

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2021 r.

**Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:**

Przewodnicząca – sędzia: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Barbara Białecka

Jolanta Hawryszko

po rozpoznaniu w dniu 29 kwietnia 2021 r., w S. na posiedzeniu niejawnym

**sprawy z odwołania K. P.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.**

**przy udziale (...) – M. K. (1) i P. K. w R.**

**o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu**

**na skutek apelacji organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 grudnia 2020 r., sygn. akt VI U 183/20**

**I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie oraz zasądza od K. P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;**

**II. zasądza od K. P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

**Barbara Białecka Urszula Iwanowska Jolanta Hawryszko**

**III A Ua 63/21**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 lutego 2020 r., nr (...) (znak: (...)), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że K. P., jako pracownik płatnika składek (...), nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2019 r. wskazując, że ubezpieczona nie przedstawiła żadnych dowodów na wykonywanie pracy na rzecz płatnika składek, a jedynym celem zawarcia spornej umowy o pracę było wyłącznie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W odwołaniu od powyższej decyzji K. P. wniosła o jej zmianę i ustalenie, że podlega od dnia 1 października 2019 r. ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik płatnika składek (...) podnosząc, że umowa o pracę była realna i strony umowy miały zamiar realizować umowę i umowę tę realizowały w sposób wyraźny. Odwołująca się podkreśliła, że płatnik potwierdził na piśmie fakt zawarcia umowy, odbycia przez ubezpieczoną szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy, przejścia obowiązkowych badań lekarskich, listę obecności, listę płac, co świadczy o tym, że umowa nie była zawarta dla pozorów.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania podtrzymując stanowisko przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Zainteresowani: M. K. (1) i P. K. poparli stanowisko odwołującej.

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, iż K. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek (...) – M. K. (1) i P. K. w R. od dnia 1 października 2019 r. poczynając.

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

K. P. urodziła się w dniu (...) Ma wykształcenie średnie ogólne. Dotychczas pracowała jako kasjer sprzedawca, sprzedawca w (...), monter oraz jako kucharz. W okresie od 1 kwietnia do 2 maja 2014 r. pracowała jako pomoc kuchenna w firmie (...) M. N.; od 1 listopada 2015 r. do 18 sierpnia 2016 r. była zatrudniona jako kucharz w firmie (...).

Od 6 marca do 30 września 2019 r. ubezpieczona była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku. Na początku września 2019 r. ubezpieczona spotkała się z płatnikiem składek w sprawie pracy w punkcie sezonowym w N.. Ogłoszenie o pracę u płatnika skarżąca znalazła w Internecie i skontaktowała się z płatnikiem składek. Wówczas otrzymała od P. K. skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. W orzeczeniu z dnia 11 września 2019 r. lekarz medycyny pracy stwierdził brak przeciwwskazań do podjęcia przez skarżącą zatrudnienia na stanowisku kucharza.

W dniu 17 września 2019 r. ubezpieczona przeszła badania lekarskie u lekarza ginekologa, który stwierdził 8 tydzień ciąży. Nie poinformowała o tym płatnika składek.

W dniu 25 września 2019 r. K. P. podpisała umowę o pracę z płatnikiem składek. Umowa została zawarta na czas określony od 1 października 2019 r. do 31 grudnia 2020 r., na stanowisko kucharza, w pełnym wymiarze godzin pracy, z wynagrodzeniem 2.600 zł brutto miesięcznie. Tego samego dnia ubezpieczona i płatnik omówili wstępny grafik pracy skarżącej na miesiąc październik 2019 r. i sprawy związane z jej szkoleniem i przygotowaniem do samodzielnej pracy. W dniach 1-2 października 2019 r. skarżąca przeszła szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W dniu 1 października 2019 r. ubezpieczona rozpoczęła pracę u płatnika składek. Wykonywała pracę zleconą. Podpisywała listę obecności.

W okresie od 1 do 10 października 2019 r. ubezpieczona wdrażała się w swoje obowiązki pracownicze w punkcie gastronomicznym w N. przy (...), by móc docelowo pracować jako kucharz w Ś.. Pracowała od godz. 9:00 do godz. 17:00. Ubezpieczona nauczyła się wówczas receptur przyrządzania pierogów, makaronów, dań głównych, sałatek, sosów i gramatur poszczególnych dań, a także szkoliła się z zakresu: przechowywania żywności, charakterystyki i sporządzania potraw mięsnych, półmięsnych. Jej pracę nadzorowali i oceniali P. K. i M. K. (2). Zdecydowali, że od dnia 15 października 2019 r. ubezpieczona będzie pracowała na samodzielnym stanowisku jako kucharz w restauracji (...) w Ś. (...). Jednak w dniu 15 października 2019 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z chorobą w czasie ciąży. Okres od 15 do 30 października 2019 r. jest okresem, za który nie wypłacono świadczeń (okres wyczekiwania). Płatnik składek wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 31 października do 2 grudnia 2019 r. Za okres od 2 grudnia 2019 r. został złożony wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego.

Płatnik składek (...) M. i P. K. od dnia 1 marca 2013 r. prowadzi działalność gospodarczą zajmując się prowadzeniem punktów gastronomicznych w Ś. i N.. Siedziba firmy mieści się w R.. Dochód firmy w 2019 roku wyniósł 267.679,21 zł. W okresie zatrudnienia ubezpieczonej płatnik składek zatrudniał jeszcze inną osobę na stanowisku kucharza: J. K., w pełnym wymiarze godzin pracy, w restauracji (...) w Ś. (do dnia 30 września 2019 r. na pół etatu, od dnia 1 października 2019 r. w pełnym wymiarze godzin pracy). Szkolenie nowych pracowników w firmie trwa około 3 tygodni, zaś osób bez żadnego doświadczenia zawodowego nawet dłużej. Po odejściu ubezpieczonej na długotrwałe zwolnienie lekarskie płatnik poszukiwał nowych pracowników, lecz bezskutecznie. Wiosną 2020 roku, z uwagi na

pandemii, płatnik zrezygnował z poszukiwania nowych pracowników. Płatnik nie zamierza przedłużyć umowy o pracę z ubezpieczoną po okresie jej trwania.

Od dnia 1 października 2019 r. ubezpieczona podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik płatnika składek (...)

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał odwołanie ubezpieczonej za zasadne.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że decydujące w niniejszej sprawie było ustalenie, czy K. P. podlegała, jako pracownik płatnika składek (...), obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2019 r.

Najpierw Sąd Okręgowy wskazał, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12). Jednym z przejawów realizowania się stosunku pracy na tle interesu publicznego jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych.

Następnie sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 266; powoływana dalej jako: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 tej ustawy, następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy, do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 k.p., pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tego stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. 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 (art. 22 § 1 k.p.). Zatem zgodnie z art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy. Strony umowy mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednakże zasada swobody umów doznaje w pewnych sytuacjach ograniczeń, w której to zawarcie postanowień umownych prowadzi do naruszenia prawa, obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, czy wreszcie do naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Oczywistym jest, że treść lub cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Dalej sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 83 k.c. czynność prawna pozorna to czynność, w której muszą wystąpić łącznie trzy elementy: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być

złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527).

W ocenie sądu meriti, w sprawie niniejszej nie można mówić o tak rozumianej pozorności albowiem brak jest jakichkolwiek dowodów na potwierdzenie, że podpisanie umowy o pracę nie skutkowało powstaniem stosunku pracy. Materiał dowodowy oceniony przez pryzmat zasad logiki i doświadczenia wskazuje, iż strony podpisując umowę o pracę zamierzały ten stosunek prawny realizować, a nie tak, jak dowodził organ, dążyły w rzeczywistości jedynie do stworzenia pozorów powstania między nimi stosunku pracy.

