

Sygn. akt III AUa 226/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia Elżbieta Czaja (spr.)
	sędzia Krzysztof Szewczak sędzia del. Jacek Chaciński

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 r. w Lublinie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) spółki jawnej w L.

z udziałem M. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 11 grudnia 2019 r. sygn. akt VIII U 2762/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz (...) spółki jawnej w L. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Jacek Chaciński Elżbieta Czaja Krzysztof Szewczak

III AUa 226/20

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w L. decyzją z 19 października 2018 roku, stwierdził, że M. P., jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki Jawnej nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 czerwca 2018 roku. W uzasadnieniu decyzji wskazał, iż umowa o pracę została zawarta krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, w celu obejścia prawa, a jedynym motywem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

(...) Spółka Jawna z siedzibą w L. złożyła odwołanie od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości. Wniosła o jej zmianę przez ustalenie, że M. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w spornym okresie. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie. Zainteresowana M. P. przyłączyła się do stanowiska prezentowanego przez (...) Spółkę Jawną z siedzibą w L. i poparła jej odwołanie.

Wyrokiem z 11 grudnia 2019 roku Sąd Okręgowy w Lublinie zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że M. P., jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki Jawnej w L. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 czerwca 2018 roku i zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz (...) Spółki Jawnej w L. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

M. P. urodziła się w dniu (...). Ma wykształcenie średnie. Ukończyła (...) Liceum Ogólnokształcące (...) w L., Policealną Szkołę (...) w L..

Wnioskodawca (...) Spółka Jawna z siedzibą w L. prowadzi sieć kawiarnio-lodziarni (...) na terenie województwa (...), a także zajmuje się produkcją lodów rzemieślniczych i garmażeryjnych. Wspólnikami spółki są K. P. (10% udziałów) i R. P. (90% udziałów). Rodzice przedstawiciela spółki (...), nie biorą udziału w prowadzeniu spraw spółki. Spółka prowadzi dwie całoroczne kawiarnio-lodziarnie i sześć punktów sezonowych. Zatrudnia głównie osoby w ramach umów zlecenia oraz w ramach umów o pracę. W sezonie letnim (kwiecień -wrzesień) ilość osób zatrudnianych jest zwiększana.

M. P. jest obcą osobą dla przedstawiciela wnioskodawcy, drugiego współnika spółki oraz pracowników spółki.

W okresie od dnia 2 stycznia 2017 roku do dnia 14 czerwca 2018 roku w ramach kolejnych, zawieranych na okres miesiąca, umów zlecenia, zainteresowana pracowała na stanowisku kelnerki-ekspedientki w (...) Spółce Jawnej. Spółka zaakceptowała jej ofertę złożoną w odpowiedzi na zamieszczone w Internecie ogłoszenie.

Obowiązki wynikające z zawartych umów wykonywała w mieszczącej się w hipermarkecie (...) kawiarnio-lodziarni (...). W tym czasie kierownikiem lokali była P. C.. Zainteresowana uzgadniała z nią kiedy będzie potrzebna w pracy. Kawiarnia była czynna od 9 do 21. Praca zorganizowana była w ramach zmian. Zainteresowana zazwyczaj pracowała 3-4 razy w tygodniu po 6 lub 12 godzin.

P. C. pracę wykonywała w hipermarkecie (...) jednakże jej praca wymagała także mobilności i przemieszczania się pomiędzy punktami prowadzonymi przez spółkę. Do jej obowiązków należało rekrutowanie pracowników, nadzorowanie stanów magazynowych, składanie i przyjmowanie zamówień, prowadzenie dokumentacji, przyjmowanie korespondencji, wykonywanie bieżących poleceń przełożonego. Była zatrudniona do czerwca 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu minimalnemu. Zrezygnowała z pracy w spółce, albowiem otrzymała lepszą ofertę zatrudnienia.

