

Sygn. akt III AUa 1754/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski
Sędziowie:	SSA Grażyna Horbulewicz (spr.) SSA Lucyna Ramlo
Protokolant:	sekr.sądowy Angelika Judka

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy D. S.

z udziałem zainteresowanego D. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

o ustalenie

na skutek apelacji D. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 maja 2015 r., sygn. akt IV U 889/14

oddala apelację.

SSA Lucyna Ramlo SSA Maciej Piankowski SSA Grażyna Horbulewicz

Sygn. akt III AUa 1754/15

UZASADNIENIE

D. S. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 8 sierpnia 2014 r., stwierdzającej, że skarżąca jako pracownik u płatnika składek D. R. nie podlega od dnia 6 stycznia 2014r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 7 listopada 2014 r. Sąd wezwał D. R. do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego, który poparł stanowisko skarżącej.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2015 r. Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, że D. R. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w S.. Zainteresowany osobiście wykonuje usługi transportowe, a nadto do 1 stycznia 2014 r. na umowę o pracę zatrudniał tylko jedną osobę na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego oraz syna na 1/4 etatu. Od początku prowadzenia przez zainteresowanego działalności gospodarczej obsługę księgową jego firmy prowadzi J. S. w ramach własnej działalności gospodarczej.

D. S. urodzona (...), w roku akademickim 2013-2014 studiowała na Uniwersytecie (...) w O. w systemie stacjonarnym. Była studentką III roku na kierunku pedagogika.

W dniu 6 stycznia 2014 r. D. S. (wówczas B.) zawarła z D. R. umowę o pracę na czas określony do dnia 5 stycznia 2017 r. w charakterze księgowej. Skarżąca została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 1.680 zł brutto. W umowie strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Skarżąca otrzymała zakres obowiązków, pracę świadczyła w godzinach 8-16, zapoznawała się z dokumentacją, uczyła się wypełniać karty drogowe, wprowadzała dane do programu excel, wyliczała wysokość podatku, odnosiła korespondencję na pocztę. Skarżącą w zakresie tych czynności wprowadzała i uczyła J. S., która do firmy (...) przychodziła 3 razy w tygodniu (w pozostałe dni świadczyła usługi księgowe na rzecz innej firmy). Skarżąca nie podpisywała żadnych dokumentów, w trakcie zatrudnienia zdążyła tylko zapoznać się z dokumentacją, nie zdążyła natomiast przejść dokumentów od firmy zewnętrznej.

W wyniku zawarcia umowy o pracę, skarżąca w ustawowym terminie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego.

Od dnia 6 marca 2014 r. skarżąca była niezdolna do pracy.

Usługi księgowe w dalszym ciągu wykonywane były przez firmę zewnętrzną w osobie J. S. (teściowej skarżącej).

Na gruncie tak ustalonego stanu faktycznego pozwany wydał zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzję.

Weryfikując trafność wyprowadzonych przez pozwanego wniosków, Sąd dokonał analizy zgromadzonego materiału dowodowego i wskazał, że w omawianej sprawie nie można pomijać okoliczności, że skarżąca jest powiązania rodzinnie z J. S., która jest jej teściową, a która od wielu lat zna D. R. i prowadzi obsługę księgową jego firmy. W tej sytuacji ocena zatrudnienia D. S. przez D. R. wymagała rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione wszystkie warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie, że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez skarżącą obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy.

Sąd zaznaczył, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

Oceniając w tym kontekście zeznania skarżącej, świadka J. S. i zainteresowanego D. R. nie sposób dać wiary ich twierdzeniom, że istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika w osobie skarżącej w ramach umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu.

Po pierwsze Sąd nie dał wiary, iż do zatrudnienia skarżącej doszło z uwagi na chęć zrezygnowania przez J. S. z (...) firmy (...), a nawet z ostrożności, dokonując takiego założenia, to w ocenie Sądu strona zainteresowana nie wykazała,

by była potrzeba zatrudnienia nowego pracownika na pełen etat. Należy bowiem zauważyć, że koszty korzystania z firmy zewnętrznej, w tym przypadku księgowej, są o wiele mniejsze niż obciążenia pracodawcy, jako płatnika składek w przypadku zatrudnienia pracownika na umowę o pracę. W ocenie Sądu rozmiar prowadzonej przez zainteresowanego działalności również nie wskazuje, aby czynności związane z obsługą księgową i biurową wymagały obecności skarżącej w firmie przez 8 godzin dziennie. Nadto, sama skarżąca wskazywała, że pod nieobecność J. S. ona jedynie „patrzyła i analizowała”.