Dalej sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że jako podstawowe cechy stosunku pracy doktryna i orzecznictwo podaje osobiste świadczenie pracy, odpłatność, podporządkowanie i ryzyko pracodawcy. O ile takie cechy jak odpłatność czy osobiste świadczenie pracy mogą być także charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych to podporządkowanie pracownika czy też podleganie kierownictwu ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965/9/157). Dla stwierdzenia, że ta cecha występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, a także obowiązek przestrzegania norm pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo nr 6/1981, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAP 1998/2/35); oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAP 2000/4/138). Nadto sąd meriti wskazał, że orzecznictwo dopuszcza w stosunkach pracy świadczenie pracy w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1997 r., I PKN 277/99, OSNAP 2001/1/18) według którego podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 (Legalis nr 1549950) stwierdził, że na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, Legalis nr 1421837).

Przy czym Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, Legalis nr 96616).

Jednocześnie Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zaś w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10 wskazano, że 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, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy.

Zdaniem sądu pierwszej instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że w dniu zawarcia umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży, lecz jej pracodawca nie miał o tym wiedzy. Potwierdziła to skarżąca, która w toku swoich zeznań, jak i w trakcie przesłuchania przed organem rentowym wyjaśniła, że pod koniec września 2019 r. dowiedziała się, że jest w ciąży lecz nie poinformowała o tym swojego pracodawcy. Płatnik P. K. i M. K. (2) o ciąży skarżącej dowiedzieli się 10 października 2019 r., gdy ubezpieczona poczuła się gorzej w pracy. Skarżąca nie miała jednak obowiązku informować pracodawcy o stanie ciąży w dniu, w którym powzięła o tym wiedzę. Co więcej, rozpoczynając pracę u płatnika składek legitymowała się ona orzeczeniem lekarskim o zdolności do pracy na stanowisku kucharza. I pracę tę rzeczywiście wykonywała. Tym samym fakt, że w dniu rozpoczęcia pracy, tj. 1 października 2019 r. była ona w ciąży, sam przez się nie powoduje pozorności spornej umowy o pracę. Według sądu pierwszej instancji materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozostawia wątpliwości, że ubezpieczona od dnia 1 października 2019 r. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, a organ rentowy nie wykazał żadnych dowodów przeciwnych. Nawet gdyby w okresie rozmów z przyszłym pracodawcą, tj. na początku września 2019 r., ubezpieczona była w ciąży i miała o niej wiedzę, to zachowanie takie samo przez się nie jest sprzeczne z prawem i nie zmierza do jego obejścia, a umowa nie może być uznana za pozorną, jeśli pracownik świadczył pracę.

Następnie Sąd Okręgowy podniósł, że świadek zeznający w sprawie: M. K. (2) potwierdziła, że ubezpieczona od 1 do 10 października 2019 r. pracowała w pełnym wymiarze godzin pracy w punkcie gastronomicznym w N. przy (...), by móc docelowo pracować jako kucharz w Ś.. Punkt ten jest punktem sezonowym dlatego też stanowił on wyłącznie miejsce przyuczenia ubezpieczonej do pracy jako kucharz, zaś docelowo skarżąca miała pracować w Ś. od dnia 15 października 2019 r., jak wskazano w umowie o pracę. Świadek potwierdziła, że ubezpieczona w tym okresie codziennie przez 8 godzin pracowała ucząc się receptur przyrządzania pierogów, makaronów, dań głównych, sałatek, sosów i gramatur poszczególnych dań, a także szkoliła się z zakresu: przechowywania żywności, charakterystyki i sporządzania potraw mięsnych, półmięsnych. Jej pracę nadzorowali i oceniali P. K. i M. K. (2), którzy zdecydowali, że od dnia 15 października 2019 r. ubezpieczona będzie pracować w punkcie docelowym w Ś., już na samodzielnym stanowisku jako kucharz. Jednak w dniu 15 października 2019 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z chorobą w czasie ciąży. Szkolenie nowych pracowników w firmie trwa około 3 tygodni, zaś osób bez żadnego doświadczenia zawodowego nawet dłużej. Ubezpieczona przed podjęciem zatrudnienia u płatnika pracowała jako pomoc kuchenna, a zatem posiadała doświadczenie zawodowe, co wynika z dokumentów zgromadzonych w aktach (świadczeń pracy) i zeznań samej ubezpieczonej. Okoliczności wskazane przez świadka potwierdził płatnik składek P. K. i ubezpieczona. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. K. (2) i ubezpieczonej oraz płatnika składek P. K., bowiem ich zeznania wzajemnie się uzupełniały, tworząc logiczną całość. Świadek i płatnik składek są osobami obcymi dla ubezpieczonej, a w toku procesu nie ujawniły się żadne okoliczności, które podważałyby ich wiarygodność. Organ rentowy również takich dowodów nie przedstawił. Świadek M. K. (2) szkoliła ubezpieczoną w spornym okresie, przebywała z nią w godzinach pracy i widziała jakie czynności wykonywała skarżąca. Do obowiązków świadka M. K. (2) należało szkolenie nowych pracowników, dlatego też szkoliła i ubezpieczoną. Nie jest zaś w gestii ani organu rentowego ani sądu decydowanie za pracodawcę czy powinien szkolić nowo przyjętych pracowników, w jakich godzinach i w jakim okresie. Są to kompetencje, które przysługują wyłącznie pracodawcy. To pracodawca decyduje czy nowy kucharz jest już gotowy do objęcia samodzielnego stanowiska czy też nie oraz ile trwać ma jego przygotowanie. Okoliczności braku podpisów na liście obecności za dni 4 i 11 października 2019 r. również zostały wyjaśnione przez świadka i płatnika składek, zaś organ rentowy nie wskazał żadnych dowodów przeciwnych.

Odnośnie kwestii oceny samej wysokości wynagrodzenia określonego w spornej umowie pod kątem jego zgodności z zasadami współżycia społecznego, czy też z przepisami ustawy, sąd meriti uznał, iż wykracza to poza granice kognicji Sądu w przedmiotowej sprawie.

Dalej Sąd Okręgowy miał na uwadze, że płatnik składek w początkowym okresie nieobecności ubezpieczonej w pracy z powodu choroby w czasie ciąży, przejął obowiązki w miejscu pracy razem z M. K. (2). Umieścił ogłoszenie

o pracę lecz nie zgłosił się żaden pracownik, co w kontekście wysokości proponowanego wynagrodzenia (minimalne wynagrodzenie za pracę), nie jest zaskakujące. Co więcej, kilka miesięcy po odejściu przez ubezpieczoną na długotrwałe zwolnienie lekarskie, z powodu pandemii Covid-19 (od marca 2020 r.) płatnik składek zaniechał poszukiwania nowego pracownika, co w kontekście sytuacji w branży gastronomicznej związanej z ogłoszeniem stanu epidemii, również nie jest zaskakujące. Niemniej jednak płatnik składek, jak sam zeznał, nie zamierza przedłużyć umowy o pracę z ubezpieczoną po upływie jej obowiązywania.

Następnie sąd pierwszej instancji podkreślił, że na mocy art. 83 ust. 1 ustawy systemowej, ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń, a zatem ma prawo do kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, jako że rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Jednak w takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Potwierdzeniem tego poglądu jest stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06 (OSNP 2008/5-6/78), w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Sąd Okręgowy odmiennie więc od organu rentowego uznał, że w niniejszej sprawie materiał dowodowy relatywnie szeroko potwierdza faktyczne świadczenie pracy przez odwołującą, co znacznie osłabia wymowę podkreślonych przez organ okoliczności mających potwierdzić pozorność stosunku pracy. Jak już bowiem wyżej wskazano, sam fakt zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży w celu uzyskania nawet w niedalekiej przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie świadczy samo przez się o zamiarze obejścia prawa ani o naruszeniu zasad współzycia społecznego. Fakt pozostawania w ciąży w kontekście pozorności umowy o pracę może mieć znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczała możliwość świadczenia pracy przez pracownicę. Tak jednak w niniejszej sprawie nie było. Odwołująca bowiem w chwili zawarcia umowy o pracę posiadała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy jako kucharz. Ten argument ZUS nie mógł więc się ostać.