Po dniu 14 czerwca 2018 roku zainteresowana planowała urlop wypoczynkowy, miała już opłacony wyjazd. W tym czasie przedstawiciel wnioskodawcy zaproponował zainteresowanej zatrudnienie na stanowisku kierownika lokali. Decyzja P. C. o rezygnacji z zatrudnienia była dla niego niespodziewana. Zgodnie z praktyką przyjętą w spółce zaproponował zatrudnienie na stanowisku kierownika lokali osobie sobie znanej, już wcześniej pracującej w spółce, to jest zainteresowanej. M. P. wyraziła zgodę pod warunkiem możliwości skorzystania z wcześniej planowanego wyjazdu wypoczynkowego. Przedstawiciel wnioskodawcy przystał na ten warunek. Spółka potrzebowała kierownika lokali z uwagi na fakt trwającego sezonu letniego i wzmożonej działalności. Przedstawiciel wnioskodawcy nie mógł przejąć obowiązków P. C., chcąc skoncentrować się na rozbudowie spółki, z tego też względu dodatkowo planował zwiększyć zakres obowiązków kierownika lokali.

W dniu 14 czerwca 2018 roku spółka reprezentowana przez R. P. i zainteresowana zawarła umowę o pracę. Jako datę rozpoczęcia pracy ustalono 15 czerwca 2018 roku, umowa została zawarta na czas nieokreślony. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 3.493,21 złotych miesięcznie brutto, wymiar czasu pracy był pełny. Skarżąca miała wykonywać pracę na stanowisku kierownika lokali w siedzibie firmy. Ustalone wynagrodzenie za pracę było wyższe niż dotychczasowego kierownika P. C. z uwagi na bardziej rozbudowany zakres obowiązków.

Zgodnie z zakresem obowiązków na stanowisku kierownika lokali M. P. miała zajmować się:

- 1) analizą potrzeb klienta;
- 2) monitorowaniem rynku i działania konkurencji;
- 3) utrzymywaniem kontaktu z dostawcami i podwykonawcami;
- 4) zarządzaniem pracą personelu i rozliczaniem z powierzanych im zadań;
- 5) dbaniem o jakość obsługi klienta;
- 6) ustalaniem grafiku pracy zespołu;
- 7) nadzorowaniem stanu magazynowego i zakupów;
- 8) kontrolą spełniania norm zewnętrznych i wewnętrznych;
- 9) dbaniem o wystrój lokali;
- 10) załatwianiem formalności związanych z prowadzeniem lokali;
- 11) realizowaniem założeń budżetowych;
- 12) prowadzeniem szkoleń pracowników;
- 13) rekrutacją nowych pracowników;
- 14) tworzeniem i nadzorem nad promocjami;
- 15) kontrolą nad polityką personalną zgodnie z prawem pracy;
- 16) kontrolą lokali sezonowych poza miejscem zamieszkania;
- 17) pomocą przy produkcji – zdobieniem wykonanych produktów, wykonywaniem zamówień;
- 18) rozliczaniem oraz wystawianiem faktur;
- 19) rozliczaniem raportów dobowych lokali;
- 20) rozliczaniem wynagrodzeń personelu;
- 21) zastępstwem lub pomocą pracownikom w kryzysowych sytuacjach;
- 22) wprowadzeniem nowych towarów i usług w lokalach;
- 23) prowadzeniem stron promujących firmę.

Nadto miała ponosić odpowiedzialność za przestrzeganie zasad BHP.

W dniu 14 czerwca 2018 roku pracodawca wystawił jej skierowanie na badania wstępne. Kolejnego dnia zainteresowana zgłosiła się na badanie, ale nie została przyjęta, wobec czego powróciła do siedziby firmy i zapoznała się z przepisami BHP, otrzymała służbowy laptop i została przeszkolona z utylizacji produktów mrożonych. W tym dniu nie wykonywała pracy. W dniu 18 czerwca 2018 roku odbyła wcześniej zaplanowane wstępne szkolenie BHP, w tym instruktaż ogólny i stanowiskowy. W okresie od dnia 19 czerwca 2018 roku do dnia 28 czerwca 2018 roku zainteresowana korzystała z wcześniej planowanego urlopu. Jej obowiązki w tym czasie wykonywał R. P.. W dniu 29 czerwca 2018 roku pracodawca wystawił zainteresowanej kolejne skierowanie na badanie wstępne. Orzeczeniem z dnia 29 czerwca 2018 roku nie stwierdzono przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku kierownika lokali z pracą przy monitorze ekranowym.

