

Sygn. akt III AUa 526/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Alicja Podlewska (spr.)
Sędziowie:	SSA Maria Sałańska - Szumakowicz SSA Grażyna Horbulewicz
Protokolant:	stażysta Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2015 r. w Gdańsku

sprawy A. K. (1)

z udziałem zainteresowanej M. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 2014 r., sygn. akt VI U 1922/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz A. K. (1) i M. Z. kwoty po 162,00 (sto sześćdziesiąt dwa 00/100) złote tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSA Maria Sałańska – Szumakowicz SSA Alicja Podlewska SSA Grażyna Horbulewicz

Sygn. akt III AUa 526/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. orzekł, iż ubezpieczona A. K. (2) nie podlega od dnia 1 maja 2013 r. ubezpieczeniom emerytalnemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia przez M. Z..

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona A. K. (2), wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że ubezpieczona od 1 maja 2013 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. Z.. Ubezpieczona wskazała, iż faktycznie rozpoczęła świadczenie pracy na rzecz pracodawcy a z uwagi na konieczność leczenia w szpitalu zmuszona została do jej zaprzestania. Do czasu zatrudnienia ubezpieczonej prace porządkowe w zakładzie wykonywała osobiście M. Z., jednak w związku z rozwojem przedsiębiorstwa podjęła decyzje o zatrudnieniu pracownika. Ubezpieczona chciała jak najdłużej pracować, jednak stan jej zdrowia uległ pogorszeniu i zmusił do zmiany planów.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał swe dotychczasowe stanowisko i wniósł o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2014r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. poprzez stwierdzenie, że A. K. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu, jako pracownik u płatnika składek M. Z. od dnia 1 maja 2013 roku.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

W dniu 10 maja 2014 r. ubezpieczona A. K. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik Przedsiębiorstwo Handlowo - Usługowe (...). W dniu 1 maja 2014 r. zawarta została umowa o pracę, z której wynikało, iż ubezpieczona jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku sprzątaczkii z wynagrodzeniem miesięcznym 1680 zł (umowa o pracę z dnia 1 maja 2014 roku).

Przedmiotem oceny Sądu I instancji było ustalenie czy umowa o pracę była faktycznie realizowana czy też strony dopełniły wyłącznie czynności formalnych związanych z zawarciem tej umowy. Sąd Okręgowy ustalił, iż M. Z. prowadzi pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo - usługowe (...) działalność gospodarczą, której przedmiotem jest naprawa samochodów i usługi transportowe. W ramach działalności wykonywana jest mechanika pojazdów oraz przewóz rzeczy ponadnormatywnych. M. Z. prowadzi bazę transportową - warsztat mechaniczny wspólnie z ojcem J. Z., który zajmuje się głównie mechaniką pojazdów, przed zatrudnieniem zainteresowanej zajmował się ponadto sprzątnięciem hali magazynowej. Hala należąca do firmy jest dość duża o powierzchni około 300 m. kw., a teren wokół jest piaszczysty, piach nawiewa do pomieszczeń. Konieczne jest regularne utrzymywanie porządku. Czynności związane ze sprzątnięciem wykonywała również M. B.. W 2014 r. z uwagi na zwiększenie zapotrzebowania na przewóz zbiorników i znacznie większą liczbę spraw formalnych związanych z przewozem, J. Z. nie miał czasu aby wykonywać czynności związane ze sprzątnięciem. Poza tym w 2014 roku M. Z. uległa poważnemu urazowi kolana, sprzątnięcie hali i wykonywanie innych czynności porządkowych było dla niej znacznym utrudnieniem. Powyższe okoliczności były przyczyną zatrudnienia ubezpieczonej A. K. (3).

Ubezpieczona została zatrudniona między innymi dlatego, że jako znajoma jest obdarzona zaufaniem. Nie tylko sprzątała pomieszczenia w bazie, ale również można było liczyć, że dopilnuje wszystkiego na miejscu. Ubezpieczona jest z zawodu sprzedawcą, w chwili zatrudnienia była w ciąży, zależało jej na zatrudnieniu. Od chwili zawarcia umowy codziennie przyjeżdżała do pracy samochodem na godzinę 8.00 - pracowała do godziny 16.00. Głównym jej zajęciem było utrzymywanie porządku we wszystkich pomieszczeniach bazy, tj. pokojach socjalnych i halach magazynowych. Najpierw zamiatała podłogę, następnie myła ją i wycierała kurze. Powódka pracowała do czasu hospitalizacji w miesiącu lipcu 2014 r. Wynagrodzenie płatne było do ręki. M. Z. była zadowolona z pracy ubezpieczonej. Aktualnie ubezpieczona jest na urlopie wychowawczym, a po jego zakończeniu zostanie ponownie zatrudniona.