Nadto okoliczność, że ubezpieczona nie wpisała się na liście obecności w dniach 4 i 11 października 2019 r., w ocenie sądu meriti, samo przez się nie stanowi dowodu na pozorność umowy o pracę. Jak bowiem wyżej wskazano, zeznający w sprawie świadek, a także płatnik i sama ubezpieczona w sposób spójny i logiczny wyjaśnili te okoliczności. ZUS ustalając pozorność umowy o pracę, w zakresie dni i godzin świadczenia pracy poddał ocenie wyłącznie listę obecności i kartę szkoleń, w których brak wpisów w dniach 4 i 11 października 2019 r., lecz całkowicie pominął całą grupę pozostałych dowodów, które przedłożyła ubezpieczona, a z których wynika, że praca przez nią wymieniona faktycznie była świadczona na rzecz płatnika składek w tychże dniach. Rozbieżności pomiędzy wpisami w liście obecności a faktycznym wykonywaniem pracy nie mogły przesądzać o pozorności nawiązanego stosunku pracy. Nie można bowiem pomniejszyć wartości dowodowej zeznań świadka, płatnika składek i ubezpieczonej, odmówić im wiarygodności i dać wiarę wyłącznie dokumentowi w postaci listy obecności czy też karty szkolenia. M. K. (2) przebywała z ubezpieczoną w godzinach jej pracy również w dniach 4 i 11 października 2019 r., podobnie jak P. K.. Osoby te obserwowały skarżącą i przyuczały ją do pracy na samodzielnym stanowisku kucharza. Na podstawie tych zeznań można było stwierdzić, że skarżąca w całym spornym okresie pracowała na rzecz płatnika składek, również w dniach 4 i 11 października 2019 r. Taki właśnie wniosek należało wyprowadzić z zeznań świadka i płatnika składek oraz samej ubezpieczonej, oceniając go nie samodzielnie, ale przez pryzmat całokształtu dowodów zgromadzonych w sprawie. Charakter pracy, zakres czynności i miejsce pracy było uzgodnione między stronami. Ubezpieczona jest osobą obcą dla płatnika składek. M. K. (3) i P. K. nadzorowali pracę ubezpieczonej, a więc istniało podporządkowanie pracownicze w rozumieniu art. 22 k.p. Jak wynika z zeznań P. K. strony zgodnie ustaliły, że docelowym miejscem świadczenia pracy będzie restauracja w Ś., lecz aby podjąć tam pracę na samodzielnym stanowisku kucharza skarżąca przejdzie szkolenie w punkcie gastronomicznym w N.. I tak też było, ubezpieczona była szkolona przez M. K. (2), która kontrolowała pracę ubezpieczonej i zgodnie z P. K. ustaliła, że od dnia 15 października 2019 r. skarżąca będzie mogła rozpocząć samodzielną pracę kucharza w Ś.. Płatnik przed zatrudnieniem ubezpieczonej umieścił ogłoszenie

na stronie internetowej o poszukiwaniu pracownika. Takie ogłoszenie zostało przez płatnika umieszczone również po odejściu przez ubezpieczoną na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Brak osób zainteresowanych podjęciem pracy u płatnika składek, a następnie pogorszenie sytuacji na rynku usług gastronomicznych i restauracji z powodu epidemii Covid-19, samo przez się nie może uzasadniać przyjęcia, iż nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej. Co więcej, płatnik składek od października 2019 r. zwiększył wymiar etatu innego pracownika J. K. również kucharza, z pół etatu do pełnego etatu, co świadczy o tym, że płatnik miał wówczas zwiększone zapotrzebowanie na kucharzy.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie wydaje się właściwym, aby organ rentowy czy sąd dokonywali oceny działań pracodawcy z punktu widzenia racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/1 (LEX nr 1230257), podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, sposobu zastępowania pracowników nieobecnych w pracy itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., OSNC 1985/164/11).

Niemniej jednak rozstrzygając o przedmiocie sporu, sąd meriti brał też pod uwagę to, że postępowanie strony decydującej się na zatrudnienie pracownika nie musi być najbardziej celowe, czy właściwe z punktu widzenia osoby oceniającej ten fakt. Wystarczy, że motywów wskazane przez pracodawcę są na tyle z jego punktu widzenia zrozumiałe i przekonujące, iż można uznać je za prawdziwe, bez względu na to jak ocenimy trafność działań pracodawcy z punktu widzenia skutecznego i właściwego prowadzenia danej działalności gospodarczej. Kwestionowanie decyzji pracodawcy o zatrudnieniu danego pracownika nie może się opierać na twierdzeniu organu rentowego, że należało podjąć inną, bardziej racjonalną ekonomicznie, czy bardziej trafną (z punktu widzenia ZUS) decyzję, bowiem oznaczałoby to wkraczanie w suwerenne prawa danego przedsiębiorcy, dotyczące kierowania tym przedsiębiorstwem. Sytuacja finansowa płatnika składek w 2019 roku w pełni pozwalała mu na zatrudnienie ubezpieczonej zgodnie ze sporną umową o pracę.

Ponadto Sąd Okręgowy ponownie powtórzył, że organ rentowy, który zakwestionował ważność umowy o pracę jako tytuł ubezpieczenia, powinien w sposób nie budzący wątpliwości udowodnić pozorność kwestionowanej umowy o pracę. Tymczasem powyższe okoliczności i argumenty potwierdzają jedynie ważność i skuteczność umowy o pracę. Być może pewne elementy stanu faktycznego przemawiają na korzyść tezy organu rentowego np. krótki okres między podjęciem pracy a zachorowaniem ubezpieczonej, niemniej jednak taki splot wydarzeń i związane z tym podejrzenia organu rentowego, nie mogą być podstawą podważającą ważność i skuteczność umowy.

Zatem w ocenie sądu pierwszej instancji ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny świadczy o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł do ubezpieczenia. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę. W prawie ubezpieczeń społecznych nie decyduje ważność umowy o pracę związana z zamiarem dyktującym potrzebę jej zawarcia, lecz to, czy zawierające ją strony miały zamiar wzajemnego zobowiązania się - pracownik do świadczenia pracy, a pracodawca do dania mu pracy i wynagrodzenia za nią - oraz czy umowa była w rzeczywistości realizowana. W sytuacji gdy doszło do zawarcia umowy o pracę, jak też do jej realizacji poprzez świadczenie umówionej pracy i przyjmowanie jej przez pracodawcę, jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie, nie może być mowy o działaniu w celu obejścia prawa.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, czy zawarta była w celu obejścia prawa lub była sprzeczna z zasadami współzycia

społecznego. Pełnomocnik reprezentujący Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie zgłosił w toku procesu wniosków dowodowych pozwalających na podzielenie czynionych przez niego zarzutów. Sąd ten ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o materiał dowodowy przedstawiony przez wnioskodawczynię, który nie tylko potwierdził fakt wykonywania pracy na rzecz płatnika, ale wykluczył pozorny charakter zatrudnienia. Jak już wskazano jednym z koniecznych elementów uznania umowy za pozorną jest bowiem porozumienie stron w tym zakresie – wiedza o jej fikcyjnym charakterze. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę i otrzymywała stosowne wynagrodzenie. A zatem niewątpliwie brak jest podstaw do uznania pozorności zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zbadał rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy i w wyniku oceny materiału dowodowego ustalił, że ubezpieczona świadczyła pracę zgodnie ze spisaną umową o pracę. Analiza stanu faktycznego prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, umowa o pracę została zawarta w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy, nie zaś jedynie – jak wskazywał organ rentowy – dla uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tym samym zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia skarżącej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym wynikającym z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy systemowej.