W dniu 2 lipca 2018 roku zainteresowana podjęła pracę. Stanowisko pracy zainteresowanej znajdowało się w punkcie głównym gdzie jest prowadzona produkcja lodów, to jest na terenie hipermarketu (...). Tam miała biuro połączone z pomieszczeniem socjalnym, wyposażone w biurko, komputer, drukarkę. Pracowała w godzinach od 9 do 17, podpisywała listę obecności. W ramach obowiązków zainteresowana, raz lub dwa razy w tygodniu, wizytowała poszczególne lokale prowadzone przez spółkę, zarówno położone na terenie L., jak i w R.. Używała służbowego pojazdu prowadzonego przez M. D., lub korzystała z pomocy R. P..

M. P. zajmowała się rozliczaniem utargów we wszystkich punktach - codziennie w sezonie, poza sezonem rzadziej. Utarg z każdego dnia był przywożony do siedziby firmy lub zainteresowana sama odbierała pieniądze z poszczególnych punktów. Przygotowała wpłatę do banku raz na kilka dni. Nadzorowała personel, sprawdzała stan zamówień, zamawiała produkty, prowadziła rozmowy kwalifikacyjne. Szkoliła osoby na powierzonych im stanowiskach w zakresie nakładania lodów, parzenia kawy oraz obsługi kasy fiskalnej. Kwestie techniczne w lokalach pracownicy zgłaszali do R. P., a wszystkie pozostałe problemy zgłaszali do M. P. (brak produktów, wyjaśnienie braku płatności faktury kontrahenta, problemy z przepływem dokumentów kadrowych). Zainteresowana zajmowała się również aktualizacją cen i aktualizacją postów w mediach społecznościowych. Ustalała grafiki pracy, celem zapewnienia właściwej obsady pracowniczej, dzwoniła do poszczególnych osób i ściągała je do pracy. Podpisywała faktury VAT. W przypadku dostaw towarów, jeśli zainteresowana była obecna, to przyjmowała towar i podpisywała fakturę. W razie jej nieobecności, osoba obecna w miejscu dostawy podpisywała kopię faktury, którą zabierał dostawca. Pozostawiony oryginał czekał na wnioskodawczynię, która sprawdzała dostawę i podpisywała fakturę. Wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę zostało wypłacone zainteresowanej.

Zainteresowana pracowała do dnia 31 lipca 2018 roku. Zawierając umowę o pracę była w trzecim miesiącu ciąży. Nie poinformowała o tym pracodawcy, ani współpracowników. Od dnia 1 sierpnia 2018 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego – wówczas pracodawca uzyskał informację o jej stanie. Dziecko urodziła w dniu(...). Na miejsce zainteresowanej na stanowisku kierownika lokali, od dnia 1 sierpnia 2018 roku została zatrudniona I. K., dotychczas związana umową zlecenia ze spółką. Umowa o pracę zawarta została na czas określony do dnia 31 grudnia 2018 roku. Ustalono połowę wymiaru czasu pracy i wynagrodzenie w wysokości 1.050 złotych miesięcznie, z uwagi na fakt, iż R. P. liczył na powrót zainteresowanej do pracy, a nadto sam przejął część obowiązków M. P.. Od dnia 1 listopada 2018 roku I. K. jest zatrudniona na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika lokali, z wynagrodzeniem praktycznie równym wynagrodzeniu zainteresowanej, to jest 3.400 złotych brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów zawnioskowanych przez strony - dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, a także w oparciu dowody z zeznań przedstawiciela wnioskodawcy i zainteresowanej.