Po drugie, skarżąca była na trzecim roku studiów pedagogicznych i tym samym za mało wiarygodne należało uznać jej zeznania, że poszukiwała ona pracy właśnie, jako księgowa - nie miała ona ani doświadczenia, ani praktyki w tym zakresie. W ocenie Sądu za nielogiczną i nieprawdopodobną należało również uznać wskazywaną przez J. S., skarżącą i zainteresowanego - propozycję świadka J. S. w przedmiocie zatrudnienia na swoje miejsce osoby z brakiem doświadczenia w zakresie księgowości, a mając na uwadze okoliczność, że skarżąca w dacie podpisywania umowy była już w ciąży, to tym bardziej nielogicznym było zatrudnianie przez zainteresowanego w miejsce kompetentnej osoby, osoby bez doświadczenia, wiedząc, że czas jej pracy ograniczony jest datą porodu. W ocenie Sądu skarżąca nie zdążyłaby przed porodem wdrożyć się w swoje obowiązki na tyle, by móc być w pełnym zakresie samodzielnym pracownikiem i zdaniem Sądu w tym kontekście także należało uznać zachowanie zainteresowanego za niepraktyczne i nielogiczne z punktu widzenia racjonalnego pracodawcy.

W ocenie Sądu, gdy spojrzeć się na zatrudnienie skarżącej mając na uwadze, że w ciągu miesiąca od daty zawarcia umowy, wyszła ona za mąż za syna świadka J. S., to zatrudnienie jej ma inny wymiar i w ocenie Sądu było podyktowane jedynie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie wykonywaniem pracy.

W zakresie oceny woli stron przy zawieraniu umowy o pracę, koniecznym jest zaznaczenie, że -w ocenie Sądu - zamiarem zarówno D. S. i D. R. było umożliwienie D. S. skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Poza sporem było bowiem, że D. S. w chwili zajścia w ciążę nie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu i w związku z powyższym nie przysługiwało jej prawo do zasiłku chorobowego, ani macierzyńskiego.

W ocenie Sądu nie zasługują na uwzględnienie również wyjaśnienia ubezpieczonej, a także zeznania zainteresowanego oraz świadka J. S., iż nie posiadali oni wiedzy o ciąży skarżącej. Należy zauważyć, że w tym przedmiocie zeznania wnioskodawczyni były niekonsekwentne. Na rozprawie w dniu 19 lutego 2015 r. wskazywała ona, że będąc u lekarza medycyny pracy nie wiedziała, że jest w ciąży. Należy zauważyć, że wizyta ta miała miejsce 30 grudnia 2013 r., jednocześnie z karty ciąży wynika, że pierwszą wizytę u lekarza ginekologa odbyła w dniu 25 listopada 2013 r., a więc miesiąc wcześniej, nadto w czasie tej wizyty wykonane zostało badanie USG, które wykazało, że jest ona w 12 tygodniu ciąży. Na rozprawie w dniu 11 maja 2015 r. ubezpieczona przyznała ostatecznie, że w dacie zawierania umowy wiedziała, że jest w ciąży, zaznaczając jednocześnie, że fakt ten ukrywała.

W tym miejscu zwrócić należy uwagę, iż zeznający w sprawie świadkowie, tj. syn i żona zainteresowanego – K. R. i R. R. oraz M. P., potwierdzili, iż skarżąca przychodziła do pracy i przyuczała się do wykonywania czynności. Sąd nie miał podstaw, by odmówić tym zeznaniom wiarygodności. Niemniej jednak należało uznać, że skarżąca realizowała te czynności za zgodą zainteresowanego jedynie w celu stworzenia pozoru realizacji 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.)

W świetle przedstawionych wyżej argumentów przyjąć należało, że strony nie miały zamiaru realizować obowiązków wynikających z umowy o pracę, a jedynym jej celem było umożliwienie wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa

W ocenie Sądu umowa o pracę, jaką zawarły strony miała cechy umowy zawartej dla pozoru, a jej celem rzeczywistym nie było świadczenie pracy, lecz stworzenie podstaw do nabycia przez skarżącą uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W konsekwencji powyższego skarżąca nie może być uznana za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, gdyż nie może nim być osoba, która nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można przypisać jej cech pracownika.