Przy czym, sąd pierwszej instancji wskazał, że w niniejszej sprawie istotnego znaczenia nabierają reguły rozkładu ciężaru dowodu, wynikające z wyrażonej w art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. zasadą kontradiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów k.p.c. obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach postępowania (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Organ rentowy w trakcie niniejszego procesu, wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi, nie wykazał, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów (art. 83 k.c.), bądź w celu obejścia prawa (art. 58 k.c.). W tak więc ustalonym stanie faktycznym, zarzuty ZUS sąd meriti uznał za bezzasadne i nieudowodnione. Odwołująca natomiast wykazała inicjatywę dowodową, która pozwoliła na ustalenie, że sporna decyzja okazała się błędna.

Dokumenty zgromadzone w sprawie nie budziły wątpliwości Sądu Okręgowego, wobec czego zostały uznane za wiarygodne w całości. Ich treść korespondowała z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a organ rentowy nie zdołał podważyć wiarygodności tych dokumentów.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że K. P. podlega od dnia 1 października 2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek (...) M. i P. K..

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim w całości nie zgodził się Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w wywiedzionej apelacji zarzucił mu:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uzasadnia ustalenie, że ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2019 r. jako pracownik płatnika.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania,

- zasądzenie od ubezpieczonej kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych,

ewentualnie o:

- uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.



W uzasadnieniu skarżący między innymi podniósł, że mając na uwadze ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji, a w szczególności przy uwzględnieniu ustalenia, że począwszy od dnia 1 października 2019 r. ubezpieczona odbywała cykl szkoleń, podczas których zapoznawała się z przepisami dotyczącymi BHP, wyposażeniem i organizacją stanowiska pracy oraz recepturami przyrządzania poszczególnych dań głównych, sałatek, czy sosów, a szkolenia te trwały do dnia 10 października 2019 r. i odbywały się na terenie stołówki (...) w N. już po sezonie, który trwał od maja do września 2019 r. oraz mając na uwadze, iż z wyjaśnień płatnika płynie wniosek, że na terenie stołówki ośrodka poza ubezpieczoną oraz M. K. (2) i P. K. (osobami prowadzącymi szkolenie ubezpieczonej) nikt więcej nie przebywał, nie sposób zgodzić się z poglądem sądu pierwszej instancji, iż organ rentowy nie wykazał, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, czy w celu obejścia prawa. Jednocześnie apelujący podkreślił, że w sprawach dotyczących rozstrzygnięcia kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym, czyli także w przedmiotowej sprawie, możliwość pozyskania dowodu bezpośrednio wskazującego, że strony zawarły umowę w celu np. uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest znikoma. Dlatego też szczególnego znaczenia nabiera tu zasada swobodnej oceny dowodów umiejscowiona w art. 233 § 1 k.p.c. Skarżący zarzucił, że sąd pierwszej instancji pominął w swoich rozważaniach, iż celem zatrudnienia pracownika przez pracodawcę jest wykonywanie pracy mającej przynieść pracodawcy przychód. Uzyskanie takiego przychodu pozwala na dokonanie z niego wypłaty pracownikowi ekwiwalentu w formie wynagrodzenia. W przedmiotowej sprawie tak rozumiany cel stosunku pracy nie został osiągnięty. Zdaniem organu rentowego, jedynym skutkiem umowy o pracę było nabycie przez ubezpieczoną uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji prawidłowa była decyzja organu rentowego, wyłączająca ubezpieczoną z ubezpieczeń społecznych, a wyrok sądu pierwszej instancji zmieniający tę decyzję został wydany z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów wyartykułowanej w art. 233 § 1 k.p.c.

W odpowiedzi na apelację K. P. wniosła o jej oddalenie wskazując, że nie zasługuje ona na uwzględnienie. Ubezpieczona podkreśliła, że wskazany zarzut apelacyjny dla swojej skuteczności, wymaga takich wskazań dowodowych w zebranych materiale dowodowym, z których wprost wynika wadliwość wniosku Sądu tak w sferze zasad logiki formalnej, doświadczenia życiowego czy też wiedzy powszechnej o zachodzących zjawiskach w świecie realnym, zamiar tego zarzutu opiera się o inną własną wersję skarżącego, odbiegającą od ich treści. Obowiązkiem skarżącego jest wskazanie pozorności działania, a tego warunku nie spełnił.

Jednocześnie ubezpieczona podkreśliła, że ciąża nie jest przeciwwskazaniem doświadczenia pracy, a odmowa zatrudnienia tylko z tego powodu jest formą szykany pracownika, a do tego sprowadza się wnioskowanie organu rentowego. Kobiety w ciąży co do zasady pracują, stąd podjęcie szkolenia, które miało trwać dwa tygodnie, w chwili zawarcia umowy ani pracownik ani pracodawca ani tym bardziej organ rentowy, nie wiedzieli co się wydarzy za dwa tygodnie. W ocenie ubezpieczonej błędem organu rentowego jest to, że Ośrodek Sezonowy po jego oficjalnym zamknięciu nie prowadzi w ogóle żadnych form działalności, nikogo nie zatrudnia. Zwykle zatrudnia się stróża, organizuje imprezy zamknięte, udostępnia kuchnię lub prowadzi catering, o ile jest takie zapotrzebowanie, tym zajmowali się: płatnik i ubezpieczona. Organ rentowy pomija, że ubezpieczona przeszła badania lekarskie dopuszczające ją do pracy, organ sanitarny nie wykluczył zatrudnienia, a wręcz na to zezwalał.

Wywodzenie w takiej sytuacji o pozorności tych działań, bo jedynym celem zatrudnienia jest przychód tu i teraz dla pracodawcy, zdaniem ubezpieczonej nie wytrzymuje krytyki w świetle doświadczenia życiowego. Pracownik na etapie szkolenia nie przynosi takiego dochodu jak pracownik wyszkolony, ale to nie znaczy, że zatrudnienie do przyuczenia jest zatrudnieniem fikcyjnym z przyczyn leżących poza świadomością i wolą ubezpieczonego i pracodawcy, który nie był objęty zamiarem w chwili zawierania umowy o pracę nie mogła być kontynuowana. Tyle, że choroby czy stanu zagrożenia ciąży, nie można ustalić z wyprzedzeniem dwu tygodniowym jak to twierdzi organ rentowy. Pracodawca i pracownik mieli inny zamiar, nie wynikało to pierwszego nie drugiego, a dopiero po dwóch tygodniach i to na podstawie decyzji lekarza, a nie stron stosunku pracy nie umożliwiło kontynuację zatrudnienia rozumianą jako świadczenie pracy.

W ocenie ubezpieczonej to wnioskowanie Sądu odpowiada zasadzie swobodnej oceny dowodu i nie jest dowolne, zaś wnioskowanie organu rentowego jest dowolne.

### **Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:**

Apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest kontynuacją postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji, a de facto przed organem rentowym. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji, między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55).

Dodatkowo należy wskazać, że dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne, stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia tego postępowania uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999/7-8/124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że sąd pierwszej instancji właściwie zgromadził materiał dowodowy, stanowiący podstawę rozstrzygnięcia. Jednak analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. oraz zarzutu apelacji prowadzi do wniosku, że sąd pierwszej instancji zupełnie dowolnie ocenił zgromadzone dowody, przyjął stan faktyczny nie odpowiadający rzeczywistości wyprowadził chybione sprzeczne z logiką i zasadami współżycia społecznego wnioski w zakresie stwierdzenia, iż K. P. jako pracownik wykonywała pracę na rzecz płatnika składek (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 25 września 2019 r. i z tego tytułu podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 października 2019 r. Dlatego wyrok ten nie mógł zostać utrzymany w mocy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego słusznie apelujący zarzucił, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął i kilka razy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podkreślał, iż ciężar dowodu w niniejszej sprawie spoczywał na organie rentowym, który temu obowiązkowi nie sprostał.