Zeznający w charakterze świadków A. H., M. S. i J. B. (1), którzy czasami korzystają z usług warsztatu prowadzonego przez M. Z. zeznali, że widywali powódkę podczas wykonywania pracy polegającej na sprzątnięciu warsztatu, w tym myciu okien, podłóg.

Sąd I instancji wskazał, iż dał wiarę zeznaniom świadków, ubezpieczonej i zainteresowanej na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną zatrudnienia na rzecz M. B., ponieważ są szczerze przekonywujące, tworzą spójną logiczną całość.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku nr 161, poz. 1278) obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym, chorobowym podlegają osoby fizyczne które między innymi na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Przepis art. 13 w/w ustawy stanowi, iż obowiązek ubezpieczeń społecznych pracownika istnieje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W przedmiotowej sprawie pozwany organ rentowy kwestionował wykonywanie przez ubezpieczoną zatrudnienia u M. Z.. W ocenie Sądu I instancji, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w okresie od dnia 1 maja 2013 roku do czasu zachorowania ubezpieczona wykonywała pracę w bazie transportowej M. Z. i w konsekwencji faktycznie pozostawała, w stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wykonywanie przez nią zatrudnienia na rzecz płatnika składek M. Z. zostało potwierdzone przede wszystkim w zeznaniach świadków. Świadkowie - wśród których byli kontrahenci M. Z. - nie mieli żadnego interesu w składaniu korzystnych dla powódki zeznań. Wszyscy świadkowie - głównie klienci warsztatu - wskazali, że widywali ubezpieczoną w pracy, w różnych godzinach, będąc przypadkowo w warsztacie. Wymaga zaznaczenia, że bywali oni w bazie stosunkowo rzadko, jednak zawsze w okresie objętym decyzją widywali tam ubezpieczona przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Ubezpieczona poszukiwała pracy; stan ciąży zaś umożliwił jej wykonywanie pracy polegającej na sprzątanii. Płatnik składek zdecydowała o jej zatrudnieniu, ponieważ mogła mieć do niej zaufanie, nadto w danym okresie konieczne było zatrudnienie osoby do sprzątanii. Zwiększyła się bowiem znacząco liczba zleceń wykonywanych przez firmę, a ponadto płatnik składek M. Z. uległa urazowi kolana. Ilość załatwianych spraw uniemożliwiła jej przy tym stałe przebywanie w bazie. Stąd też konieczne było zatrudnienie osoby, której zadaniem było nie tylko sprzątanie ale także samo przebywanie w bazie. Jak bowiem zeznała zainteresowana - wszystko było dopilnowane - miała zaufanie do ubezpieczonej. Zdaniem Sądu I instancji, wykazana została również rzeczywista potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej. Zgodnie z ukształtowanym poglądem w doktrynie prawniczej i orzecznictwie Sądu Najwyższego, dla objęcia ubezpieczeniem społecznym jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się - pracownika do świadczenia pracy, a pracodawcę do przydzielenia pracy i wynagrodzenia za nią, oraz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany. Ciężar „wykazania”, iż po zawarciu umowy o pracę nie doszło do zatrudnienia pracownika, zgodnie z ogólną regułą dowodową zawartą w art. 6 KC spoczywał na organie rentowym.

