

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jerzy Andrzejewski
Sędziowie:	SA Maria Salańska - Szumakowicz (spr.) SA Iwona Krzeczowska - Lasoń
Protokolant:	sekr. sądowy Anna Kowalewska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2017 r. w Gdańsku

sprawy P. W.

z udziałem W. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji P. W.

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

z dnia 23 marca 2016 r., sygn. akt IV U 828/15

1) zmienia zaskarżony wyrok i ustala, że P. W. jako pracownik u płatnika składek AGENCJA (...) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 24 października 2014r.;

2) zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz P. W.:

a) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję;

b) kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt 00/100) złotych, w tym kwotę 240 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Maria Salańska – Szumakowicz SSA Jerzy Andrzejewski SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 kwietnia 2015 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że P. W., jako pracownik u płatnika składek Agencja (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 24 października 2014 roku.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła P. W., domagając się uchylecia zaskarżonej decyzji i zasądzenia od organu rentowego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego obliczonych według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w skarżonej decyzji.

W piśmie z dnia 30 czerwca 2015 r. zainteresowany W. D. potwierdził wszelkie twierdzenia ubezpieczonej przywołane w odwołaniu od decyzji z dnia 21 kwietnia 2015 roku, jako zgodne ze stanem faktycznym.

Zaskarżonym w niniejszym postępowaniu wyrokiem z dnia 23 marca 2016 roku Sąd Okręgowy w Toruniu oddalił odwołanie P. W.. Sąd I instancji poczynił następujące ustalenia faktyczne oraz dokonał poniższych rozważań prawnych:

Wnioskodawczyni P. W. (urodzona (...)) mieszka w T.. W 2012 roku ukończyła studia licencjackie na kierunku archeologia na Wydziale Nauk Historycznych na Uniwersytecie M. K. w T.. W czerwcu 2011 r. uzyskała certyfikat potwierdzający uczestnictwo w Akademii (...) komputerowej w ramach projektu współfinansowanego przez Unię Europejską, obejmującym 80-godzinne wsparcie szkoleniowe. Po skończeniu studiów od dnia 01 października 2012 roku została zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez M. D. (1) prowadzącą działalności gospodarczą pod firmą (...) w dziale handlowym na stanowisku sprzedawcy. Umowa zawarta została na czas nieokreślony, na cały etat, za wynagrodzeniem 1.500,00 zł brutto miesięcznie. P. W. poddana została wstępnemu badaniu lekarskiemu, w którym stwierdzono, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, zdolność do wykonywania pracy na stanowisku handlowca. Do jej obowiązków należała bieżąca obsługa klientów, tworzenie ofert cenowych oraz zarządzanie procesem sprzedaży. Praca wykonywana była w biurze firmy znajdującym się przy ulicy (...) w T.. Wynagrodzenie wnioskodawczyni w 2014 r. wynosiło 1.680,00 zł brutto.

W. D. od 1991 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Agencja (...). Przedmiotem tej działalności jest przede wszystkim wykonywanie usług reklamowych, w tym projektowanie materiałów wydawniczych i powierzchni wielkoformatowych. Wykonuje on zlecenia na terenie całej Polski. Płatnik, oprócz P. W., zatrudniał trzy osoby, w tym dwie na stanowiskach sprzedawców: A. R. (zatrudniona od dnia 01 marca 2010 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży z wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 zł brutto) i R. D. (zatrudnionego od dnia 01 stycznia 1997 r. na stanowisku handlowiec z wynagrodzeniem w roku 2014 w wysokości 1.680,00 zł brutto, w roku 2015 w wysokości 1.750,00 zł brutto) oraz jedną osobę na stanowisku grafika komputerowego - E. M. (zatrudnioną od dnia 01 czerwca 2012 r. z wynagrodzeniem w roku 2014 w wysokości 1.680,00 zł brutto, w roku 2015 w wysokości 1.750,00 zł brutto). W okresie od dnia 01 grudnia 2008 r. do dnia 31 października 2014 r. W. D. zatrudniał na stanowisku grafika komputerowego - E. W. (z wynagrodzeniem w roku 2014 w wysokości 1.680,00 zł brutto), która od dnia 01 listopada 2014 r. została zatrudniona na analogicznym stanowisku w firmie żony płatnika - M. D. (1) (z wynagrodzeniem w kwocie 5.220,00 zł brutto). Od dnia 02 listopada 2015 r. zatrudniony został jeszcze jeden pracownik na stanowisku handlowca - K. A. (z wynagrodzeniem w kwocie 1.750,00 zł brutto). Siedziba firmy znajduje się przy ulicy (...) w T., tj. pod tym samym adresem, co firma (...), w jednym pomieszczeniu podzielonym na pokoje, przy czym jeden pokój jest wspólny dla obydwu firm.