Tym samym Sąd Okręgowy, na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

Apelację od wyroku wywiodła wnioskodawczynie zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, poprzez:

- uznanie, iż jedyną pracą, jaką miała wykonywać ubezpieczona miała być praca księgowej, a nie jak wynika z jej zeznań oraz świadków i zainteresowanego również inne prace biurowe,
- nie uwzględnienie zeznań J. S. odnośnie przyuczania do wykonywania zawodu ubezpieczonej.
- uznanie, że pomiędzy ubezpieczoną a zainteresowanym doszło do zawarcia fikcyjnej umowy, której konsekwencją miało być uzyskanie nienależnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego - za zgodą i przy porozumienia obu stron.

2. naruszenie prawa materialnego tj.

• art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie do interpretacji umowy o pracę zawartej pomiędzy ubezpieczoną a zainteresowanym, w zakresie faktycznie wykonywanej przez ubezpieczoną pracy

- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a zainteresowanym była czynnością pozorną, podczas gdy wolą stron było nawiązanie stosunku pracy,

3. naruszenie norm prawa procesowego tj.

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w części dotyczącej uzasadnienia wyroku odnoszącego się do zeznań ubezpieczonej, świadków i zainteresowanego w zakresie wykonywania przez ubezpieczoną innych obowiązków poza obowiązkami księgowej.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie, co do istoty sprawy poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że ubezpieczona podlega od dnia 6 stycznia 2014 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowym z tytułu zatrudnienia w firmie (...) D. R. z siedzibą w S. oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Swoje stanowisko skarżąca obszernie i wyczerpująco uzasadniła podnosząc stosowne argumenty na jego poparcie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczynie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w oparciu o materiał dowodowy, którym dysponował, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z art. 233 k.p.c. A zatem nie dopuścił się uchybień procesowych, które uzasadniałyby ingerencję sądu odwoławczego w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy rozważał, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami, tj. D. S. a D. R. 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, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Takie stanowisko Sądu pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym poglądzie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym 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; 28 lutego 2001 r., sygn. akt II UKN 244/00). To oczywiście wymaganie wynika z artykułów; 6 ust. 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442).

Wskazać należy, że jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły; obowiązek świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika i wynagradzania pracownika za świadczoną pracę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 14 września 1998r., sygn. akt I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; 12 stycznia 1999r., sygn. akt I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; 7 kwietnia 1999r., sygn. akt I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W wyroku z 14 lutego 2001 r. (sygn. akt I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564) Sąd Najwyższy wskazał, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Do ustalenia, że 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, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 18 maja 2006 r. (III UK 32/06), że 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. Podobnie w wyroku z 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 wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2006 r. (II UK 2/06, publ. Legalis), w którym uznał, 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.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy, zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem 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 nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Przedmiotem analizowanej sprawy jest kwestia podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Istota sporu sprowadzała się natomiast do problemu ważności umowy o pracę zawartej między wnioskodawczynią D. S. a zainteresowanym D. R..

W tym miejscu wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 83 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. W wyroku z dnia 5 października 2006 r. (I UK 324/06, M.P.Pr. 2008/1/40) Sąd Najwyższy wskazał, iż pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W uzasadnieniu uchwały Sąd stwierdził, iż art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: 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 wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 258/00, OSNAPiUS Nr 21/2002, poz. 527). Czynność pozorną jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być tylko - w świetle art. 83 § 1 zd. 2 k.c. - czynność ukryta pod czynnością pozorną.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, iż umowa zawarta pomiędzy wnioskodawczynią a zainteresowanym w dniu 6 stycznia 2014 r. nie nosiła cech umowy o pracę i dlatego nie mogła prowadzić do ustalenia, iż w spornym okresie skarżąca podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

