrożenia ciąży, z pewnością nie wykonywała żadnych czynności mogących wpłynąć negatywnie na swój stan zdrowia. Sąd dostrzegł, iż N. O. już od 16 marca 2015 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego (a zatem już w trakcie odbywania stażu w Starostwie Powiatowym w W.), a w związku z komplikacjami, które pojawiły się w przebiegu ciąży na przełomie czerwca i lipca 2015 r. oraz kończącym się w dniu 27 lipca 2015 r. stażem musiała poszukiwać możliwości objęcia ubezpieczeniem społecznym. Również na tej podstawie pozostali słuchani w sprawie świadkowie okazali się zdaniem Sądu meriti niewiarygodni. Sąd ten nie dał wiary świadkom H. K., jak i J. K., iż

w spółce istniała potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej, ponieważ świadkowie zeznali, że wszelkie prace w należącym do nich wykonywali pracownicy spółki (...) obecnie R. Zaineresowana spółka nie zatrudniała poza M. K. innych pracowników, a zatem zakres obowiązków ubezpieczonej na stanowisku menagera, tj. organizowanie i przydzielanie pracy, delegowanie zadań, wdrażanie systemów ocen pracowniczych, kontrolowanie postępów w pracy, przewodzenie zespołowi i reprezentowanie firmy na zewnątrz, był iluzoryczny. Nie potwierdziło się też wykonywanie pracy na stanowisku pracownika biurowego, tj. administrowanie oraz całościowa obsługa biura. Zakres czynności został wytworzony w ocenie Sądu Okręgowego na potrzeby uwiarygodnienia zawarcia umowy o pracę, do skutecznego zawarcia, której w istocie nie doszło, bowiem strony umowy o pracę, mając świadomość niezdolności ubezpieczonej do pracy, miały jednocześnie 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. Również z uwagi na przebieg ciąży ubezpieczonej opisany przez biegłą ginekolog (ciąża zagrożona), nie można uznać za wiarygodne twierdzenia świadków, iż N. O. była zdolna do wykonywania jakichkolwiek czynności pracowniczych (codzienna wymiana pościeli, wożenie prania do pralni). Odnośnie zeznań świadków B. K., M. K. (1) i M. L., którzy zeznali, że widzieli ubezpieczoną na terenie zajazdu (...) w W., to Sąd Okręgowy stwierdził, iż fakt przebywania przez ubezpieczoną na terenie posesji nie wskazuje jeszcze na wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych. N. O. jest partnerką syna H. K., co siłą rzeczy stanowi, że wspomagała konkubenta w prowadzeniu rodzinnej działalności. Tym bardziej, że na tym terenie działa kilka firm zarejestrowanych przez członków rodziny K..

Sąd pierwszej instancji stwierdził również, że wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego uzasadniają wniosek, iż organ rentowy trafnie zarzucił, że płatnik składek w sposób nieracjonalny zatrudniał na stanowiskach

menadżerskich 2 osoby, które w istocie nie miały kim zarządzać. Po przejściu na zwolnienie lekarskie N. O. jej obowiązki przejęli wspólnicy spółki (płatnika składek), a w związku z upływem sezonu urlopowego nie istniała dalsza potrzeba zatrudniania pracownika na stanowisku menadżerskim (kierowniczym). Organ rentowy trafnie zwrócił również uwagę na fakt, że spółka od momentu powstania zatrudniła 2 menadżerów, którzy w krótkim czasie od zatrudnienia stali się niezdolni do pracy, a od 5 października 2015 r. są oni nieobecni w pracy. Na ich miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba, co managerów, a podjęte przez płatnika czynności (zawarcie z nimi umowy o pracę) miało na celu uzyskanie przez nich wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd meriti oddalił wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. K., uznał bowiem, że zgromadzony materiał dowodowy jest wystarczający do merytorycznego rozstrzygnięcia. Powyższe okoliczności, w ocenie tego Sądu, wykazują w sposób niewątpliwy, że ubezpieczona N. O. w ogóle nie była zdolna do pracy z uwagi na stan zagrożenia ciąży. Sama zaś wysokość wynagrodzenia była nierzeczywista, rażąco wygórowana i służyła wyłącznie do ustalenia wysokości wysokiego zasiłku chorobowych, a następnie macierzyńskiego. Skutkiem tego, zdaniem Sądu pierwszej instancji, w świetle powyższych uwag kontrolowaną decyzję organu rentowego uznać należało za prawidłową.