W odpowiedzi na powyższe trzeba wskazać, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 lipca 2020 r., III UK 339/19 wyjaśnił, że w orzecznictwie za ugruntowany należy uznać pogląd, zgodnie z którym art. 6 k.c. wyznacza reguły przeprowadzania dowodów na gruncie materialnoprawnym i jako taki nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Zasady przewidziane w tym przepisie dotyczą negatywnych konsekwencji związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne, natomiast poza jego dyspozycją pozostaje aspekt procesowy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 listopada 1997 r., OSNAP 1998/18/537; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 536/98, OSNAP 2000/5/176; z dnia 15 lutego 2007 r., OSNP 2008/5-6/78 i z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LexPolonica nr 2577749 oraz postanowienie z dnia 5 lutego 2013 r., II UK 277/12, Legalis nr 722379). Przepis art. 6 k.c. formułuje jedynie ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodu, natomiast jego istotą nie jest objęcie, czy określona strona wywiązała się z tego obowiązku, a więc rzeczywiście udowodniła konkretne fakty (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., 228/2010, LexPolonica nr 3873560, LEX nr 896458; z dnia 9 sierpnia 2011 r., I BP 3/2011, OSNP 2012/19-20/240; z dnia 1 grudnia 2011 r., LEX nr 1131109 oraz postanowienie z dnia 15 lutego 2012 r., I PK 130/2011, LEX nr 1215258). Regulacja zawarta w art. 6 k.c. koresponduje wyłącznie z

etapem, w którym odtwarza się fakty, jej wpływ na subsumcję ma charakter wtórny, zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym.

Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (onus probandi) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany), czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/2007, LEX nr 442836 i z dnia 12 stycznia 2011 r., 129/2010, LEX nr 737385). W takiej sytuacji sąd, oceniając materiał dowodowy, kieruje się metodą poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonuje wiążących ustaleń stanu faktycznego, które „podciągane” są pod odtworzony zakres desygnatów normy prawa materialnego. W tym wypadku nie pojawia się problem właściwego lub niewłaściwego „rozłożenia ciężaru dowodowego”.

I dalej Sąd Najwyższy wyjaśnia, że w odniesieniu do spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych należy zauważyć, iż postępowanie sądowe toczy się na skutek odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która jest podejmowana na podstawie przepisów procedury administracyjnej, w określonym stanie faktycznym stwierdzonym przez Zakład. Z chwilą, gdy sprawa zawiśnie przed sądem, toczy się już w trybie procesu cywilnego, chociaż z uwzględnieniem proceduralnych odrębności przewidzianych dla rozstrzygania tej kategorii spraw. Organ i osoba odwołująca się od decyzji są równorzędnymi stronami, a sąd zobligowany jest w czasie prowadzonego postępowania uwzględniać reguły dowodowe przewidziane w procedurze cywilnej, wynikające z art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., art. 230 i art. 231 k.p.c. W takiej sprawie odwołanie zastępuje pozew, a zatem to na odwołującym spoczywa, zgodnie z art. 232 k.p.c., ciężar wykazania, że zaskarżona decyzja jest z pewnych względów wadliwa. Powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2008 r., I UK 151/08, OSNP 2010/11-12/146). W sporze sądowym reguły dowodowe są szersze niż zwykły obowiązek strony wskazania dowodów dla ustalenia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Przykładowo każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych (art. 210 § 2 k.p.c.). Jeżeli więc organ rentowy na podstawie materiałów zgromadzonych w postępowaniu administracyjnym zarzucił fikcję umowy o pracę i brak zatrudnienia, to w postępowaniu sądowym skarżący jest zobowiązany co najmniej do odniesienia się do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.), ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. W tym celu to odwołujący się musi zatem przedstawić dowody, które uzasadniają zarzut wadliwości decyzji. Oczywiście wadliwość decyzji może też wynikać z błędnej wykładni prawa materialnego, co nie będzie wymagało postępowania dowodowego. Niemniej w każdym przypadku, gdy adresat decyzji nie zgadza się z faktami stanowiącymi podstawę zastosowania konkretnej normy prawa musi przedstawić dowody okoliczności przeciwnych. Wymaga podkreślenia, że na gruncie procedury cywilnej obowiązuje zasada prawdy materialnej wynikająca z przywołanego wyżej art. 3 k.p.c. Należy więc pamiętać, że sąd - a więc także sąd pracy i ubezpieczeń społecznych - nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Stąd ustawodawca do minimum ograniczył uprawnienia sądu do działania z urzędu, zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Oczywiście, o ile decyzja organu opiera się na wątpliwych podstawach faktycznych odwołujący się, będący adresatem decyzji nie będzie miał problemu proceduralnego z podważeniem zasadności decyzji. Natomiast jeżeli organ oparł decyzję na faktach miarodajnych, kwestionujący decyzję musi przedstawić dowody podważające te fakty. Przepisy procedury cywilnej nie ustanawiają przy tym zasady rozstrzygania wątpliwości na korzyść odwołującego się od decyzji. Przyjęcie takiej zasady przeczyłoby treści art. 3 k.p.c., który na stronę postępowania nakłada obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy oraz przedstawiania dowodów; jak też treści art. 6 § 2 k.p.c., który stanowi, że strony obowiązane są przytaczać wszelkie okoliczności faktyczne i dowody bez zbędnej zwłoki. Obowiązkiem strony i w jej interesie procesowym jest przedstawienie dowodów, które pozostawione są osądowi sędziowskiemu dokonywanemu w granicach zakreślonych treścią normy zawartej w art. 233 § 1 k.p.c. To sąd, po rozważeniu całego zgromadzonego w sprawie materiału, a

więc także wszystkich innych okoliczności, w tym niespornych, ocenia wiarygodność przedstawionych dowodów i ich moc, kierując się wyłącznie własnym przekonaniem. Tak zakreślona sędziowska swoboda nie jest ograniczona żadnymi zasadami procesowymi wyznaczającymi kierunek oceny przedstawionych dowodów. Nie może być więc uzasadniony zarzut naruszenia art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., jeżeli ustalony w wyroku stan faktyczny jest wynikiem oceny przeprowadzonych dowodów, a nie opiera się wyłącznie na stwierdzeniu, że strona, nieobciążona ciężarem dowodu, nie zaoferowała stosownych dowodów.

Podzielając w całości przedstawione powyżej stanowisko, należy uznać, że w sprawie, w której organ rentowy uznał, iż K. P. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 października 2019 r., a ustalenie to było wynikiem postępowania kontrolnego przeprowadzonego przez organ, którego wyniki szczegółowo omówiono w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, to odwołująca się - a więc K. P. -winna przedstawić dowody na zawarcie skutecznej umowy o pracę, która mogła stanowić tytuł do objęcia jej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Tymczasem na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie można ustalić, że:

W dniu 9 grudnia 2019 r. płatnik złożył w organie rentowym zaświadczenie płatnika składek (Z-3) celem ustalenia i wypłaty zasiłku chorobowego przez ZUS dla ubezpieczonej (bezsporne, nadto dowód: zaświadczenie płatnika składek k. 4-8 akt ZUS).

W związku z powyższym organ rentowy pismem z dnia 30 grudnia 2019 r. poinformował płatnika i ubezpieczoną o wszczęciu postępowania wyjaśniającego wskazując, że jest uprawniony do badania zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i jej ważności. Organ zobowiązał strony do przedstawienia dokumentów oraz złożenia na piśmie wyjaśnień w sprawie (bezsporne, nadto dowód: pismo z dnia 30 grudnia 2019 r. k. 9-10 akt ZUS).