Autentyczność i prawdziwość tych dokumentów nie została w toku postępowania skutecznie podważona przez organ rentowy i nie budziła wątpliwości Sądu, co do ich rzetelności. Sąd nie traktuje ich, jak chciałby organ rentowy, jako wytworzonych na potrzeby niniejszego postępowania. Z dokumentów wynika, że zainteresowana, przed zawarciem umowy o pracę była związana z (...) spółką jawną w L. przez ponad 17 miesięcy, na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia, po czym w czerwcu 2018 roku zawarła ze spółką umowę o pracę. Przejęła wówczas obowiązki P. C., z tym, że zakres jej obowiązków został dodatkowo rozbudowany. Podejmując wykonywanie czynności pracowniczych

od lipca 2018 roku zainteresowana dysponowała orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do zatrudnienia na stanowisku kierownika lokali.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania przedstawiciela spółki i zainteresowanej, gdyż strony umowy o pracę zgodnie opisywały okoliczności, w jakich doszło do nawiązania stosunku pracy, przekonująco wyjaśniły również, jakie czynności zainteresowana wykonywała, jako pracownik. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania przedstawiciela spółki, który zeznał, że zatrudnił zainteresowaną, z uwagi na odejście dotychczasowego kierownika, że wyboru dokonał spośród znanych mu osób związanych zawodowo ze spółką oraz konieczność dalszego funkcjonowania takiego stanowiska w strukturze firmy z uwagi na trwający w pełni sezon i jego plany skupienia się na ekspansji spółki.

Zeznania przedstawiciela wnioskodawcy i zainteresowanej Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Były one zgodne zarówno z danymi wynikającymi z analizy dokumentów, jak również zeznaniami świadków. Zdaniem Sądu zeznania świadków, osób obcych dla zainteresowanej, były jasne i w pełni zgodne ze zgromadzonym w sprawie wiarygodnym materiałem dowodowym. Świadczenie znają wnioskodawczynię z pracy w spółce zarówno na stanowisku kelnera-ekspedienta, jak i na stanowisku kierownika lokali. Potwierdzili, że takie stanowisko faktycznie w spółce funkcjonowało i po przejściu zainteresowanej na zwolnienie lekarskie od sierpnia 2018 roku, nie zostało zlikwidowane. Przeciwnie zatrudniono kolejną osobę związaną dotychczas zawodowo ze spółką, znającą, jak zainteresowana, organizację pracy w poszczególnych lokalach spółki i związane z tym obowiązki. Zgodnie świadkowie wskazali również, że widywali zainteresowaną przy pracy na stanowisku kierownika lokali, wyjaśnili kwestię podpisywania faktur przywożonych wraz z towarami przez dostawców i potwierdzili, że zainteresowana odwiedzała poszczególne lokale prowadzone przez spółkę. Przekonująco i logicznie zostały także wyjaśnione kwestionowane przez organ rentowy okoliczności związane z uzyskaniem orzeczenia o braku przeciwwskazań do zatrudnienia zainteresowanej na stanowisku kierownika lokali, niewykonywania pracy w okresie pomiędzy 15 czerwca 2018 roku a 29 czerwca 2018 roku i realnego podjęcia jej dopiero w lipcu 2018 roku.

Sąd uznał, że odwołanie jest uzasadnione.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie była okoliczność, czy odwołująca od dnia 15 czerwca 2018 roku realizowała umowę o pracę u płatnika składek (...) spółki jawnej z siedzibą w L. i czy z tego tytułu powinna podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Organ rentowy kwestionował zasadność objęcia M. P. ubezpieczeniem społecznym wskazując, że strony zawarły umowę o pracę o charakterze pozornym, jedynie w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, to jest stosunku pracy. Jego istotą jest w świetle art. 22 § 1 k.p., uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Przy tym istotne jest, że umowa o pracę, która nie wiąże się z wykonywaniem tej umowy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje

tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie skutkuje w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał, że zawarta umowa jest nieważna, celem tej czynności była chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Z takim twierdzeniem organu rentowego nie można się zgodzić.