Sąd orzekający w sprawie w pełni podzielił pogląd utrwalony w orzecznictwie, że pozorna umowa o pracę, na podstawie której jej strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech (elementów) tego zobowiązania, nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy. Tym samym Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w sprawie nie zachodzą przesłanki z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej do objęcia ubezpieczonej obowiązkowo od tego dnia obowiązkowo ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi i wypadkowym oraz ubezpieczeniem chorobowym.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy oddalił odwołanie ubezpieczonej o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku. O kosztach przedmiotowego postępowania orzeczono na podstawie ogólnej zasady odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 – w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia odwołania).

Sąd meriti wskazał, że kwestię kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym ostatecznie rozstrzygnięto uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 r., III UZP 2/16, w której stwierdzono, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości. W myśl powyższego wskazanego przepisu rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, stawka minimalna przy określeniu wartości przedmiotu sprawy w wysokości 3975, 26 zł (k. 93), mieści się w granicach wskazanych w § 2 pkt 3, tj. powyżej 1500 zł do 5000 zł, zatem wynosi 1.200 zł. Wobec czego orzeczono jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się ubezpieczona, zaskarżając je w całości i zarzucając mu:

1. obrazę przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. polegającą na naruszeniu zasady wszechstronnej, zgodnej z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzącą do:

- ustalenia, że powódka, w spornym okresie, faktycznie nie świadczyła pracy na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 5 sierpnia 2015 r. podczas, gdy powódka świadczyła pracę na tych warunkach, a nadto realizowała obowiązki wykraczające poza zakres tejsze umowy o pracę,

- nieuzasadnionego i apriorycznego założenia, iż należy pozbawić wiarygodności zeznania osób będących członkami rodziny powódki podczas, gdy założenie takie jest zbyt daleko idące i nieuprawnione w szczególności w odniesieniu

do faktu, iż spółka zatrudniająca powódkę była tzw. „działalnością rodzinną”, co znacząco wpływa na odmienne ukształtowanie wewnętrznych zależności, również pracowniczych,

- stwierdzenia, iż rzekoma fikcyjność zawartej umowy wynika z braku potrzeby zatrudnienia na stanowisku powódki, podczas gdy ze szczególnych okoliczności faktycznych, a nadto zeznań świadków wynika, iż faktycznie zachodziła konieczność zatrudnienia osób zajmujących się zarządzaniem sprawami spółki w związku z ciężką chorobą ojca powódki, który zarządzał firmą,

- stwierdzenia, iż zatrudnienie powódki nie nosiło cech zatrudnienia pracowniczego ze względu na brak podległości służbowej oraz braku pisemnego określenia zakresu obowiązków pracowniczych podczas, gdy podległość taka istniała, a nadto powódka świadczyła pracę i płatnik pracę tę przyjmował, nie zgłaszając żadnych zastrzeżeń, w szczególności co do zakresu realizowanych obowiązków,

- stwierdzenia, iż zawierając umowę powódka miała wiedzę, że jej stan w związku z ciążą jest na tyle poważny, że nie może podjąć zatrudnienia i wykonywać zleconej pracy, podczas gdy nie miała takiej świadomości, albowiem otrzymała lekarskie potwierdzenie o zdolności wykonywania pracy,

- bezpodstawnego stwierdzenia, iż zatrudnienie powódki miało charakter fikcyjny nakierowany jedynie na zapewnienie ubezpieczenia oraz świadczeń dodatkowych wynikających z macierzyństwa podczas, gdy stwierdzenie takie na gruncie prawidłowo dokonanej analizy materiału dowodowego jest bezpodstawne i nieuprawnione, a z samego faktu poszukiwania zatrudnienia przez kobietę będącą w ciąży nie sposób wyciągnąć tak ukształtowanych, negatywnych wniosków,

- bezpodstawnego stwierdzenia, iż zawarta pomiędzy stronami umowa miała charakter pozorny, albowiem obie strony stosunku, w chwili podpisywania umowy, miały świadomość braku możliwości świadczenia pracy przez powódkę, podczas gdy z prawidłowo dokonanej analizy materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż obie strony takiej świadomości nie miały i pozostawały w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu o możliwości wykonywania pracy przez powódkę,

- ustalenia, iż na podstawie sporządzonej opinii biegłej z zakresu ginekologii i położnictwa należy stwierdzić, iż stan zagrożenia ciąży czynił powódkę niezdolną do pracy nieprzerwanie co najmniej do listopada 2015 r. i w związku z tym powódka nie mogła świadczyć żadnej pracy, podczas gdy ocena taka winna była zostać dokonana nie na podstawie opinii biegłej, a z poziomu stanu wiedzy powódki i pracodawcy na dzień zawązania stosunku pracy, zgodnie z którym nie istniały żadne przeciwwskazania do podjęcia pracy przez powódkę,

- nieuwzględnienia wyjaśnień powódki w zakresie nieprzeprowadzenia przez lekarza ginekologa badań w dniu 3 sierpnia 2017 r. i wystawienia zwolnienia lekarskiego na okres od 4 sierpnia 2015 r. do 28 września 2015 r., w sytuacji, gdy powódka udała się do lekarza jedynie celem przedłożenia numeru NIP nowego pracodawcy, zaś sam lekarz był w tym dniu nieobecny w pracy,

2. obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie, art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie prowadzące do stwierdzenia pozorności umowy podczas, gdy dla takiego orzeczenia warunkiem koniecznym jest zamiar bezpośredni obydwu stron umowy, a żadna ze stron przedmiotowej umowy nie miała takiego zamiaru.