W dniu 23 października 2014 r. P. W. i M. D. (1) zawarły porozumienie, z którego wynikało, że rozwiązują umowę o pracę zawartą w dniu 01 października 2012 r. W dniu 24 października 2014 r. wnioskodawczyni zawarła z W. D. umowę o pracę na czas nieokreślony, w której wskazano, iż P. W. zostaje zatrudniona w firmie (...) na stanowisku sprzedawcy w dziale handlowym, na pełnym etacie z wynagrodzeniem miesięcznym 3.800,00 zł brutto. Zgłoszenie

do ubezpieczenia społecznego nastąpiło od 24 października 2014 r. Strony umowy określiły miejsce wykonywania pracy: (...)-(...) T., ul. (...). Podpisana została również karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, z której wynika, że z P. W. przeprowadzono instruktaż ogólny i stanowiskowy w zakresie BHP. Wnioskodawczyni nie przedłożyła W. D. zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na ww. stanowisku.

Oprócz czynności wykonywanych dotychczas w firmie (...) (tworzenie ofert handlowych, obsługa bieżących i nowych firm, pozyskiwanie nowych klientów, zarządzanie procesem sprzedaży) zakres obowiązków P. W. miał poszerzyć się o projektowanie i sprzedaż stron internetowych, jak również sprzedaż ścian wielkoformatowych. Nie udało się jej pozyskać żadnego nowego klienta. Nie miała uprawnień do podpisywania faktur. Wnioskodawczyni podpisywała listę obecności. Wynagrodzenie otrzymywała do ręki.

Ostatnią miesięczkę odwołująca miała dnia 08 sierpnia 2014 r. Od dnia 13 sierpnia 2014 r., ze względu na złe samopoczucie, nudności i wymioty, była pod opieką lekarza ginekologa. W dniu 15 września 2014 r. ginekolog stwierdziła obecność pęcherzyka ciążowego w jamie macicy. W trakcie wizyt w dniach 11 i 15 września oraz dnia 15 października 2014 r. ubezpieczona zgłaszała złe samopoczucie, wymioty bóle podbrzusza i okolic kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego. Od dnia 13 sierpnia 2014 r. do dnia 10 grudnia 2014 r. – lekarz prowadzący ciążę wystawiał P. W. zwolnienia lekarskie, stwierdzając niezdolność do świadczenia pracy. Od dnia 09 grudnia 2014 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 24 lutego 2015 r. została przyjęta na Izbie Przyjęć Położniczej Wojewódzkiego Szpitala (...) w T., natomiast w okresie od dnia 29 kwietnia do dnia 01 maja 2014 r. przebywała na Oddziale Klinicznym Położnictwa, Chorób Kobiety i Ginekologii Onkologicznej ww. szpitala. Poród nastąpił w dniu 29 kwietnia 2015 r.

W. D. prowadzi podatkową księgę przychodów i rozchodów. Przychód płatnika składek w 2014 r. wyniósł 539.611,71 zł, koszty – 587.763,20 zł a strata – 48.151,49 zł.

Organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia, czy pomiędzy W. D., a P. W. faktycznie doszło do nawiązania stosunku pracy. W następstwie przeprowadzonego postępowania została wydana zaskarżona decyzja.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił częściowo na podstawie przesłuchania stron: P. W. i W. D. oraz częściowo w oparciu o zeznania świadków: M. D. (2), V. N., B. J. (1), E. W. i w oparciu o wymienione wyżej dokumenty.

Sąd I instancji uznał powyższe dokumenty za wiarygodne jedynie częściowo. I tak Sąd Okręgowy nie przyznał powołanym wyżej dokumentom waloru wiarygodności w części, w której miały one potwierdzać rzeczywiste zatrudnienie P. W.. Zdaniem Sądu I instancji strony spornej umowy o pracę celowo sporządziły dokumenty, takie jak: pisemna umowa, karta szkolenia BHP i listy obecności, aby stworzyć pozory zatrudnienia P. W. - w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Odwołująca nie nabyłaby do nich prawa, gdyby uprzednio nie uzyskała tytułu podlegania ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia u W. D.. Tak, więc Sąd I instancji uznał, że ww. dokumenty związane z zawartą umową o pracę zostały faktycznie sporządzone przez osoby, które podpisały się pod ich treścią. Sam fakt wystawienia takich dokumentów nie świadczy jednak jeszcze o rzeczywistym wykonywaniu przez strony praw i obowiązków pracodawcy i pracownika w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego dowody zgromadzone w niniejszej sprawie wskazują, że sporna umowa o pracę dotknięta jest wadą oświadczenia woli w postaci pozorności.

Sąd Okręgowy dał wiarę dowodowi z zeznań świadków: V. N., M. D. (2) i B. J. (1) jedynie częściowo, tj. w zakresie, w jakim ww. świadkowie potwierdzili, że znają P. W. oraz że widywali ją w biurze przy ul. (...).