W odpowiedzi na zobowiązanie płatnik złożył pismo z dnia 8 stycznia 2019 r., w którym wskazał, że firma (...) s.c. M. i P. K. z siedzibą w R. od 8 lat zajmuje się prowadzeniem punktów gastronomicznych w miejscowościach Ś. i N..

Następnie płatnik wskazał, że:

- K. P. jest pracownikiem zatrudnionym na stanowisku kucharza,
- przed rozpoczęciem pracy przedłożyła orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy,
- odbyła szkolenie wstępne oraz instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy kucharz w dniach 1-2 października 2019 r.,
- od 1 do 10 października 2019 r. wdrażała się w swoje obowiązki w sezonowym punkcie gastronomicznym (...) w N. przy (...),
- P. K. i manager marki M. K. (2) po ocenie pracy K. P. podjęli decyzję, że może już samodzielnie wykonywać swoje obowiązki;
- od dnia 15 października 2019 r. K. P. miała rozpocząć pracę na samodzielnym stanowisku w Restauracji (...) w Ś., lecz w związku z przedłożeniem zwolnienia lekarskiego do tego faktu nie doszło;
- firma szuka pracownika na stanowisko kucharza, a obowiązki kucharza wykonują wspólnicy P. i M. K. (1).

Jednocześnie pracodawca wskazał, że o ciąży pracownicy dowiedział się, gdy przedłożyła ona zwolnienie lekarskie (bezsporne, nadto dowód: pismo z dnia 8 stycznia 2020 r. k. 15 akt ZUS).

K. P. i P. K. podpisali dokument zatytułowany umowa o pracę z dnia 25 września 2019 r., w którym wskazano, że K. P. zostaje zatrudniona na czas określony od 1 października 2019 r. do 31 grudnia 2020 r. na stanowisku kucharz, na pełnym etacie, za wynagrodzeniem 2.600 zł, a miejscem wykonywania pracy jest Restauracja (...) w Ś.. Nadto strony

podpisały dokumenty z datą 3 października 2019 r. - zakres obowiązków i uprawnień stanowisko kucharz, a K. P. z datą 13 września 2019 r. - oświadczenie o poinformowaniu o ryzyku zawodowym na stanowisku pracy kucharz, z datą 1 i 2 października 2019 r. kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę k. 16, zakres obowiązków i uprawnień k. 17, oświadczenie z dnia 13 września 2019 r. k. 18, karta szkolenia wstępnego k. 19 - akta ZUS).

Płatnik w organie rentowym złożył do akt także:

- tabelę obrazującą godziny szkolenia, datę (1, 2, 3, 7, 8, 9, 10 października 2019 r.), temat, liczbę godzin i prowadzącego, przy czym dokument ten nie został podpisany przez żadną osobę,
- orzeczenie lekarskie z badania przeprowadzonego do celów sanitarno-epidemiologicznych wystawione w dniu 11 września 2019 r.
- listę obecności za października 2019 r. z podpisami ubezpieczonej w dniach 1, 2, 3, 7, 8, 9 i 10 października 2019 r.
- listy płac za okres od października do grudnia 2019 r.
- oświadczenie ubezpieczonej z dnia 13 września 2019 r. o nie wyrażeniu zgody na przekazywanie wynagrodzenia i innych świadczeń na bankowe konto osobiste,
- kwestionariusz osobowy wypełniony przez ubezpieczoną z datą 13 września 2019 r.
- obowiązkową informację dla pracowników dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu podpisaną przez ubezpieczoną bez wskazania daty, mimo takiego wymagania;
- skierowanie na badania lekarskie wystawione w dniu 2 września 2019 r.
- orzeczenie lekarskie wydane na podstawie skierowania na badanie lekarskie z dnia 2 września 2019 r. z dnia 11 września 2019 r. (bezsporne, nadto dowód: zestawienie – tabela szkoleń k. 21, orzeczenie lekarskie z badania przeprowadzonego dla celów sanitarno-epidemiologicznych k. 22, lista obecności k. 23, listy płac k. 24-26, oświadczenie K. P. k. 27, kwestionariusz osobowy k. 28, obowiązkowa informacja k. 29-32, skierowanie na badanie lekarskie k. 37, orzeczenie lekarskie k. 38 - akta ZUS).

K. P. złożyła kartę ciąży z wpisami dotyczącymi badań przeprowadzonych w dniu 17 i 20 września, 1 i 29 października, 29 listopada i 17 grudnia 2019 r. (bezsporne, nadto dowód: karta ciąży k. 40-43 akt ZUS).

W toku przesłuchania w ZUS ubezpieczona między innymi wskazała, że w czasie zatrudnienia odbywała szkolenie w N. w Ośrodku (...) po sezonie, zajmowała się dekorowaniem talerzy, segregowaniem potraw, gotowaniem potraw, krojeniem wędlin, obsługą maszyn. Ubezpieczona wskazała, że pracę jej nadzorował pan P. i pani M., a pan P. był z nią cały czas w kuchni. Ubezpieczona zeznała też, że odbyła szkolenie bhp, w (...), a szkolenie to prowadził pan P. i pani M.. Ubezpieczona wskazała, że pracę wykonywała od poniedziałku do piątku od 9.00 do 17.00.

dowód: protokół przesłuchania k. 51-55 akt ZUS.

W uzasadnieniu zaskarżonej decyzji z dnia 27 lutego 2020 r. organ rentowy między innymi wskazał, że w związku ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie, w tym na podstawie złożonych wyjaśnień stwierdził, iż strony zawarły umowę pracę bez woli jej rzeczywistej realizacji, jedynie dla stworzenia pozorów jej realizacji w wyłącznym celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Organ rentowy miał na uwadze, że płatnik w żaden sposób nie udowodnił faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczoną, w szczególności nie dostarczył jakichkolwiek dokumentów, które mogłyby stanowić dowód wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Z kolei, według organu, dostarczona lista obecności i lista płac są dokumentami, których czas powstania nie jest możliwy do zweryfikowania, przez co ich moc dowodowa jest również

mało wiarygodna. Dokumenty takie mogą bowiem zostać wytworzone w każdym czasie, przez co nie można przyjąć, że mogą stanowić dowód wykonywania czynności służbowych przez ubezpieczoną.

Dalej organ rentowy podniósł, że ubezpieczona pracowała wcześniej jako pomoc kuchenna i zapewne była zorientowana na czym polega praca w kuchni, natomiast płatnik od dnia zatrudnienia od 1 do 10 października 2019 r. po osiem godzin dziennie przeprowadzał szkolenie. Przy czym, ubezpieczona została zatrudniona na stanowisko kucharza, a nie na stanowisko pomocy kuchennej. Szkolenie w zakresie np. przechowywania żywności, techniki sporządzania dań podstawowych, charakterystyka i sporządzenie potraw mięsnych, półmięsnych, sporządzanie dań może odnosić się do stanowiska kucharz, ale niezrozumiałym jest to, że odbywa się ono 7 dni, w których ubezpieczona powinna też świadczyć pracę.

Nadto organ zwrócił uwagę, że jako miejsce wykonywania pracy wskazano Restauracja (...) w Ś., natomiast szkolenie odbywało się w punkcie sezonowym – (...) (...) w N., po sezonie letnim, który trwał od maja do września 2019 r. Poza ubezpieczoną, P. K. i M. K. (2) na terenie stołówki ośrodka nikt nie przebywał, więc K. P. nie miała styczności z innymi osobami.