Mając na uwadze wszelkie powyższe zarzuty, apelująca wniosła o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, iż powódka podlega od dnia 5 sierpnia 2015 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu zatrudnienia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego – według norm przepisanych.

Ewentualnie, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu Sądowi do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego – według norm przepisanych a z ostrożności procesowej wniosła o odstąpienie, na zasadzie art. 102 k.p.c., od obciążania powódki kosztami sądowymi za postępowanie przed Sędem I i II instancji, albowiem powódka ma małe dziecko, nie pracuje i pozostaje na utrzymaniu swojego konkubenta.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, iż niemieszcząca się w granicach wytyczonych przez art. 233 § 1 k.p.c. dowolność dokonanej oceny zebranego materiału dowodowego ma charakter rażący. W ocenie powódki dokonane przez Sąd rozważania mają charakter wybiórczy, nie są kompleksowe, a przede wszystkim stoją w opozycji do zasad logicznego rozumowania oraz zasad doświadczenia życiowego, w związku z czym rażą swoją nieracjonalnością. Już samo odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków będących członkami jednej rodziny należy, zdaniem skarżącej, w okolicznościach niniejszej sprawy uznać za nieuprawnione. Oceniając charakter funkcjonowania przedmiotowej spółki należy bowiem mieć na względzie jej specyfikę. Prowadzona przez H. K. spółka miała w istocie charakter „rodzinny”, w której to nie były zatrudnione osoby obce, wyłączając z tego pracowników sezonowych. Tym samym zeznania świadków powinny być ocenione jako wiarygodne co najmniej w zakresie, w jakim się wzajemnie pokrywają. Samo odmienne relacjonowanie niektórych faktów nie stanowi jeszcze o niewiarygodności świadków, czy wykluczającym stosunku składanych zeznań. Sposób prowadzenia działalności był bardzo odformalizowany, podległość służbowa miała odmienny, niż zwykle, charakter, co jednak również nie przesądza jeszcze o jej braku. Co najważniejsze bowiem, każdy z członków rodziny miał świadomość kto wydaje polecenia w spółce oraz czy i w jakim zakresie winien je realizować. Stopień rodzinnej zażyłości miał również znaczący wpływ na relacjonowanie charakteru służbowej zależności.

W ocenie ubezpieczonej, niewątpliwym, racjonalnie uzasadnionym, a przede wszystkim wynikającym wprost z zebranego w sprawie materiału dowodowego jest, iż w związku z chorobą H. K. niezbędnym było przejęcie jego obowiązków przez dodatkowe osoby. Musiały to być jednak osoby bliskie i zaufane. To właśnie dlatego H. K. zdecydował się na zatrudnienie właśnie N. O.. Posiada ona kierunkowe wykształcenie, jest młoda, pracowita, a nadto lekarz nie widział przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy. Spółka doszła tym samym do przekonania, iż to tylko ona, wraz z M. K., była w stanie, w początkowym etapie, zastąpić H. K. i umożliwić funkcjonowanie spółki bez większych strat finansowych. Okoliczność, iż musiała ona przerwać pracę z powodu pogorszenia stanu zdrowia w okresie ciąży, co spowodowało przejęcie obowiązków przez innych pracowników, w ocenie apelującej, w żadnym wypadku nie stanowi o ekonomicznej nieprzydatności stanowiska, które zajmowała. Wręcz odwrotnie, to dzięki kompetencjom i fachowości N. O. oraz M. K. funkcjonowanie spółki mogło zostać tak zorganizowane, by mogła ona funkcjonować nie tylko pod nieobecność H. K., ale również powódki.