W rozważanym przypadku, zdaniem Sądu, wystąpiły wszystkie elementy konieczne dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Wbrew stanowisku organu rentowego, postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd potwierdziło również wykonywanie pracy przez M. P.. Dowodem wskazującym na taki fakt były zeznania przedstawiciela spółki i świadków, którzy zgodnie potwierdzili, że zainteresowana faktycznie wykonywała czynności związane z kierowaniem działaniami prowadzonych przez spółkę lokali. Z zeznań tych oraz dowodów z dokumentów wynikało, że skarżąca pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, zarówno w głównym punkcie produkcji i sprzedaży lodów na terenie hipermarketu (...).

Z uwagi na zarzuty organu rentowego sformułowane w zaskarżonej decyzji, Sąd Okręgowy, prowadząc postępowanie, zbadał również rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, takich jak: osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownicze, czy wynagrodzenie stanowiące ekwiwalent wykonanej pracy. Jeśli chodzi o element związany z osobistym wykonywaniem pracy przez ubezpieczoną, to z całą pewnością wystąpił. Podobnie w odniesieniu do odpłatności, która miała miejsce, co jednoznacznie potwierdzają dokumenty złożone do akt organu rentowego. Skarżąca odpłatnie, zgodnie z powierzonymi jej obowiązkami, wykonywała czynności powierzone przez pracodawcę. Okoliczności te potwierdził zeznający w sprawie przedstawiciel spółki oraz współpracujący z zainteresowaną świadek.

W ocenie Sądu Okręgowego, spółka oraz zainteresowana wykazali również racjonalność i ekonomiczną potrzebę zatrudnienia skarżącej na stanowisku wskazanym w umowie o pracę. O rzeczywistej potrzebie zatrudnienia pracownika świadczy fakt, iż stanowisko to w spółce funkcjonowało jeszcze przed zatrudnieniem zainteresowanej. Spółka zaczęła poszukiwać osoby do zastąpienia P. C. w związku z jej rezygnacją z zatrudnienia na wskazanym stanowisku. Spółka, która straciła pracownika była w okresie intensywnej działalności związanej z okresem letnim i zbytem na produkowane lody. Planowano także rozwój spółki, w związku z czym zajmujący się dotychczas wieloma kwestiami R. P. miał przenieść spektrum swoich działań na inne pole. Potrzeba dalszego zatrudniania osoby na stanowisku kierownika lokali była więc oczywista i uzasadniona. Co więcej art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje wolność prowadzenia działalności gospodarczej, w tym polityki personalnej własnej działalności gospodarczej.

O braku pozorności zawartej umowy o pracę świadczyła również okoliczność, że kondycja finansowa płatnika składek pozwalała na zatrudnienie pracownika. Jak już wspomniano, przed zainteresowaną stanowisko to zajmowała P. C., a zatem stanowisko to nie było nowym etatem utworzonym wyłącznie na potrzeby zainteresowanej. Środki na pokrycie kosztów zatrudnienia P. C. z pewnością w spółce były, albowiem zeznająca jako świadek P. C., podobnie, jak inni świadkowie związani zawodowo ze spółką, nic nie wspominają o jakichkolwiek problemach z płatnościami wynagrodzeń. Nie wzbudziło podejrzeń Sądu także przyznanie zainteresowanej wyższego wynagrodzenia niż poprzedniemu kierownikowi lokali, albowiem po pierwsze została ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (a nie w wymiarze połowy etatu, jak było dotychczas), a także znaczącemu zwiększeniu uległ zakres obowiązków powierzonych kierownikowi lokali.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd Okręgowy ocenił, że umowa o pracę łącząca spółkę oraz M. P. nie była pozorną czynnością prawną. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że zamiarem stron umowy o pracę było świadczenie pracy, a nie jak wskazuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto Sąd oceniając, że umowa nie była pozorna, wziął pod uwagę, że za taką nie można uznać umowy, która w rzeczywistości była wykonywana, to jest takiej, w ramach, której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę podporządkowaną. W związku z powyższym, nawet gdyby skarżąca celowo