Organ rentowy wskazał także, że na zastępstwo za ubezpieczoną nie został nikt zatrudniony. Jednocześnie organ podkreślił niespójność wyjaśnień płatnika składek i ubezpieczonej, płatnik wskazał, że ubezpieczona odbywała szkolenie i dlatego nie przedłożył dokumentów wykonywania przez nią pracy, natomiast ubezpieczona zeznała, że zajmowała się dekorowaniem talerzy, obsługą maszyn, segregowaniem potraw, gotowaniem potraw - ZUS podkreślił wątpliwości odnośnie - dla kogo ubezpieczona miałaby gotować, jakie maszyny obsługiwać skoro w punkcie sezonowym w N. było już po sezonie.

Podsumowując organ uznał, że w toku postępowania płatnik nie udowodnił faktu wykonywania pracy przez ubezpieczoną, a z całokształtu okoliczności rozpatrywanej sprawy wynika, że celem płatnika i ubezpieczonej nie było jej wykonywanie, a jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

dowód: decyzja z dnia 27 lutego 2020 r. k. 64-74 akt ZUS.

Sąd Apelacyjny powyższych ustaleń dokonał w oparciu o dokumenty złożone przez strony do akt organu rentowego, przy czym Sąd przyjmuje za niewątpliwe, że dokumenty te zostały złożone, natomiast nie świadczą one o zawarciu przez strony – ubezpieczoną i płatnika umowy o pracę skutkującej powstaniem tytułu do ubezpieczeń społecznych dla K. P..

Jednocześnie sąd odwoławczy miał na uwadze, że Karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (k. 19 akt ZUS) poza podpisem S. K. - głównego specjalisty ds. bhp w części przeprowadzenia instruktażu ogólnego zawiera tylko podpisy ubezpieczonej w trzech zaznaczonych dla jej podpisów miejscach, natomiast nie zawiera już podpisu (-ów) osób, które miały przeprowadzić instruktaż stanowiskowy. Zaś, skoro z zeznań ubezpieczonej wynika, że szkolenia przeprowadzali tylko P. K. i M. K. (2), to dlaczego na karcie widnieje podpis osoby, która tego szkolenia nie przeprowadziła, a nie ma podpisów osób, które szkolenie miały prowadzić. Okoliczność ta w sposób oczywisty prowadzi do uznania, że karta została sporządzona jedynie celem stworzenia pozoru zatrudnienia ubezpieczonej.

Na uwagę zasługuje także okoliczność, że w wykazie – programie szkoleń nie ujęto dnia 4 października 2019 r. (piątek), który przecież był dniem roboczym, dzień ten jak również dzień 11 (piątek) i 14 (poniedziałek) października 2019 r. nie został wykazany jako dzień pracy ubezpieczonej na podpisanej przez nią liście obecności. Z kolei ubezpieczona zeznała, że pracowała od poniedziałku do piątku. Skoro ubezpieczona była zatrudniona na pełnym etacie to znaczy, że jej czas pracy obejmował 5 dni roboczych w tygodniu, a strony w żaden sposób nie wykazały dlaczego w tych dniach ubezpieczona w pracy nie była. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okoliczności te także wskazują na podjęcie przez strony spornej umowy czynności, które miały pozorować wykonywanie pracy przez ubezpieczoną.

Podkreślenia w sprawie wymaga również, że po doręczeniu decyzji ubezpieczona składając odwołanie podniosła, że strony realizowały umowę w sposób wyraźny i błędnie uznano, że umowa o pracę była zawarta dla pozorów, bo przeczą temu dokumenty pracownicze (umowa o pracę, przejście szkolenia bhp, lista obecności, lista płac, orzeczenie lekarskie, uzyskanie orzeczenia lekarskiego z badania przeprowadzonego dla celów sanitarno-epidemiologicznych). Zatem, sama ubezpieczona opierała swoje stanowisko o sporządzoną dokumentację pracowniczą.

W ocenie Sądu Apelacyjnego organ rentowy słusznie zakwestionował skuteczność umowy o pracę z dnia 25 września 2019 r., bowiem nie była ona w ogóle wykonywana.

Przede wszystkim dokumentacja pracownicza sporządzona na potrzeby zgłoszenia ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych nie tylko jest niespójna, ale strony nie wyjaśniły dlaczego dokumenty są wystawiane czy podpisywane w różnych datach od 2 września 2019 r. (skierowanie na badanie lekarskie), 13 września (oświadczenie o uzyskaniu informacji o ryzyku zawodowym, oświadczenie o niewyrażeniu zgody na przekazywanie wynagrodzenia na rachunek bankowy, kwestionariusz osobowy), 25 września 2019 r. (umowa o pracę), a 3 października 2019 r. (zakres obowiązków i uprawnień), skoro strony miały się spotkać na początku września i w dniu podpisania umowy, a nadto zdaniem płatnika – cała dokumentacja pracownicza została przekazana ubezpieczonej przy pierwszym spotkaniu i zwrócona przez nią na drugim spotkaniu przy podpisaniu umowy.

Następnie, zeznania stron i świadka M. K. (2) nie tylko nie uzupełniały się wzajemnie, ale na ich podstawie nie da się ustalić okoliczności:

1) zawarcia umowy o pracę, skutkującej zatrudnieniem ubezpieczonej w rozumieniu art. 22 k.p. ze wszystkimi konsekwencjami z tego wynikającymi, a więc nie tylko z objęciem ubezpieczeniem społecznym, ale przede wszystkim z wykonywaniem przez ubezpieczoną powierzonych prac w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę;

2) potrzeby zatrudnienia pracownika - ubezpieczona miała być zatrudniona po sezonie (a więc wówczas, gdy pracodawca zamknął punkt gastronomiczny w N.) i w innym punkcie niż przechodzi szkolenia, podczas gdy pracodawca zatrudnia dotychczasowego pracownika na stanowisku kucharza z 1/2 etatu na pełny etat i to w punkcie, do którego ma być zatrudniona ubezpieczona; nadto ubezpieczona w tym punkcie w ogóle się nie pokazuje, mimo, że już 10 października 2019 r. pracodawca miał podjąć decyzję o zakończeniu jej szkolenia i skierowaniu do pracy w Ś.; a ubezpieczona zaczyna korzystać ze zwolnienia lekarskiego dopiero w dniu 15 października 2019 r.;

3) a przede wszystkim czynności, które miałyby wykonać ubezpieczona w trakcie szkolenia czy pracy i faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczoną przynajmniej w tych dniach, które zostały wykazane na liście obecności.

Sąd Apelacyjny miał bowiem na uwadze, że świadek M. K. (2) zeznając w dniu 22 września 2020 r. wskazała, że:

- ubezpieczona pojawiła się dawno temu i świadek miała ją przeszkolić na stanowisko kucharza do Ś., a szkolenie odbywało się w N.. Świadek nie potrafiła wskazać jak długo przygotowywała ubezpieczoną - mogło to być kilka dni. Świadek nie miała wiedzy czy ubezpieczona miała jakieś przygotowanie gastronomiczne, a przecież ubezpieczona miała być zatrudniona z uwagi na swoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe (bo jak wskazała w kwestionariuszu i co podnosił płatnik - pracowała jako kucharz od 1 grudnia 2015 r. do 18 sierpnia 2016 r., a nadto jako pomoc kuchenna od 2 listopada 2016 r. do 31 stycznia 2017 r. i od 1 kwietnia do 2 maja 2014 r.). Szkolenie według świadka miało trwać parę godzin dziennie, na punkcie kawiarni i od podstaw obejmowało: obieranie, krojenie, obróbka mięsa, przygotowywanie stanowiska pracy. Jednocześnie podkreślić trzeba, że zeznania świadka były bardzo ogólne, a dotyczyły niezbyt odległego czasu. Świadek stwierdziła, że szkolenie osób nowych zawsze wygląda tak samo, w punkcie tzw. kawiarnia, tam przygotowuje się dania główne, sałatki, makarony, desery. Nadto świadek wskazała, że przygotowanie stanowiska to godzina, i nie potrafiła wskazać jakie czynności ubezpieczona wykonywała. Świadek generalnie nic nie pamiętała odnośnie ubezpieczonej poza tym, że miała ją szkolić.