O powyższym świadczy po pierwsze to, że wnioskodawczyni przed podjęciem zatrudnienia u D. R. nie pracowała i nie podlegała ubezpieczeniu społecznemu, co oznacza, że nie nabyła prawa ani do zasiłku chorobowego ani macierzyńskiego w związku z urodzeniem dziecka. Oczywistym jest, że uzyskanie prawa do wskazanych zasiłków musiało mieć dla niej niebagatelne znaczenie, zwłaszcza, iż co najmniej od 25 listopada 2013 r. wiedziała, że jest w ciąży i po porodzie będzie chciała skorzystać z zasiłku macierzyńskiego. Bezsprzecznie sam fakt, iż wnioskodawczyni w dacie zawarcia umowy o pracę była w ciąży nie przesądza o tym, że jej zamiarem przy podjęciu zatrudnienia było wyłącznie skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, niemniej jednak powyższe wespół z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, z którego wynika, że nie świadczyła ona pracy, czyni uprawnionym wniosek, że zatrudnienie miało charakter pozorny, a wszelkie wykonane przez nią w okresie od stycznia do marca 2014 r. czynności miały na celu wyłącznie stworzenie pozorów jego wykonywania.

Faktem jest, że stron umowy z dnia 6 stycznia 2014 r., co do zasady, zadbały o formalną stronę zatrudnienia, albowiem wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego, a nadto dysponowała zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku księgowej z 30 grudnia 2013 r., umową o pracę z dnia 6 stycznia 2014 r., zakresem obowiązków z dnia 7 stycznia 2014 r. oraz kartą szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, niemniej jednak powyższe w żadnej mierze nie jest jednoznaczne z uznaniem, że wnioskodawczyni w spornym okresie uzyskała status pracownika. Mało tego strony - poza przedstawieniem dokumentów potwierdzających formalne zawarcie umowy o pracę - nie przedstawiły żadnych dowodów potwierdzających fakt wykonywania przez wnioskodawczynię jakichkolwiek czynności na rzecz płatnika. Strony podnosiły wprawdzie w toku postępowania, że ubezpieczona dopiero uczyła się i nie podpisywała żadnych dokumentów księgowych, jednakże - jeśli dać wiarę zainteresowanemu - do jej obowiązków miały również należeć czynności stricte biurowe, a skoro tak, to trudno uznać za wiarygodne, że przez okres dwóch miesięcy nie przygotowała i nie podpisała żadnego dokumentu, a pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie jedynie za przeglądanie dokumentów sporządzonych przez księgową, zwłaszcza, że tych, przy tak małej firmie, nie było na tyle dużo, aby koniecznym było

poświęcenie tak znacznej ilości czasu na ich zgłębienie. Nie można również pominąć faktu, że wnioskodawczyni w dacie zawarcia umowy o pracę była na trzecim roku studiów stacjonarnych na Uniwersytecie w O. o kierunku pedagogika, co oznacza, że nie dość, że nie dysponowała czasem w takim wymiarze, który pozwalałaby jej na wykonywanie zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin i to w miejscowości oddalonej od uczelni o 94 km (...), to dodatkowo nie dysponowała żadną wiedzą na temat księgowości. Zaznaczyć trzeba, że przed podpisaniem umowy z ubezpieczoną zainteresowany przez 25 lat korzystał - w zakresie obsługi księgowej - z firm zewnętrznych, w tym od 7 lat z usług księgowej J. S., prowadzącej własną działalność gospodarczą. Bezspornie takie rozwiązanie, z ekonomicznego punktu widzenia było znacznie tańsze aniżeli zatrudnienie księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet jeśli miała dodatkowo wykonywać czynności o charakterze typowo biurowym. W ocenie Sądu Apelacyjnego - co również podkreślał w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji - po stronie pracodawcy nie było zatem racjonalnej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku księgowej, a przynajmniej taka potrzeba nie została przez niego wykazana. Podkreślić wypada, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449). O potrzebie zatrudnienia pracownika nie świadczy w analizowanej sprawie również fakt, że aktualnie D. S. pozostaje z zainteresowanym - jak wskazała w apelacji - w stosunku pracy, zwłaszcza, jeśli weźmie się pod uwagę, że na okoliczność powyższego nie przedstawiła żadnych dowodów, choć obowiązek w tym zakresie bezspornie na niej spoczywał.