Skarżąca wskazała, iż niezrozumiałym jest tym samym poczynione przez Sąd pierwszej instancji oraz organ uzasadnienie ekonomicznej i racjonalnej nieprzydatności stanowiska powódki, zwłaszcza, że przy wykonywaniu swoich obowiązków wykazywała się maksymalną kompetencyjnością i profesjonalizmem. Jednocześnie wielość zadań, które dotychczas wykonywał H. K. wymagała zatrudnienia aż dwóch osób na podobnych stanowiskach zwłaszcza, iż fakt pozostawiania N. O. w ciąży był wszystkim znany. N. O. wykonywała obowiązki dalece przekraczające te umówione z H. K.. Pobierane przez nią wynagrodzenie było więc adekwatne do wykonywanej pracy, a przede wszystkim wymaganej dyspozycyjności oraz odpowiedzialności nałożonej na powódkę. Jednocześnie H. K. przyjmował tę pracę, wyrażał zadowolenie z poziomu dbałości o sprawy spółki. Potrzeba maksymalnego zaufania do osoby na zajmowanym przez powódkę stanowisku podyktowana była również potrzebą dużej elastyczności w faktycznym prowadzeniu spraw spółki, których nie sposób było ubrać w jednolite ramy zakresu obowiązków. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w zeznaniach wszystkich przesłuchanych świadków.

Tym samym, w ocenie apelującej, nie sposób uznać za uprawnione wnioskowanie, jakoby umowa z powódką została zawarta jedynie celem zapewnienia jej kompleksowego ubezpieczenia na okres ciąży oraz przebywania na zwolnieniu macierzyńskim. Ubezpieczona podkreśliła, że osoba będąca w ciąży ma takie samo prawo do podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy, co pozostałe osoby niebędące w ciąży. Odmienne podejście stanowiłoby

przejaw dyskryminacji na rynku pracy. Osoba będąca w ciąży ma pełne prawo poszukiwania zatrudnienia, które pozwoli jej na zapewnienie ochrony ubezpieczeniowej. Nieuzasadnionym byłoby odgórne założenie, że dążenie do zawarcia umowy o pracę w okresie ciąży jest postępowaniem zmierzającym do obejścia prawa. W ocenie powódki zachowanie takie jest w pełni uzasadnione.

Ubezpieczona wskazała również, że ponad powyższe ocenę przydatności pracownika należy każdorazowo oceniać w odniesieniu do konkretnych, zindywidualizowanych okoliczności oraz faktycznych potrzeb spółki, nie zaś pod kątem uznaniowości organu wynikającej z typowych potrzeb tego rodzaju spółek prawa handlowego. Oprócz choroby H. K., również drugi udziałowiec musiał opuścić kraj ze względu na pozbawienie prawa do stałego pobytu na terenie Polski. Tym samym spółka pozostałaby de facto bez opieki i nadzoru wymaganego do sprawnego zajmowania się jej sprawami.

Apelująca podkreśliła, że również typowym dla prowadzonej przez H. K. spółki było jedynie ustne ustalanie zadań przydzielanych konkretnym osobom, co znajduje pełne odzwierciedlenie w zeznaniach wszystkich, przesłuchanych na tę okoliczność świadków, zwłaszcza samego H. K.. Tym samym jedyną możliwością oceny, czy dana praca została zlecona, było faktyczne przystąpienie do jej wykonywania, tak jak to robiła powódka. Normalnym jest bowiem, iż część rozmów była prowadzona bez udziału innych osób, a zatem nie mogli oni mieć wiedzy co do faktu przekazywania poleceń przez H. K. i mogli w ten sposób działania powódki odczytywać jako jej własne decyzje. Niewątpliwym jest jednak, iż powódka nie podejmowała żadnych, zwłaszcza biznesowych, decyzji bez wiedzy, zgody i polecenia H. K..

Odnosząc się do dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny dowodu z opinii biegłego, apelująca stwierdziła, iż jest ona nielogiczna i nie znajduje oparcia w pozostałym, zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. O ile nie jest intencją powódki merytoryczne kwestionowanie poczynionych przez biegłą ustaleń, o tyle przeprowadzone na jej podstawie wnioski są wadliwe. Nie sposób bowiem ze stwierdzenia biegłej dotyczącego trwałej niezdolności powódki do pracy konstatować, iż nie mogło dojść do ważnego zawarcia umowy. Szczególnego podkreślenia wymaga fakt, że powódka, przed podjęciem zatrudnienia została przebadana przez lekarza, który nie stwierdził przeciwwskazań do wykonywania pracy menadżera. Tym samym, zarówno powódka, jak i pracodawca, pozostawali w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu co do możliwości świadczenia pracy. Nie istniały w tamtym momencie żadne, racjonalne przesłanki umożliwiające wyciągnięcie przeciwnych wniosków. Gdyby bowiem powódka miała wiedzę i świadomość, iż nie może zostać zatrudniona, z pewnością nie zawarłaby umowy, a w szczególności nie przystąpiła do wykonywania pracy, albowiem działanie takie stanowiłoby bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia dziecka oraz powódki. Tym samym, jakkolwiek ocena może zostać dokonana jedynie przez pryzmat stanu wiedzy i świadomości powódki, uzasadnionej przecież fachową oceną, dokonaną przez właściwego lekarza.