Zdaniem Sądu I instancji, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwala na stwierdzenie, iż umowa o pracę z dnia 1 maja 2013 roku zawarta pomiędzy A. K. (1), a M. Z. nie była czynnością pozorną. Ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki polegające na sprzątanii, zaś organ rentowy nie przedstawił dowodów przesądzających o tym, że nie doszło do wykonywania pracy przez powódkę. Zdaniem Sądu, w świetle zgromadzonych dowodów przesłanki na jakie powołuje się organ rentowy nie są wystarczające by stwierdzić fikcyjność zatrudnienia (art. 83 k.c.), czy też uważać umowę o pracę za czynność zmierzającą do obejścia ustawy (art. 58 k.c.) Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż powódka faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika a tym samym zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu z tytułu zatrudnienia. W teorii prawa cywilnego uznaje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprowadzie nieobjęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo (tak SN w wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., IPK 42/04, OSNP 2005/14/209). Skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., 111UK 89/05). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 lutego 2006 r. (III UK 156/05, Lex nr 272549) „Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05). Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania

pracy na innych podstawach. W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05). Podzielając w pełni powyższy pogląd, Sąd Okręgowy stwierdził, iż samego podjęcia zatrudnienia i wykonywania pracy w okresie ciąży nie można uznać za sprzeczne z przepisami prawa. Jeżeli bowiem o czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy pozwala ona na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana, to można jednocześnie stwierdzić, że nie jest obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. Stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy, a sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa (por. wyroki SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235; z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006/1-2/28; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551; z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Wokanda 2006/12/29; z dnia 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, Lex nr 497717). Na tle tych orzeczeń należy uznać, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za określonym wynagrodzeniem, nawet sama świadomość obu stron, co do wystąpienia w przeszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa ta miała na celu obejście prawa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Apelację od wyroku wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zaskarżając go w całości, zarzucając naruszenie zarówno prawa materialnego - art.6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz prawa procesowego - art.223 § 1 k.p.c. Powołując się na powyższą podstawę apelacji pozwany wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołania na mocy art. 386 § 1 k.p.c., ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że przed zatrudnieniem A. K. (3), a także w czasie jej absencji, nikt na zajmowanym przez nią stanowisku nie był zatrudniony. Ojciec pracodawcy M. Z., również zatrudniony w jej firmie, zeznał, iż „kto był to sprzątał”. Trudno zatem uznać, iż konieczne było zatrudnienie osoby sprzątającej na cały etat podczas, gdy inny pracownik kierowca-mechanik zatrudniony jest na $\frac{3}{4}$ etatu, a drugi (pracownik gospodarczy) - na $\frac{1}{4}$ etatu. W kwestionowanym okresie oprócz ubezpieczonej A. K. (1), zatrudnieni byli w firmie p. M. Z. jedynie w/ w pracownicy.

Skarżący wskazał, iż z przeprowadzonego postępowania nie wynika, aby firma poszukiwała osoby do pracy na stanowisko sprzątaczkę poprzez ogłoszenia, anonse, aby prowadziła jakiegokolwiek rozmowy w tej sprawie. Wybór na to stanowisko (gdzie do obowiązków należy także mycie okien i podłóg) osoby w szóstym miesiącu ciąży rodzi szereg wątpliwości, co do zamiaru nie tylko osoby podejmującej chęć sprzątania, ale także osoby ją zatrudniającej. A. K. (3) jest synową P. K. - kolegi ojca M. Z.. Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2014r. P. K. zeznał, iż „załatwił pracę synowej”. Trudno uznać za wiarygodne jego twierdzenia, iż załatwiając synowej pracę nie wiedział, iż jest ona w ciąży - w szóstym miesiącu. A. K. (1) przed zatrudnieniem jej przez M. Z. przez 2 lata nigdzie nie pracowała. Jak zeznała „szukała pracy”. Dziwnym wydaje się fakt, iż owo „załatwienie pracy” nie nastąpiło wcześniej, podczas gdy M. Z. działalność gospodarczą prowadzi od 3 lat. Apelujący podkreślił, iż A. K. (1) do pracy nie wróciła. Pracodawca M. Z. - mimo, iż przed Sądem wskazała, że chciałaby ubezpieczoną ponownie zatrudnić - nie wiedziała nawet do kiedy ubezpieczona będzie przebywać na urlopie wychowawczym.