zawarła umowę, aby uzyskać świadczenia w związku z chorobą i macierzyństwem, to nie czyni to umowy o pracę pozorną, gdyż była realizowana. Sąd nie znalazł podstaw do stwierdzenia, by doszło do naruszenia w rozważanym przypadku zasad współżycia społecznego. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że wnioskodawczyni nie jest osobą, która nie pracowała zawodowo w przeszłości i dopiero w związku z faktem zajścia w ciążę, podjęła działania, by uzyskać status osoby ubezpieczonej. Co prawda po upływie półtora miesiąca zatrudnienia i miesiąca realnego wykonywania pracy nastąpiła niezdolność odwołującej do pracy, ale ta okoliczność nie świadczy o nieważności umowy o pracę, gdyż kobieta w ciąży – tak jak i ta, która w takim stanie nie pozostaje – ma prawo podjąć zatrudnienie i to nawet, jeśli wie o ciąży i nie informuje o tym pracodawcy. Ponadto należy zaznaczyć, że ciąża może być też zaawansowana i nie stoi na przeszkodzie nawiązaniu stosunku pracy, jeśli faktycznie jest on realizowany. Fakt ciąży nie przekreśla bowiem aktywności zawodowej. Przepisy prawa nie zawierają żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o to, w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy. Przepisy nie wskazują również, przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczerplania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. W takiej sytuacji nie ma podstaw, by z uwagi na stan, w jakim ubezpieczona się znajdowała, czynić zarzuty nawiązania nieważnego, bo pozornego stosunku pracy.

Ponadto - w ocenie Sądu - słuszna jest teza, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 roku, sygn. akt III UK 156/05, LEX nr 272549). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego, że kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 roku, III UK 150/05, LEX nr 272551).

W uznaniu Sądu Okręgowego, niedopuszczalne jest nawet dorozumiane formułowanie zakazu nawiązywania stosunków pracy z kobietą w ciąży. Twierdzenie, iż kobieta w ciąży zawiera umowę o pracę w celu wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku macierzyńskiego jest nadużyciem ze strony wypowiadającej taki zarzut. Przepisy o zasiłkach związanych z macierzyństwem i wychowaniem dzieci zostały skonstruowane dla kobiet po to, by osoby uprawnione z tych praw korzystały. Są to realne uprawnienia dla kobiet, z których mają prawo korzystać i oczywistym jest fakt, że kobieta może podjąć pracę by skorzystać z zapewnianego przez przepisy prawa zasiłku związanego z urodzeniem dziecka.

Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia odwołującej, to Sąd nie rozważał, czy było ono wygórowane, gdyż czym innym jest określenie podstawy składki oraz wymiar świadczeń z ubezpieczenia społecznego i czym innym jest sam tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zaskarżona decyzja w rozpoznawanej sprawie ma za przedmiot tylko podleganie ubezpieczeniom społecznym i nie obejmuje wysokości świadczenia z ubezpieczenia społecznego, stąd sama wysokość zgłoszonej podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia. Organ rentowy, jeśli stwierdziłby, że jest ona wygórowana, ale umowa faktycznie była realizowana, ma możliwość ukształtowania stosunku pracy w wynagrodzeniem niższym niż ustalone przez strony. Nie istnieje natomiast możliwość, aby zbyt wysoką podstawę wymiaru składek czynić powodem wykluczenia z ubezpieczeń społecznych.

Konkludując, w rozważanej sprawie ustalone okoliczności nie wskazują, by działania stron były naganne oraz by stanowisko organu rentowego prowadzące do wydania zaskarżonej decyzji było zasadne. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż strony realizowały podpisaną umowę.

Mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne i zaprezentowaną argumentację, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w sposób oznaczony w pkt I sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800, ze zmianami).