Ponad powyższe, skarżąca podniosła, że Sąd pierwszej instancji w żaden sposób nie uwzględnił ani nie ustosunkował się do wyjaśnień powódki w zakresie rzekomej wizyty u lekarza ginekologa w dniu 3 sierpnia 2017 r. W ocenie powódki jest to okoliczność bardzo istotna, bowiem nie sposób uznać za skuteczne zwolnienia lekarskiego wystawionego w oparciu o fikcyjnie przeprowadzone badanie lekarskie. W rzeczywistości bowiem powódka udała się tego dnia do lekarza ginekologa, jednak jedynym celem jej wizyty było przedłożenie numeru NIP nowego pracodawcy. Po przybyciu okazało się, iż prowadzący ją lek. med. M. S. (2) był nieobecny, a przebywająca na miejscu pielęgniarka wręczyła powódce zwolnienie lekarskie. Powódka owego zwolnienia nie przyjęła stwierdzając wprost, że nie zostało przeprowadzone żadne badanie i w związku z tym nie zamierza przyjmować żadnego, fikcyjnego dokumentu. Mimo wszystko, jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, zwolnienie to zostało przez lekarza wysłane do ZUS. W dniu 3 sierpnia 2015 r. powódka czuła się bardzo dobrze i tym samym, co wielokrotnie podkreślano powyżej, nie istniały żadne okoliczności umożliwiające stwierdzenie niezdolności do pracy na dalszy okres.

W przedmiocie zarzutu ewentualnego, apelująca wskazała, iż Sąd w sposób nieuprawniony zastosował przepis art. 83 k.c. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem oraz poglądami doktryny, warunkiem sine qua non dla stwierdzenia pozorności umowy jest po pierwsze bezpośredni, z góry powzięty zamiar stron co do braku wywołania

skutków prawnych, a po drugie, chęć jednoczesnego wprowadzenia w błąd osób trzecich, co do rzeczywistego dokonania tej czynności. Taka sytuacja, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, nie mogła mieć miejsca. Nie sposób bowiem przypisać przepisanej, bezpośredniego, z góry powziętego zamiaru którejkolwiek ze stron umowy. Bezspornym jest bowiem, iż H. K. zachorował w stopniu tak poważnym, że nie mógł już sam sprawować bezpośredniej pieczy nad prowadzoną działalnością. Wymagał w tym zakresie konkretnej pomocy. Nie sposób nie dostrzec, iż prowadzona przez niego spółka miała charakter rodzinny. Okoliczność ta w pełni uzasadnia zawężenie poszukiwań do osób z najbliższego, rodzinnego kręgu, a przede wszystkim osób, którym można bezwarunkowo zaufać. H. K. musiał się bowiem liczyć z dużym prawdopodobieństwem powikłań i przerzutów choroby, mogących skutkować jego śmiercią. W tym stanie jakiegokolwiek działanie nakierowane na zawarcie fikcyjnej umowy i narażenie na upadłość prowadzonej dotychczas spółki byłoby skrajnie nieracjonalne i musiałyby jednocześnie prowadzić do zachwiania bytu finansowego dużej części rodziny. Równie nieuzasadnionym, sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego i dobrymi obyczajami jest także wnioskowanie odnoszące się do bezpośredniego zamiaru powódki. Jest bowiem normalnym, iż w przypadku zdiagnozowania tak ciężkiej choroby jaką jest nowotwór złośliwy, pozostająca w dobrych relacjach rodzina jest w stanie porzucić dotychczasowe obowiązki celem udzielenia pełnej, niezbędnej choremu pomocy i to zarówno w kontekście fizycznej pomocy przy ułatwieniu codziennej egzystencji, jak również przejęciu jej wszelkich sprawunków i zobowiązań. Zamiar natomiast należy rozumieć, jako wewnętrzną chęć zrealizowania danej czynności. Jego zaś bezpośredniość odnosi się do pierwotnego ukierunkowania do osiągnięcia zamierzonych skutków. Mając na względzie powyższe, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie sposób przypisać takiego zamiaru którejkolwiek ze stron umowy. W szczególności na takową nie naprowadzają zeznania wszystkich świadków, którzy jednoznacznie wskazują na ciężką chorobę H. K., chęć udzielenia niezbędnej pomocy w prowadzeniu działalności przez M. K. oraz faktyczne realizowanie tych czynności w ramach obowiązków pracowniczych przez powódkę. Apelująca podkreśliła, iż mając ugruntowaną wiedzę co do możliwości wykonywania pracy, natychmiast wyraziła chęć pomocy i zatrudnienia w spółce. Nie sposób nie dostrzec, iż jako osobie z kierunkowym hotelarskim wykształceniem, praca ta również odpowiadała. Powódka mogła bowiem wreszcie zająć się pracą, do której się przygotowywała i którą lubiła. Zgodnie zaś z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego, nie ma pozornej umowy, gdy praca jest wykonywana. W takim przypadku nie można stwierdzić pozorności umowy. Pozorność umowy wynikająca z art 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy mimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, a ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I UK 252/16). Podobnie w przypadku zawarcia umowy przez kobietę w ciąży, dla uznania jej ważności istotne znaczenie ma to, czy była ona rzeczywiście wykonywana, tj. czy w ramach takiej umowy pracownik rzeczywiście świadczył na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną. O fikcyjności zaś świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy (tak wyrok SA w Lublinie z dnia 20 kwietnia 2017 r., sygn. akt III AU a 1186/16). W tym zakresie wskazać należy ponownie na zeznania wszystkich świadków, którzy jednoznacznie potwierdzali, iż widzieli N. O. realizującą swoje czynności pracownicze.