W ocenie organu rentowego materiał zgromadzony w sprawie - zarówno w postępowaniu przed organem rentowym, jak i w postępowaniu sądowym pozwala na uznanie, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Zgodnie z

wyrokiem SN z dnia z dnia 12 lipca 2002r. sygn. akt V CKN 1547/00, oświadczenie woli jest złożone dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób (lub organów) w błąd co do dokonania określonej czynności prawnej. Strony udają więc, że dokonują jakiejś czynności prawnej, a pozorność ma miejsce wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje, jak i wtedy, gdy czynność pozorna ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej. Zdaniem pozwanego, czynności podjęte przez pracownika i przez pracodawcę nie służyły uzyskaniu wynagrodzenia, a pracodawca nie liczył na wykonywanie pracy przez pracownika. Wyłącznym zamiarem obydwu stron było natomiast to, aby pracownik uzyskał świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Ubezpieczona i zainteresowana M. Z. złożyły odpowiedź na apelację, w której wniosły i jej oddalenie oraz o zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Odwołujące podniosły, że zarzut naruszenia prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. Zakład Ubezpieczeń Społecznych sprowadził jedynie do niedopuszczalnej polemiki z sędziowską oceną dowodów. Organ rentowy polemizując z dokonaną oceną dowodów powołuje się na wybrane dowody i fakty, pomijając inne. Wnioskodawczyni i zainteresowana podkreśliły, iż A. K. (1) gdy zawierała umowę o pracę nie była w szóstym miesiącu ciąży, a co najwyżej na początku piątego miesiąca ciąży. Natomiast lekarz wydając jej orzeczenie o stanie zdrowia umożliwiającym świadczenie pracy na stanowisku sprzątaczkii uznał, że może ona wykonywać pracę sprzątaczkii.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie jest zasadna, nie zawiera bowiem zarzutów skutkujących zmianą bądź uchYLENIEM zaskarżonego wyroku.

Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy ubezpieczona A. K. (1) podlega od dnia 1 maja 2013 r. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. Z..

Przystępując do rozważań merytorycznych, w pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu 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 2015 r., poz. 121 ze zm., dalej: „ustawy systemowej”), jak i chorobowego - na podstawie art. 11 ust. 1 oraz wypadkowego – 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 tej ustawy - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

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, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego 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, lecz faktyczne zatrudnienie.

W rozpoznawanej sprawie rozważyć zatem należało, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy A. K. (1) a M. Z. 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. Takie podejście do istoty sporu znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym stanowisku 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: 17 grudnia 1996 r., II UKN

32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 368; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00; 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251; 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, Lex Polonica nr 1368960; 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422).

Jak już wyżej wskazano, 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.

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. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. 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.

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. 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.

Podkreślić należy, iż aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 § 1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: 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 składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Skarżący, poza samym sformułowaniem zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego – a zatem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie wskazuje, na czym naruszenie to w jego przekonaniu polega. W konsekwencji nie jest możliwe dokonanie merytorycznej oceny przedmiotowego zarzutu. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga bowiem wskazania jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając – to jest – czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna (zob. postanowienie SN z dnia 23.01.2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753; wyrok SN z dnia 6.07.2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. wymaga zatem wskazania

przez skarżącego konkretnych zasad lub przepisów, które naruszył Sąd przy ocenie określonych dowodów (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, Lex nr 172176; z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, Lex nr 174185). Apelacja takich wymogów nie spełnia, stąd zarzut był nieskuteczny.

Przypomnieć trzeba, iż jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00 LEX nr 56906

Podkreślić należy, iż przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. Podkreśla się przy tym w orzecznictwie, błędne ustalenia faktyczne mogą jedynie być, ale nie muszą, skutkiem nieprawidłowej oceny materiału dowodowego (zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 27 listopada 2007 r., I ACa 882/07, Lex nr 466439).

Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia dokonane przez Sąd I instancji, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Prawidłowo Sąd I instancji stwierdził, że między A. K. (1) a Przedsiębiorstwem Handlowo – Usługowym (...) został skutecznie nawiązany i realizowany stosunek pracy. Ubezpieczona obowiązkowo wykonywała krótko, gdyż w okresie od 2 maja 2013 r. do 6 czerwca 2013 r., a od dnia 7 czerwca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, na którym pozostawała aż do urodzenia dziecka, jednakże z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie - w tym przede wszystkim z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków A. H., M. S., J. B. (1), J. B. (2) i P. K., a także ubezpieczonej i zainteresowanej, wynika jednoznacznie iż w ww. okresie rzeczywiście pracowała na rzecz zainteresowanej zgodnie z powierzonym jej stanowiskiem – sprzątała pomieszczenia, odkurzała, myła okna. Podkreślić należy, iż wśród ww. świadków byli także klienci zainteresowanej, korzystający z usług jej firmy, a więc osoby, których nie wiązał stosunek podległości, czy pokrewieństwa, co uzasadnia ich neutralność w sprawie. Zdolność ubezpieczonej do pracy na stanowisku sprzątaczkę potwierdził jednoznacznie lekarz profilaktyk ubezpieczonej w wystawionym w maju 2013 r. zaświadczeniu – którego to dowodu pozwany nie kwestionował. Zatem nie było podstaw do kwestionowania wykonywania przez ubezpieczoną pracy z uwagi na fakt ciąży i późniejsze – pogorszenie stanu zdrowia w stopniu powodującym konieczność skorzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego. M. Z. uzasadniła potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej, rozmiarem pomieszczeń firmy, które wymagały regularnego sprzątnięcia (300 m² hali i biura) i nagłym okresowym pogorszeniem stanu narządu ruchu zainteresowanej uniemożliwiającym wykonywanie takich prac przez nią. Ustalenia Sądu I instancji – potwierdzające zasadność tych twierdzeń – również znajdują oparcie w materiale dowodowym, i nie zostały zakwestionowane przez pozwanego. W świetle utrzymującej się bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy w szczególności w małych miejscowościach, nie budzą wątpliwości również twierdzenia ubezpieczonej o poszukiwaniu bezskutecznym dla niej zatrudnienia od 2011r., nie tylko przez nią, ale także za pośrednictwem rodziny, jak również chęć i potrzeba podjęcia pracy u zainteresowanej, choćby okresowo i mimo stanu ciąży. Stąd podnoszona w apelacji okoliczność, iż zainteresowana nikogo nie zatrudniła na miejsce ubezpieczonej, jak również fakt, iż ubezpieczona aktualnie przebywa na urlopie wychowawczym nie jest wystarczająca dla podważenia wniosków i ustaleń Sądu Okręgowego. Wbrew zarzutom pozwanego, zainteresowana nie mogła sobie jedynie przypomnieć daty udzielenia urlopu wychowawczego, natomiast potwierdziła, iż urlop taki został udzielony „do przyszłego roku” tj. do 2015r. Nie było też podstaw, aby podważać wiarygodność świadka P. K. tylko dlatego, iż zeznając – nie był pewien co do tego, czy jego synowa była już w ciąży w dacie, w której uzyskał informację o możliwości jej zatrudnienia przez zainteresowaną. Wiarygodne i przekonujące były również wyjaśnienia ubezpieczonej, iż w

trakcie zeznań przed organem nie była w stanie udzielić prawidłowej odpowiedzi na pytania z uwagi na stres związany z przesłuchaniem.

Nieskuteczna jest argumentacja, iż umowa o pracę została zawarta z zamiarem uzyskania przez ubezpieczoną świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o pozorności zawartej umowy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2012 r. (II UK 14/12, Lex nr 1216864) Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż umowa o pracę jest zawarta dla pozoru i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował. W przedmiotowej sprawie zaś, jak już wyżej wskazano, pozwany nie zdołał podważyć prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego, z których wynika, iż ubezpieczona pracę u zainteresowanej faktycznie wykonywała zgodnie z zawartą umową.

Reasumując nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej. Skoro bowiem ubezpieczona wykazała, że w spornym okresie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę u zainteresowanej i pracę tę faktycznie wykonywała, to nie ulega wątpliwości, iż w okresie od dnia 1 maja 2013 r. - zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej - podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, jako osoba fizyczna, która na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej jest pracownikiem. Nadto, w myśl art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, od dnia nawiązania stosunku pracy aż do dnia jego ustania, podlegała także ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu (art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). Sąd odwoławczy w powyższym zakresie podzielił zatem ustalenia prawne Sądu I instancji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny w pkt 1 wyroku na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.

W pkt 2 sentencji zgodnie § 2 ust. 1 w zw. z § 11 ust. 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U nr 163, poz.1349), przy uwzględnieniu treści art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Apelacyjny, uwzględniając nakład pracy oraz poniesione wydatki pełnomocnika reprezentującego zarówno ubezpieczoną, jak i zainteresowaną (84 zł tytułem kosztu przejazdu w obie strony na rozprawę apelacyjną), orzekł o kosztach postępowania w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz ubezpieczonej oraz zainteresowanej kwoty po 162 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję, w tym koszty zastępstwa procesowego (120 zł) oraz poniesione wydatki (po 42 zł).