Świadek V. N. – żona klienta zainteresowanego – zeznała, że wielokrotnie w imieniu firmy jej męża odbierała dokumentację z Agencji (...) przy ulicy (...) i raz odbierała materiały od P. W.. Świadek nie potrafiła jednak wskazać dokładnie, kiedy to miało miejsce tzn., który to był miesiąc i rok. Świadek zeznała też, że w ostatnich miesiącach 2014 roku nie była w firmie (...), więc nie pamięta, czy widziała wnioskodawczynię w biurze. Następnie świadek zeznała, iż bywała tam sporadycznie, gdy przychodziła do biura, siedziało tam wiele osób i myśli, że wnioskodawczyni też

tam była. Oceniając zeznania tego świadka Sąd I instancji uznał, iż są one ogólnikowe, sprzeczne ze sobą, przez co niewiarygodne. Świadek była z góry nastawiona na tezę, aby potwierdzić świadczenie pracy przez wnioskodawczynię, jednakże jej zeznania nie potwierdziły tej tezy.

Świadek M. D. (2) – klient zainteresowanego – zeznał, że nie przedstawiono mu P. W.. Widywał ją w biurze przy ulicy (...), jednak nie wiedział dokładnie, gdzie znajdowało się stanowisko pracy odwołującej. Świadek nie był również w stanie powiedzieć, w jakim dokładnie czasie widywał P. W. w biurze firmy (...). Należy zaznaczyć, iż do dnia 24 października 2014 roku wnioskodawczyni pracowała w tym samym pokoju i w tym samym miejscu. W związku z tym zeznania świadka M. D. (2), który nie pamiętał czasu, w którym widywał wnioskodawczynię w pracy, nie są zdaniem Sądu Okręgowego miarodajne dla wykazania rzeczywistego charakteru świadczenia pracy w spornym okresie przez P. W..

Z kolei świadek B. J. (1) – pracownik klienta zainteresowanego – co prawda zeznała, że przedstawiono jej P. W., jako pracownika W. D. oraz, że widywała ww. w siedzibie firmy przy ulicy (...), gdzie odwołująca miała swoje biurko i komputer, jak również, że odbierała od niej jakieś materiały, jednak świadek nie umiała dokładnie wskazać, w jakim czasie miało to miejsce oraz kto przedstawił jej P. W.. Zdaniem Sądu Okręgowego jej zeznania również nie są wiarygodne, gdyż nie wskazują okresu świadczenia pracy wnioskodawczyni na rzecz W. D..

Zeznaniom świadka E. W. – pracownika żony zainteresowanego – Sąd I instancji dał wiarę jedynie w części, w jakiej były one zgodne ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie. W pozostałym zakresie uznano zeznania, jako niewiarygodne. Świadek do października 2014 r. była pracownikiem W. D. (stanowisko grafika komputerowego z wynagrodzeniem w wysokości 1.680,00 zł brutto), a od dnia 01 listopada 2014 r. została zatrudniona na stanowisku grafika komputerowego przez M. D. (1) za wynagrodzeniem 5.220,00 zł brutto. Świadek zmieniając pracodawcę była w ciąży. ZUS zakwestionował zatrudnienie E. W. przez M. D. (1) i od dnia 01 listopada 2014 r. i wyłączył ją z ubezpieczenia – postępowanie w tej sprawie toczy się przed Sądem Okręgowym w Toruniu. W związku z tym, zdaniem Sądu Okręgowego, świadek ten jest zainteresowana pośrednio pozytywnym rozstrzygnięciem sprawy dla P. W..

Również zeznaniom stron: P. W. i W. D. Sąd I instancji dał wiarę jedynie w części, w jakiej były one zgodne ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie.

Przechodząc do rozważań dotyczących odwołania P. W. Sąd Okręgowy stwierdził, że jest ono bezzasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Umowa o pracę zawarta przez P. W. i W. D. jest natomiast nieważna z innego względu - to znaczy z uwagi na to, że została zawarta dla pozorów. W ocenie Sądu Okręgowego strony przedmiotowej umowy nie udowodniły, że odwołująca w spornym okresie faktycznie wykonywała pracę sprzedawcy w dziale handlowym zgodnie z treścią zawartej na piśmie umowy.

W niniejszym postępowaniu nie została wykazana potrzeba zatrudnienia P. W.. W. D. wskazywał, że powodem zatrudnienia odwołującej była chęć rozwinięcia prowadzonej działalności i dostosowania jej do realiów panujących na zmieniającym się rynku usług reklamowych, przez co potrzebował pracownika do projektowania i sprzedaży stron internetowych, przy czym zależało mu na pozyskaniu pracownika, którego zna i wie, czego może się po nim spodziewać. Jednocześnie Sąd O. wyekspnował okoliczność, iż w momencie zatrudnienia W. D. wiedział, że P. W. jest w ciąży. Miał on, więc świadomość, że przy pomocy ubezpieczonej nie zrealizuje swych zamiarów rozszerzenia zakresu działalności.