W zakresie drugiego wniosku ewentualnego (podnoszonego z ostrożności procesowej) skarżąca wskazała, iż w chwili obecnej, względy słuszności przemawiają za odstąpieniem od obciążania jej kosztami sądowymi. Podkreśliła, że ma małe dziecko, którym musi się opiekować, nie jest zatrudniona i faktycznie pozostaje jedynie na utrzymaniu konkubenta. W tym stanie rzeczy nie jest ona w stanie ponieść jakichkolwiek kosztów związanych z postępowaniem sądowym, a wszelkie, ewentualne nadwyżki finansowe przeznaczane są na pokrywanie bieżących potrzeb małego dziecka.

Mając na uwadze powyższe, apelująca wskazała, że dokonana w sposób wymagany treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c. ocena dowodów prowadzi do stwierdzenia, iż wykonywała ona pracę na podstawie stosunku pracy i jej działania nie miały charakteru jedynie incydentalnego, wobec czego wniosła jak w petitum.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu meriti, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776).

Istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie i rozstrzygnięcie, czy ubezpieczona N. O., jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w D., podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 5 sierpnia 2015 r.

Na wstępie rozważań przypomnieć należy, że dla włączenia osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędne jest ustalenie jej przynależności do określonej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, wymienionych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778; dalej jako „ustawa systemowa”; por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. akt I UK 21/2009). Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na podstawie art. 11 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, zaś na podstawie art. 12 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy także ubezpieczeniu wypadkowemu. Jednocześnie przepis art. 13 pkt 1 ustawy systemowej stanowi, iż obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Zgodnie zaś z definicją zawartą w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem Sądu Najwyższego, do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 6 grudnia 1990 r., sygn. akt II UR 9/90, OSP 1991, nr 7-8, poz. 172; 17 grudnia 1996 r., sygn. akt II UKN 32/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 512/98, OSNP 2000/9/368; 28 lutego 2001 r., sygn. akt II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, rozważyć należało zatem, czy umowa o pracę zawarta w dniu 5 sierpnia 2015 r. pomiędzy stronami, tj. N. O. a (...) Sp. z o.o. w D., była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego), bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Aby ustalić, czy ubezpieczona podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 5 sierpnia 2015 r. jako pracownik u płatnika składek, należało zbadać, czy strony w tym okresie rzeczywiście łączył stosunek pracy. Natomiast, aby stwierdzić, że strony łączył w spornym okresie stosunek pracy, konieczne było ustalenie, że łączący strony stosunek prawny zawiera wszelkie podstawowe elementy charakterystycznych dla stosunku pracy. Elementy te definiuje przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wszechstronna ocena dowodów zgromadzonych w sprawie daje podstawy do tego, by uznać, że praca nie była przez ubezpieczoną N. O. faktycznie wykonywana, zaś ustalone w umowie warunki nie odpowiadały zatrudnieniu, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., a zostały przyjęte wyłącznie w celu objęcia odwołującej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Wskazuje na to przede wszystkim

brak miarodajnych i wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek (przedłożona dokumentacja pracownicza nie jest dowodem wystarczającym do uznania realizacji stosunku pracy, dowód ten został bowiem wykreowany przez strony umowy o pracę, która jest kwestionowana) oraz okoliczności, w jakich doszło do zawarcia umowy przez strony, tj. stan zagrożenia ciąży ubezpieczonej i związany z tym długotrwały i nieprzerwany okres niezdolności odwołującej do pracy – obejmujący m.in. sam moment zawarcia spornej umowy. Okoliczności te nakazują przyjąć, że ubezpieczona w istocie w ogóle nie podjęła pracy, a zawarcie przez strony umowy było czynnością wyłącznie pozorną.