Zarówno zeznania ubezpieczonej, jak i płatnika, również charakteryzowały się ogólnością, która uniemożliwiła ustalenie jakie czynności wykonywała. W toku postępowania przed organem rentowym ubezpieczona wskazała,

że: „uczyła się dekorowania talerzy, obsługi maszyn, gotowanie, zachowanie czystości w lodówkach, segregacja produktów w lodówkach.”, a na prośbę o wymienienie czym szczegółowo się zajmowała ubezpieczona odpowiedziała: „dekorowaniem talerzy, segregowaniem potraw, gotowaniem potraw, krojenie wędlin na szkoleniu a zarazem obsługa maszyn.”. Zaś na rozprawie w dniu 22 września 2020 r. ubezpieczona zeznała, że pani M. i pan P. pokazywali mi różne rzeczy, lodówki, mięsa; przyjeżdżałam do pracy i pracowałam z panią M., robiłyśmy różne potrawy; pani M. przyuczała mnie; pani M. wydawała polecenia, kontrolowała mnie; pan P. też był wtedy w pracy.

Z kolei, płatnik na rozprawie zeznał, że ubezpieczona uczyła się na pamięć menu, kroila, a potem wskazał, iż w umowie było wpisane stanowisko kucharz, a ubezpieczona pracowała jako pomoc kuchenna.

Słusznie przy tym organ rentowy zwrócił uwagę, że dla kogo miałyby ubezpieczona gotować / przygotowywać posiłki skoro – co nie budzi wątpliwości – punkt w N. nie był już czynny. Ubezpieczona mówiła o dekorowaniu talerzy, przygotowywaniu posiłków, obsłudze maszyn, nie wskazując nic bliższego i bardziej szczegółowego, nie wskazała też co się działo z przygotowywanymi przez 7 dni posiłkami, dla kogo one były przygotowywane, jaki był plan pracy na każdy dzień czy na każdy tydzień, jaka ilość jedzenia została przygotowana. Skoro ubezpieczona miała być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, przecież musiałyby być wytworzone jakieś potrawy, produkty i musiałyby one gdzieś do kogoś trafiać, nawet jeżeli miała by je jeść ubezpieczona i osoba szkoląca, a nikt nic o tym nie mówił, co potwierdza wniosek, że ubezpieczona nie wykonywała żadnej pracy. Żadna ze stron spornej umowy nie uszczegółowiła czynności, które miałyby wykonywać ubezpieczona.

Strony w żaden sposób nie udowodniły, że praca przez K. P. w ogóle była wykonywana, a w szczególności w reżimie określonym w art. 22 k.p. Zatem zamiarem stron umowy z dnia 25 września 2019 r. nie było nawiązanie stosunku pracy, lecz skonstruowanie dla ubezpieczonej jak najkorzystniejszych warunków określających status pracownika, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dlatego ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy była zupełnie dowolna, sprzeczna z logiką (brak wykorzystania efektów pracy, którą miałyby wykonywać ubezpieczona; brak potrzeby zatrudnienia skoro mimo zatrudnienia i tak nie pracowała na ustalonym stanowisku w ustalony miejscu, a po rozpoczęciu zwolnienia lekarskiego inna osoba nie została zatrudniona) i zasadami doświadczenia życiowego (zatrudnianie pracownika i pozwalanie na nieprzychodzenie do pracy; nie korzystanie z jego wyników pracy; szkolenie osoby, która 3-4 lata pracowała jako kucharz i pomoc kuchenna; nie zapoznanie ubezpieczonej z miejscem pracy i osobami, z którymi miała współpracować; podanie w umowie o pracę miejsca pracy Ś., a wykonywanie pracy w N. – w sezonowym punkcie zamkniętym o tej porze roku; powierzenie stanowiska kucharza, a wykonywanie pracy pomocy kuchennej; a wszystko to dotyczy kobiety w ciąży, która od 15 października 2019 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a do dnia 30 września 2019 r. była osobą bezrobotną).

Przypomnieć należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się specyficzne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracownicemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm., dalej: ustawy systemowej), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego, w myśl art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa stosunki prawne, jakkolwiek mają inne cele, to są wzajemnie powiązane, w tym sensie, że zatrudnienie pracownicze zabezpiecza pracownika materialnie na co dzień, zaś na wypadek zdarzeń losowych, źródłem zabezpieczenia materialnego pracownika, jest stosunek ubezpieczeniowy. Należy, zatem przyjąć, że stosunek pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz, wynikającego z tego stosunku, prawa do świadczenia, stanowi przy tym, nie samo zawarcie umowy o pracę i chęć zawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, lecz zatrudnienie. Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego



rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Z tych też względów celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Dalej Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422). W wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 (LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 14 września 2006 r., II UK 2/06 (LEX nr 1615997), podkreślając, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron (objęcia ubezpieczeniem) nie wywołuje więc zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników, należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAP 1997/15/275; z dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98, OSNAP 1999/7/251; z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNAP 1999/5/187; z dnia 11 września 1998 r., II UKN 199/98, OSNAP 1999/18/591; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 541/989, OSNAP 2000/5/180; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAP 2000/9/368; z dnia 29 marca 2006 r., II UK 119/05, LEX nr 957391; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 30/06, LEX 957421; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008/23-24/355; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241; z dnia 11 marca 2008 r., II UK 148/07, LEX nr 846577; z dnia 17 czerwca 2008 r., I UK 402/07, OSNP 2009/21-22/297; z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658; z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830). Nie można zaś uznać umowy za umowę o pracę, jeżeli w wykreowanym nią stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAP 1998/20/595 i z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAP 2002/23/564).

Podsumowując, samo podpisanie przez strony spornej umowy o pracę, bez realnego świadczenia pracy, należało ocenić jako pozór zatrudnienia K. P. w sposób intencjonalnie zmierzający do obejścia prawa z ewidentnym zamiarem skorzystania z nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, które nie przysługiwały bez wykazania realnego tytułu podlegania pracowniczym ubezpieczeniom. Oznacza to, że na jurysdykcyjną tolerancję nie zasługuje żadne działania intencjonalnie skierowane na uzyskanie nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przed okresami zamierzonego skorzystania przez pozornie zatrudnionego ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych - art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 13 maja 2020 r., III UK 267/19, LEX nr 3160821 i z dnia 4 listopada 2020 r., III UK 441/19, LEX nr 3077019).

Oceniając niniejszą sprawę Sąd Apelacyjny miał na uwadze i przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym daty urodzenia ubezpieczonej, wykształcenia, przebiegu jej aktywności zawodowej łącznie z okresem pozostawania osobą bezrobotną, a także stanu ciąży w jakim była ubezpieczona oraz prowadzenia działalności gospodarczej przez płatnika składek. Okoliczności te były bezsporne, ustalone na podstawie dokumentacji i nie budziły wątpliwości stron i sąd odwoławczego co do zgodności z rzeczywistością.

W konsekwencji, wobec przedstawionych okoliczności, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, iż całokształt materiału dowodowego nie dawał podstaw do przyjęcia, że ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

O kosztach, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego (art. 98 § 3 i art. 99 k.p.c.). Zatem, skoro uwzględniono apelację organu rentowego w całości, uznać należało, że organ ten wygrał postępowanie zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radcowskie (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądzając, zgodnie z wnioskiem apelującego, od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w pierwszej i kwotę 240 zł – w drugiej instancji.

Barbara Bialecka Urszula Iwanowska Jolanta Hawryszko