W ocenie Sądu I instancji jest to ewidentna sprzeczność wskazująca na to, iż przedmiotowa umowa została zawarta dla pozorów. Sprzeczność tę pogłębia także okoliczność, że zainteresowany nie zatrudnił nowego pracownika, a obowiązki planowane dla ubezpieczonej przejęli dotychczasowi pracownicy: R. D. oraz A. R.. Nie było, więc przeszkód, aby wskazani pracownicy, o długoletnim stażu, przejęli od początku obowiązki związane z planowanym rozszerzeniem działalności przez W. D.. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie nie zostało wykazane, że rozszerzenie

zakresu działalności faktycznie było zamiarem W. D.. Jest to o tyle istotne, że argument ten powołano w celu uzasadnienia zatrudnienia odwołującej i podwyższenia jej wynagrodzenia.

Z materiału dowodowego zebranego w toku postępowania wynika, iż P. W., będąc pracownikiem M. D. (3) otrzymywała wynagrodzenie minimalne, natomiast wraz ze zmianą pracodawcy podwyższono jej wynagrodzenie do 3.800,00 zł brutto. Strony uzasadniały tą okoliczność rozszerzeniem zakresu obowiązków, czego jednak w żaden sposób nie wykazano. Ww. kwota znacznie przewyższa wynagrodzenia osób zatrudnionych w firmie zainteresowanego na analogicznych stanowiskach, bowiem A. R. zatrudniona od dnia 01 marca 2010 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2.000,00 zł brutto, natomiast R. D., zatrudniony od dnia 01 stycznia 1997 r. na stanowisku handlowca - wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej.

Przeciwko uznaniu zatrudnienia odwołującej za uzasadnione z punktu widzenia potrzeb zainteresowanego przemawia jednak przede wszystkim stan zdrowia ubezpieczonej zarówno przed, jak i w momencie zatrudnienia. Z materiału dowodowego wynika, że po stronie P. W. od dnia 24 października 2014 r. nie było możliwości świadczenia pracy. Poczynając od dnia 13 sierpnia 2014 r. z dokumentacji medycznej sporządzonej przez lek. med. J. D. wynika, że odwołująca zgłaszała złe samopoczucie, miała nudności, wymioty, osłabienie, przez co otrzymała L-4 do dnia 11 września 2014 r. Również podczas wizyty w dniu 11 września 2014 r. odnotowano złe samopoczucie ubezpieczonej, bóle podbrzusza i plamienie z dróg rodnych. Lekarz ginekolog wypisał kolejne zwolnienie lekarskie do dnia 11 października 2014 r. Podczas następnej wizyty wydano L-4 na okres od dnia 12 października 2014 r. do dnia 10 listopada 2014 r. z wpisem – osłabienie, bóle podbrzusza i ok. kręgosłupa. W trakcie wizyty w dniu 10 listopada 2014 r. lekarz przedłużył zwolnienie do dnia 10 grudnia 2014 r., natomiast w dniu 09 grudnia 2014 r. wydano L-4 na okres od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia 09 stycznia 2015 r.

Z powyższego wynika jednoznacznie zdaniem Sądu Okręgowego, że w chwili zawierania umowy o pracę P. W. miała świadomość, że nie ma zdolności do pracy, że źle się czuje, a tym samym nie ma możliwości świadczenia pracy. Wnioskodawczyni nie była, więc fizycznie zdolna do świadczenia pracy. Potwierdzeniem tego jest też i to, że odwołująca nie przedłożyła zaświadczenia od lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy. Mając to na uwadze, Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom P. W., iż do dnia 09 grudnia 2014 roku czuła się dobrze, więc nie oddała wystawionego zwolnienia lekarskiego. Jest to stwierdzenie nieprawdziwe wobec zapisów znajdujących się w dokumentacji lekarskiej na temat samopoczucia wnioskodawczyni, które to zapisy wskazują na bardzo złe samopoczucie, które zostało ocenione przez lekarza ginekologa, jako stan skutkujący wystawieniem kilku zwolnień lekarskich.

W ocenie Sądu Okręgowego w związku z powyższym trudno jest przyjąć, iż strony zawarły umowę o pracę w celu jej faktycznego wykonywania. W. D. przy tym wiedział, że wnioskodawczyni jest w ciąży i nie będzie mogła realizować jego długotrwałych planów związanych z rozszerzeniem działalności.