Analizując ważność zatrudnienia wnioskodawczyni nie można również pomijać faktu, że jest ona synową J. S. (prowadzącej zainteresowanemu od 2007 r. księgowość), która - wbrew temu, co podawała na rozprawie w dniu 19 lutego 2015 r. - z całą pewnością wiedziała, że skarżąca jest w ciąży. Podkreślić bowiem trzeba, że wnioskodawczyni jest drobną osobą - w 12 tygodniu ciąży ważyła 52 kg przy 163 cm wzrostu, co oznacza, że ciąża była u niej dość szybko widoczna. Poza tym spotykała się ona z synem świadka od kilku lat - aktualnie są małżeństwem - stąd z prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością można stwierdzić, że miała ona wiedzę zarówno na temat ślubu syna (który rzekomo odbył się w tajemnicy w lutym 2015 r.), jak i ciąży synowej i chcąc jej pomóc „zorganizowała” jej zatrudnienie u zainteresowanego.

Dysponując tak dokonanymi ustaleniami, wespół z całokształtem wniosków wyprowadzonych przez Sąd Okręgowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko zaprezentowane w uzasadnieniu orzeczenia pierwszoinstancyjnego, z którego wynika, że pomiędzy stronami w ogóle nie doszło do nawiązania stosunku pracy a oświadczenie wnioskodawczyni zostało złożone za zgodą płatnika wyłącznie dla pozorów. W sposób uprawniony zatem, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że dokumenty zgromadzone przez strony w toku postępowania, w tym umowa o pracę, zaświadczenie o szkoleniu BHP, czy zakres obowiązków zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby potwierdzenia rzekomego zatrudnienia wnioskodawczyni. O wykonywaniu pracy przez wnioskodawczynię z całą pewnością nie świadczą również zeznania świadków, w tym M. P., którym zresztą Sąd nie dał wiary. Trudno bowiem uznać za wiarygodne twierdzenia, że podczas dwóch wizyt w siedzibie firmy zainteresowanego, w przedmiocie ewentualnego zawarcia umowy zapamiętał on, jak miała na imię wnioskodawczyni (wątpliwe jest zresztą, by ubezpieczona przedstawiła się przypadkowej osobie, która pyta o jej przełożonego - z jakiego powodu miałyby to bowiem robić?) oraz jakie wykonywała czynności, zwłaszcza, że na okoliczność powyższego był przesłuchiwany po upływie roku od zdarzenia, które opisywał. Wątpliwe jest, by zapamiętał takie szczegóły, choć - jak twierdził - widział wnioskodawczynię tylko dwa razy.

Dokonując oceny łączącego strony stosunku pracy nie sposób również pominąć faktu, że w relacjach pomiędzy wnioskodawczynią a zainteresowanym brak było pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy. Dla

stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004). Powyższych elementów stosunek łączący strony z całą pewnością nie zawierał, albowiem jedyną osobą, która ewentualnie mogłaby mieć jakikolwiek nadzór nad wnioskodawczynią była J. S., która – jak twierdzi – przyuczała ją dwa-trzy razy w tygodniu do wykonywania zawodu księgowej. Świadek jednak nie była stroną umowy o pracę, stąd nawet ewentualne jej podporządkowanie wnioskodawczyni, nie miało dla oceny stosunku łączącego skarżącą z zainteresowanym żadnego znaczenia.

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r. (sygn. akt: II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527) – „(...) nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP).

Uwzględniając powyższe stanowisko Sądu Najwyższego, a contrario wywieść należy, iż w sytuacji, gdy wnioskodawczyni, jak wynika z materiału dowodowego sprawy, nie wykonywała żadnych czynności na rzecz pracodawcy – zawarta przez nią z zainteresowanym umowa o pracę była umową zawartą dla pozorów, a zatem nieważną i nie wywołującą żadnych skutków, także w sferze ubezpieczeń społecznych. Mając na uwadze powyższe okoliczności, stwierdzić należy, że rzeczywistym celem i zamiarem stron zawartej umowy nie była faktyczna realizacja treści nawiązanego stosunku pracy, lecz jedynie uzyskanie statusu pracownika w oparciu o formalne wykreowanie stosunku pracy, w celu nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W konsekwencji należało stwierdzić, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, ponieważ wnioskodawczyni nie została pracownikiem, dlatego też – mając na względzie poczynione ustalenia i rozważania i uznając apelację D. S. za bezzasadną – Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

SSA Grażyna Horbulewicz SSA Maciej Piankowski SSA Lucyna Ramlo