W pierwszej kolejności Sąd odwoławczy zwraca uwagę, iż w rozpoznawanej sprawie nie ulega wątpliwości, że ubezpieczona przed zawarciem umowy

z płatnikiem składek wiedziała o stanie ciąży i jej niepewnym przebiegu. N. O. w toku postępowania sądowego przyznała, że stan ciąży i związana z tym niezdolność do pracy był znany płatnikowi składek oraz że z chwilą przejścia ze Starostwa Powiatowego do spółki była na zwolnieniu lekarskim, o czym poinformowała firmę. Ubezpieczona od marca 2015 r. korzystała stale i nieprzerwanie ze zwolnień lekarskich, a na przełomie czerwca i lipca 2015 r. przebywała w szpitalu z rozpoznanym stanem zagrożenia ciąży, wtedy też zalecono ubezpieczonej oszczędny tryb życia. Wobec powyższego zdziwienie budzi fakt, iż zgodnie z zawartą umową ubezpieczona, jako menadżer spółki, miała być cały czas dostępna do dyspozycji pracodawcy przez 8 godzin, a jej zakres obowiązków miał obejmować również sprzątanie, wożenie prania czy nadzorowanie sortowania odzieży. W ocenie Sądu Apelacyjnego całkowicie nieracjonalnym i nielogicznym działaniem za strony ubezpieczonej było zobowiązanie się do wykonania wskazanych wyżej czynności w sytuacji stanu zagrożenia ciąży oraz zaleceń lekarskich dotyczących konieczności prowadzenia oszczędzającego trybu życia. Podobnie ocenić należało postępowanie płatnika, który wskazany wyżej zakres obowiązków postanowił powierzyć ciężarnej, posiadającej przy tym problemy zdrowotne związane z ciążą. Zdaniem Sądu odwoławczego stwierdzić należy, iż N. O. w rzeczywistości nie była zdolna z uwagi na stan zagrożenia ciąży do podjęcia pracy. Również, że we wnioskach sporządzonej na zlecenie Sądu pierwszej instancji opinii biegłej z zakresu ginekologii i położnictwa wskazano, iż zwolnienia lekarskie były udzielane ubezpieczonej bez żadnych przerw z powodu zagrożenia ciąży od dnia 15 maja 2015 r. do 9 listopada 2015 r. Biegła stwierdziła, że N. O. od dnia 6 sierpnia 2015 r. co najmniej do dnia 9 listopada 2015 r. nie była zdolna do pracy.

Prawidłowo ocenił Sąd meriti zeznania ubezpieczonej odnośnie rzekomej przerwy w udzieleniu jej zwolnienia lekarskiego. Swoich twierdzeń ubezpieczona w żaden sposób nie udowodniła a okoliczności przeciwne (fakt nieprzerwanej niezdolności do pracy) wynikają z dokumentacji lekarskiej.

Ponadto skonstatować należy, iż z materiału dowodowego nie wynika jakiegokolwiek racjonalne uzasadnienie ekonomiczne utworzenia dla ubezpieczonej stanowiska pracy w firmie płatnika składek, skoro podczas długotrwałej niezdolności do pracy ubezpieczonej w związku z ciążą nie zatrudniono na jej miejsce innej osoby, a powierzone jej obowiązki przejęli inni pracownicy płatnika składek. Jak ustalił bowiem Sąd Okręgowy, po przejściu na zwolnienie lekarskie odwołującej jej obowiązki przejęli wspólnicy spółki, a w związku z wpływem sezonu urlopowego nie istniała żadna potrzeba zatrudniania pracownika na stanowisku menadżerskim. W tych okolicznościach trudno uznać zatrudnienie skarżącej za niezbędne skoro w istocie brak było konieczności jej zastępstwa. Nadto zauważyć należy, że w spółce brak było osób, którymi ubezpieczona – jako menadżer – mogłaby zarządzać, dlatego też za całkowicie nieracjonalne uznać należy działania płatnika, który na stanowisku menadżerskim zatrudnił aż dwie osoby (N. O. oraz M. K. powiązane rodzinnie). Przy czym, co istotne, w krótkim czasie od zatrudnienia obie menadżerki stały się niezdolne do pracy w związku z ciążą, a od 5 października 2015 r. były nieobecne w pracy, a – jak już wspomniano – na ich miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe okoliczności wskazują na brak jakiegokolwiek przyczyn w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności zatrudnienia ubezpieczonej do wykonywania pracy na stanowisku menadżera w zainteresowanej spółce. W tym kontekście zwrócić należy uwagę, iż Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., sygn. akt II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., sygn. akt II UKN 568/97,

OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu odwoławczego w sprawie wątpliwości budzi również okoliczność, że spółka – bez jakiegokolwiek sprawdzenia umiejętności ubezpieczonej i jej przydatności do pracy na stanowisku menadżera – zawarła z nią od razu umowę o pracę na czas nieokreślony oraz zaoferowała stosunkowo wysokie wynagrodzenie (5.000 zł brutto). W przedmiotowej sprawie brak było natomiast ekonomicznego uzasadnienia zatrudnienia N. O. na wskazanych wyżej warunkach w sytuacji, gdy rok obrachunkowy 2015 spółka zakończyła ze stratą w wysokości 11.240,57 zł. W tych okolicznościach, mając przy tym na uwadze brak doświadczenia zawodowego ubezpieczonej w wykonywaniu pracy na stanowisku menadżera, wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej uznać należy za wygórowaną oraz przyjętą wyłącznie celem uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W dalszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, iż podziela w całości dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę zeznań złożonych w sprawie przez świadków oraz ubezpieczoną. Przedmiotowe zeznania dotyczące faktycznie wykonywanych przez N. O. czynności w ramach stosunku pracy uznać należy za niewiarygodne i złożone wyłącznie dla własnych potrzeb na użytek niniejszego postępowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo odmówił wiarygodności twierdzeniom świadków i ubezpieczonej, z których wynikało, iż w spółce istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia N. O.. Przypomnieć należy, że spółka nie zatrudniała poza M. K. innych pracowników, a zatem zakres obowiązków ubezpieczonej na stanowisku menadżera, tj. m.in. organizowanie i przydzielanie pracy, delegowanie zadań, wdrażanie systemów ocen pracowniczych, kontrolowanie postępów w pracy, przewodzenie zespołowi i reprezentowanie firmy na zewnątrz, był iluzoryczny. Sąd odwoławczy podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż zakres czynności ubezpieczonej przedstawiony w zeznaniach został wytworzony przez strony umowy wyłącznie na potrzeby uwiarygodnienia jej zawarcia, do której w istocie nie doszło.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżona decyzja organu rentowego – stwierdzająca, iż ubezpieczona N. O. nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w D. od 5 sierpnia 2015 r. – jest prawidłowa. Sąd odwoławczy podziela ustalenia Sądu Okręgowego i wyprowadzone na ich tle wnioski co do pozorności spornej umowy o pracę uznając, że zarzuty apelacyjne nie dały podstaw do zmiany rozstrzygnięcia w postulowanym kierunku. Podkreślenia wymaga, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 kwietnia 2010 r., sygn. akt I ACa 240/10, Lex nr 628186). Zdaniem Sądu Apelacyjnego argumentacja zaprezentowana przez skarżącą sprowadza się w istocie jedynie do polemiki z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji. W wywiedzionej apelacji ubezpieczona nie przedstawiła jakichkolwiek miarodajnych dowodów, które skutecznie podważyłyby ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy na podstawie okoliczności sprawy, takich jak: zatrudnienie odwołującej na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy, brak wiarygodnych dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie przez nią pracy, brak uzasadnienia dla zatrudnienia skarżącej, niezatrudnienie na jej miejsce innej osoby, problemy zdrowotne odwołującej i jej pobyt – bez żadnych przerw w okresie od 15 maja 2015 r. do 9 listopada 2015 r. – na zwolnieniach lekarskich.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny stwierdza, iż strony zawarły umowę o pracę dla pozorów bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stąd też, przedmiotowa umowa nie rodziła żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie, w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Należy przyjąć, że w niniejszej sprawie strony zawierając umowę o pracę z góry przyjęły, iż umowa ta zostaje zawarta tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w szczególności związanych z urodzeniem

dziecka przez ubezpieczoną i pozorowały przesłanki ubezpieczenia społecznego stwarzając wrażenie wykonywania pracy na stanowisku menadżera – pracownika biurowego, m.in. poprzez opłacanie składek na ubezpieczenie czy też sporządzenie dokumentacji pracowniczej.

Sąd Apelacyjny zaznacza, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował fakt, że w trakcie podpisywania umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży. Podjęcie pracy w celu uzyskania świadczenia z tego tytułu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy

o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku

z dnia 9 sierpnia 2005 r. (sygn. akt III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z dnia 21 maja 2010 r. (I UK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia

w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) nie znajdując podstaw do odstąpienia od obciążania ubezpieczonej kosztami zastępstwa procesowego.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko

- Stelmaszczuk