Z Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zostało wykazane również, aby na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 24 października 2014 roku P. W. faktycznie świadczyła pracę na rzecz W. D.. W umowie zostało wskazane miejsce pracy w postaci siedziby pracodawcy, tymczasem nie udowodniono, że ubezpieczona przebywała w spornym okresie w siedzibie firmy od poniedziałku do piątku, w wymiarze ośmiu godzin dziennie. Nie zostało wykazane również, aby P. W. świadczyła na rzecz pracodawcy pracę osobiście, w warunkach pracowniczego podporządkowania, za wynagrodzeniem i na ryzyko pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji zeznania świadków przesłuchanych na okoliczność świadczenia pracy przez P. W. nie potwierdzają w sposób niebudzący wątpliwości faktycznego wykonywania zatrudnienia przez ubezpieczoną. Podkreślenia wymaga przede wszystkim fakt, iż do dnia 23 października 2014 r. P. W. była pracownikiem żony zainteresowanego, przy czym biura obu firm tj. W. D. i M. D. (1), znajdowały się w tym samym miejscu przy ulicy (...). Część pomieszczeń była wspólna i użytkowana przez pracowników ww. firm. Świadkowie: M. D. (2), V. N. i B. J. (1) zeznali, że widywali wnioskodawczynię w biurze firmy zainteresowanego, jednak zeznania te są niewiarygodne,

bowiem żaden ze świadków nie był w stanie precyzyjnie wskazać, w jakim czasie to miało miejsce. Nie można, zatem na podstawie tych zeznań ustalić, iż odwołująca świadczyła pracę na rzecz W. D. od dnia 24 października 2014 r.

Poza powyższym również inne dowody, nie wskazują na to, by odwołująca faktycznie świadczyła pracę na podstawie spornej umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, listy obecności została sporządzona wyłącznie na potrzeby sprawy i ubezpieczona, co pewien czas dokonywała wpisów za kilka dni, czy nawet tygodni. Ubezpieczona nie podpisywała przy tym żadnych innych dokumentów, nie wysyłała e-maili. Powierzone P. W. zadania, mające na celu wyłącznie pozorowanie wywiązywania się przez zainteresowaną z zawartej umowy, nie wymagały takiego nakładu czasu pracy, na jaki wskazuje lista obecności.

Sąd Okręgowy, mając na względzie ustalony stan faktyczny, nie miał wątpliwości, iż strony nawiązały fikcyjny stosunek pracy, stwarzając szereg formalnych i faktycznych pozorów jego realizacji, zaś ich jednym zamiarem było włączenie P. W. do systemu ubezpieczeń społecznych, jako pracownika z dość wysoką podstawą wymiaru składki i uzyskanie przez to odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego i macierzyńskiego w związku z ciążą.

Reasumując, w wyniku analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, a także wobec okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, umowa o pracę zawarta pomiędzy P. W. a W. D. nie została nawiązana w celu faktycznej realizacji wynikającego z ich treści stosunku pracy, lecz wyłącznie dla upozorowania powstania takiego stosunku prawnego, a w następstwie uzyskania przez odwołującą statusu pracownika i nabycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem. Umowa ta nie była w praktyce wykonywana. Zatrudnienie P. W. nie miało pozytywnego przełożenia na zakres prowadzonej działalności przez W. D.. Czynności faktyczne, takie jak podpisywanie list obecności w siedzibie firmy, czy też sporządzenie kilku ofert handlowych miały jedynie na celu stworzenie u osób trzecich wrażenia, że P. W. faktycznie wykonuje obowiązki na rzecz W. D..

W niniejszej sprawie odwołująca w ramach realizacji przedmiotowej umowy nie wykonała pracy polegającej przede wszystkim na projektowaniu i sprzedaży stron internetowych. Należy podkreślić, że czynności związane z projektowaniem i sprzedażą stron internetowych w większości wymagałyby dłuższej współpracy, która z uwagi na ciążę P. W. musiała być znacznie przesunięta w czasie. Tworzenie takiego stanowiska pracy dla pracownika, który po kilku miesiącach nie będzie zdolny do wykonywania powierzonych obowiązków przeczy logice i zasadom doświadczenia życiowego, a tym samym przemawia za uznaniem pozorności zawartej przez strony umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wywiodła ubezpieczona P. W. zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu I instancji w całości, zarzucając:

#### 1. Naruszenie prawa procesowego:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez ustalenie z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów, iż dokumenty - umowa o pracę, karta szkolenia BHP i listy obecności - są jedynie częściowo wiarygodne;
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez ustalenie z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów, iż zeznania świadków V. N., M. D. (2) i B. J. (1) są jedynie częściowo wiarygodne
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez ustalenie z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów, iż zeznania świadka E. W. oraz stron postępowania są wiarygodne tylko w części.

#### 2. Naruszenie prawa materialnego:

- Art. 11 k.p. poprzez bezpodstawne i błędne przyjęcie, iż umowa o pracę została zawarta dla pozorów;
- Art. 11<sup>2</sup> k.p., a także art. 18 i n. k.p. poprzez dyskryminujące podejście do zatrudnienia kobiety w ciąży.

Wskazując na powyższe zarzuty, ubezpieczona wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i uchylenie decyzji ZUS; zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje; przeprowadzenie dowodu z pisma powódki z dnia 07 kwietnia 2016 r.

W uzasadnieniu apelacji ubezpieczona odniosła się do odmiennej oceny dowodu z zeznań świadków, obszernie wywodziła o dyskryminującym charakterze oraz stwierdziła, że w skład materiału dowodowego weszły: umowa o pracę, karta szkolenia BHP listy obecności, oferty przygotowane przez P. W., dowód otrzymania wynagrodzenia, PITy za rok 2014. Zeznania świadków nie pozostawiają żadnych wątpliwości, iż wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz W. D., a Sąd I instancji mimo to doszedł do przekonania, że umowa o pracę była zawartą dla pozorów. Zdaniem wnioskodawczyni nie istnieją żadne przesłanki, aby twierdzić, że nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy. Sąd Okręgowy ustalił, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów. W uzasadnieniu próżno szukać dowodów w oparciu, o które Sądu I instancji doszedł do takiego przekonania. Decyzja organu i jego pismo procesowe nie podaje realnych powodów, dla których ZUS wyłączył z ubezpieczenia wnioskodawczynię. Nie ma tam śladu dowodu uzasadniającego takie posunięcie. W ramach całego postępowania takie dowody albo nawet przesłanki również się nie pojawiły, a mimo to Sąd I instancji w sposób zupełnie dowolny ocenił dowody nie dając im wiary.

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

Apelacja P. W. jest zasadna, skutkując koniecznością wydania orzeczenia reformatoryjnego.

W ocenie Sądu odwoławczego zasadny jest zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. – ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd I instancji dokonana została z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów. Wnioski, do których doszedł Sąd Okręgowy są sprzeczne z logiką oraz doświadczeniem życiowym. Ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego została przeprowadzona pobieżnie, bez wnikliwej analizy, co ostatecznie skutkowało zaburzeniem procesu subsumcji prawnej i wydaniem nieodpowiadającemu prawu rozstrzygnięcia. Sąd Apelacyjny stwierdza, że próby poczynienia istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń faktycznych zostały przez Sąd Okręgowy dokonane w sposób wybiórczy.

Na wstępie zaakcentować trzeba, że Sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji nawet bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia takiego postępowania. Oznacza to, że Sąd drugiej instancji może dokonać odmiennej oceny dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego. W niniejszej sprawie analizując sporne zagadnienie – Sąd Apelacyjny postanowił na rozprawie dnia 18 stycznia 2017 roku dopuścić dowód z akt sprawy o sygn. akt IV U 827/15, w szczególności z zeznań świadków P. W., W. D. oraz z przesłuchania wnioskodawczyni E. W..

Prawidłowe rozstrzygnięcie wymagało poczynienia ustaleń faktycznych, czy między skarżącą a zgłaszającym ją do pracowniczego ubezpieczenia płatnikiem zaistniały okoliczności mogące skutkować zgłoszeniem ubezpieczonej do systemu ubezpieczeń społecznych w związku z zawarciem umowy o pracę dnia 24 października 2014 roku. Organ rentowy podważył, bowiem skuteczne zawarcie tejże umowy, uznając, iż jest ona pozorna.

Sąd Apelacyjny podkreśla, iż nie może 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. Nie powinny być akceptowane naganne i nieobojętne społecznie zachowania wykorzystywania świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń.

Sąd Apelacyjny w całości podziela utrwalone w judykaturze stanowisko, iż autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp.

Umowa o pracę wywołuje, zatem również skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a co za tym idzie wysokość świadczeń. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena czynności prawnej wnioskodawczyni, której konsekwencją było zgłoszenie P. W. do ubezpieczeń społecznych. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 121; dalej: ustawa systemowa), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jest zgodnie z art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy, przy czym na podstawie art. 13 pkt 1 ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Rozstrzygnięcie wymagało, zatem poczynienia ustaleń, czy między skarżącą a zgłaszającym ją do pracowniczego ubezpieczenia płatnikiem został nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p.

Sąd odwoławczy przypomina, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem z art. 18 ust. 2 ustawy systemowej. Powyższe przepisy zawierają odwołanie do kryterium przychodu, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. W przypadku większości ubezpieczonych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi, zatem faktyczny przychód uzyskiwany przez ubezpieczonego. Pojęcie przychodu zostało zdefiniowane przez ustawodawcę w art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, jako przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Należy mieć na uwadze, że zawarcie umowy o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki - pracownika, ale i dla interesu publicznego. Dlatego też ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.



Zgodnie z dyspozycją 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.

Sąd odwoławczy podkreśla, iż zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. 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. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Dostrzeżenia wymaga, że strony stosunku pracy nie zachowują pełnej swobody w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków. Pewne ograniczenia w ustaleniu wysokości wynagrodzenia za pracę wyznaczają kryteria ujęte w normie art. 13 k.p. pod postacią prawa do godziwego wynagrodzenia. Konsekwencją przyjęcia, iż wynagrodzenie może być niegodziwie niskie, jest również stwierdzenie, że może być niegodziwie wygórowane. Na gruncie prawa pracy rozwinięcie tej tezy znalazło wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przyjmującym, iż postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę mogą być przez pryzmat zasad współzycia społecznego ocenione, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (por. wyrok z dnia 07 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90 oraz wyrok z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 75).

Wzorzec godziwego wynagrodzenia za pracę (stanowiącego podstawę wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego) określony został w dyspozycji art. 78 § 1 k.p. Zgodnie bowiem z treścią powołanego przepisu, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało: rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymagany przy wykonywaniu pracy, ilości pracy, jakości świadczonej pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie sposób podważyć kompetencji zainteresowanej. Sąd odwoławczy dostrzegł, że posiada ona wykształcenie wyższe – ukończyła w 2012 roku studia na Uniwersytecie M. K. w T., posiada certyfikat wystawiony przez Akademię (...) z 2011 roku, a przede wszystkim, co nie było w toku postępowania kwestionowane wykonywała pracę na rzecz D. (...) M. D. (1), będącej działalnością prowadzoną przez żonę płatnika, w tej samej lokalizacji, lecz o odmiennym profilu działalności. Należało zatem uznać, iż ubezpieczona mogła zostać zatrudniona bez przeprowadzenia procesu rekrutacyjnego, zważywszy, że była pracownikiem świadczącym pracę w tej samej lokalizacji, była znana zarówno kierownictwu, jak i współpracownikom.

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

Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2002 roku w sprawie o sygn. akt II UKN 359/99, OSNP 2001/ 13/447; z dnia 17 marca 1998 roku w sprawie o sygn. akt II UKN 568/97, OSNP 1999/5/187; z dnia 04 lutego 2000 roku w sprawie o sygn. akt II UKN 362/99, OSNP 2001/13/449, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 01 kwietnia 2015 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 1359/14, Lex nr 1681952). W toku postępowania przed Sądem Okręgowym strony postępowania klarownie uargumentowały potrzebę przesunięcia kadrowego ubezpieczonej z D. (...) do Agencji (...).

Sąd Apelacyjny stwierdza także, iż podziela pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r. o sygn. akt I UK 302/13 (LEX nr: 1503234), że istotne z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych czynności prawne, które w całości lub w części okazują się sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa, nie powinny być akceptowane na gruncie systemowych, aksjologicznych i moralnych wartości oraz zasad prawa ubezpieczeń społecznych, ale mogą być zakwestionowane, jako niezaskługujące na ochronę.

Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy na warunkach z umowy wynikających.

Sąd Apelacyjny eksponuje, że uznanie, iż kwestionowana umowa o pracę została zawarta dla pozoru (a zatem jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) bezprzedmiotowym czyniłoby jej ocenę, (jako nieistniejącej) w kontekście art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie bowiem z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Skutkiem pozorności jest bezwzględna nieważność czynności prawnej pozornej.

Złożenie oświadczenia woli dla pozoru 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 pozorna jest zawsze nieważna. Bezwzględna nieważność czynności oznacza zaś, że czynność jest nieważna ex tunc – z mocą wsteczną, od momentu dokonania czynności.

Kontynuując rozważania Sąd II instancji podkreśla, iż ugruntowane w orzecznictwie jest stanowisko, że jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają nawiązać stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego to taka umowa, jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, Legalis; podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 stycznia 2014 r., III AUa 764/13, Legalis; Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 września 2013 r., III AUa 1652/12, Legalis).

W uchwale z dnia 05 października 2006 r. (sygn. akt I UK 324/06, M.P.Pr.) 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 Najwyższy 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 pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru.

W wyroku z dnia 18 maja 2006 r., sygn. akt III UK 32/06, Sąd Najwyższy stwierdził, 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 dnia 10 lutego 2006 r., sygn. akt I UK 186/05, Sąd Najwyższy orzekł, 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 dnia 14 września 2006 r., sygn. akt II UK 2/06, 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.

Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach (wyrok z dnia 09 maja 2014 r., sygn. akt III AUa 2111/13) zgodnie, z którym kwestie związane z wadami umów o pracę, w szczególności polegającymi na ich pozorności

(art. 83 § 1 k.c.), mogą zostać ocenione w sposób w pełni prawidłowy jedynie poprzez konfrontację postanowień tego rodzaju umów z faktycznym ich realizowaniem przez strony. Tym samym przyjęcie, że dla oceny, czy umówiona praca rzeczywiście była świadczona przez pracownicę w umówionym rozmiarze, a tym samym, czy mogła w takim zakresie stanowić tytuł do ubezpieczenia, niezbędne było dokonanie kompleksowej oceny okoliczności faktycznych.

Zasadny jest wobec powyższego pogląd wyartykułowany w uzasadnieniu apelacji, iż ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji zostały dokonane wybiórczo, co odnosiło się w szczególności do oceny zeznań świadków. Sąd Okręgowy wskazał, iż dokumenty, których oceny dokonywał to umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, protokół z instruktażu ogólnego i stanowiskowego w zakresie BHP. Sąd I instancji zignorował zgromadzone w toku postępowania przed organem rentowym: wizytówki ubezpieczonej, ale przede wszystkim oferty handlowe wystawione z adresu e-mail: [paulina@oczy.com.pl](mailto:paulina@oczy.com.pl), w których jako nadawca figurowała ubezpieczona. Oferty zostały przygotowane dla: (...) Sp. z o.o. (dnia 14 listopada 2014 roku), C. W. (dnia 19 listopada 2014 roku), (...) S.A. (dnia 28 października 2014 roku). Sąd pominął także oświadczenia kontrahentów Agencji (...) (C. W.), B. J. (2) ( (...) S.A.), V. N. ( (...) Sp. z o.o.). Następnie odnosząc się do dowodu z zeznań świadków przeprowadzonego przez Sąd I instancji, zarówno w niniejszej sprawie oraz w sprawie prowadzonej pod sygn. akt IV U 827/15, dostrzec należy, iż ich kompleksowa analiza, pozwalała na stwierdzenie graniczące z pewnością, że P. W. świadczyła pracę na rzecz płatnika. Słusznie strona wskazywała w motywach apelacji na wpływ czasu od okresu świadczenia pracy na rzecz płatnika, który zaburzał precyzyjność wypowiedzi świadków. Sąd Apelacyjny stwierdza, iż wybiórcza ocena materiału dowodowego, mogła pozornie zostać odebrana przez stronę, jako oparta na apriorycznej, pobieżnej ocenie okoliczności faktycznych dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Apelacyjny akcentuje, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku, a takiego dokumentu nie posiadała ubezpieczona w momencie zawierania spornej umowy. Brak aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy uniemożliwia dopuszczenie pracownika do pracy. W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących badań profilaktycznych, a więc: art. 229 k.p., rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z dnia 25 czerwca 1996 r. z późn. zm.), a także ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz. U. 2014. 1184), szczególnie w tym zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę określone obowiązki (art. 12 ustawy), mogą znaleźć zastosowanie przepisy kodeksu pracy o odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 283 § 1 k.p.) – wykroczenie, zagrożone karą grzywny od 1.000,00 do 30.000,00 zł. Jest to oczywiście naruszenie wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy (wobec pracownika z art. 211 pkt 5 w związku z art. 229 k.p., a wobec pracodawcy z art. 229 § 4 k.p.), lecz pozostające bez wpływu zarówno na ważność umowy o pracę, jak i tytuł ubezpieczenia. Sąd odwoławczy podkreśla, że aktualnym orzeczeniem lekarskim jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku nie może być zastąpione przez jakikolwiek inny dokument.

Reasumując Sąd Apelacyjny stwierdza, iż nie można przypisać pozornego charakteru umowy o pracę, jeżeli były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 września 2013 r., III AUa 1840/12, Legalis; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 września 2013 r., III AUa 224/13, Legalis). W orzecznictwie wskazano, że zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 stycznia 2014 r., III AUa 755/13, Legalis). Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego – wbrew stanowisku organu rentowego oraz wnioskowi wysnutemu przez Sąd Okręgowy, brak jest podstaw do zakwestionowania faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczoną.

Na marginesie Sąd Apelacyjny wskazuje, że postępowanie sędowo-odwoławcze odbywa się zgodnie z regułami kontradyktoryjności i wymaga od organu orzekającego chłodnej, rzeczowej analizy spornego zagadnienia. Bez wpływu na kierunek rozstrzygnięcia pozostawał obszerny i zbędny wywód ubezpieczonej o opresyjności działań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych czy też dyskryminacji kobiet w ciąży.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. jak w punkcie I. sentencji wyroku. O kosztach postępowania Sąd odwoławczy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 1 ust. 1 i 2, § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2015. 1804) oraz na podstawie art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, orzekł jak w punkcie II. sentencji wyroku.

***SSA Maria Salańska – Szumakowicz SSA Jerzy Andrzejewski SSA Iwona Krzeczowska – Lasoń***