Apelację od wyroku złożył organ rentowy zaskarżając wyrok w całości, zarzucając: - naruszenie prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. polegające na naruszeniu granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, - że wnioskodawczyni świadczyła pracę i realizowała obowiązki wynikające z umowy o pracę i pominięcie, że dla potrzeb postępowania dowodowego w celu zatrudnienia pracowniczego wytworzonych zostało szereg dokumentów np. lista obecności w podpisami ubezpieczonej z okresu w którym przebywała na urlopie wypoczynkowym, podpisane faktury przez ubezpieczoną a w rzeczywistości przez inne osoby, szeroki zakres obowiązków, który nie był realizowany,

- pominięcie, że przy kontynuacji zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia nie nabyła by prawa do zasiłku chorobowego,

- uznanie, że zatrudnienie ubezpieczonej nie miało charakteru fikcyjnego nakierowanego jedynie na zapewnienie ubezpieczenia oraz świadczeń dodatkowych wynikających z macierzyństwa.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie odwołania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik płatnika składek wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania .

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie.

Zdaniem Sądu II instancji, zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony, bowiem Sąd Okręgowy dokonał rzetelnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zaznaczyć należy, że co do zasady według jednolitego stanowiska judykatury, możliwość zakwestionowania oceny dowodów w postępowaniu apelacyjnym jest ograniczona i sprowadza się do sytuacji, w których skarżący wykaże, że ocena ta była rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ma racji skarżący zarzucając, że sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego. Błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże, że sąd pierwszej instancji uchybił podstawowym regułom oceny wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów poprzez naruszenie reguł logiki, bądź wbrew doświadczeniu życiowemu, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Sąd I instancji przeprowadził bardzo obszerne postępowanie dowodowe, które wykazało wykonywanie pracy przez zainteresowaną u płatnika składek. Zgodne zeznania stron zawartej umowy, świadków, w powiązaniu z dokumentacją potwierdziły zarówno fakt zawarcia umowy jak i rzeczywiste wykonywanie pracy przez M. P. w reżimie pracowniczym. W tym stanie rzeczy powoływanie się przez skarżącego na nieścisłości i rozbieżności w złożonej w dokumentacji są nieskuteczne. Przede wszystkim skarżący nie wykazałby strony celowo tworzyły fikcyjną dokumentację na użytek niniejszego postępowania. Okoliczność umieszczenia podpisu na liście obecności w okresie przebywania na urlopie

wypoczynkowym czy też podpisanie faktury nie przesądzają o tym, że stosunek pracy nie był realizowany zgodnie z zawartą umową.

Podzielić należy wniosek wyprowadzony przez Sąd I instancji, że działanie płatnika składek, który podjął decyzję o zatrudnieniu zainteresowanej było racjonalne i uzasadnione. Wniosek ten wynika wprost z oceny całokształtu ustalonych okoliczności sprawy, opartej na regułach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. W szczególności wskazać należy na ciąg zdarzeń poprzedzających zawarcie umowy o pracę. Po pierwsze, zatrudnienie M. P. na stanowisku kierownika zbiegło się w czasie z rezygnacją osoby zatrudnionej dotychczas na tym stanowisku. Pracodawca poszukiwał osoby do zastąpienia P. C. w związku z jej rezygnacją z pracy, co więcej jak ustalono, miało to miejsce w okresie intensywnej działalności związanej z wzmożonym sezonowym zbytem na produkowane lody i planowanym rozwojem spółki. Po drugie wnioskodawczyni obdarzona została zaufaniem jako osoba związana już ze spółką, posiadająca doświadczenie z racji świadczonych uprzednio umów zlecenia.

Całkowicie uprawniony jest więc wniosek, że strony zawartej umowy o pracę działały nie działały z góry powziętym zamiarem, że praca przez zainteresowaną nie będzie świadczona. Fakt rzeczywistego wykonywania pracy został potwierdzony w świetle zebranego materiału dowodowego.

Sąd Apelacyjny aprobuje pogląd, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. w sprawie o sygn. akt II UK 320/04 (OSNP 2006/7-8/122, lex numer 176910), że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.). Jeżeli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 k.p., nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa. Tym samym nie można czynić wnioskodawczyni zarzutów, że zawarła umowę o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, skoro na jej podstawie realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych. W świetle przeprowadzonej oceny dowodów oraz ustalonego stanu faktycznego bez wątpliwości przyjąć należy, że wnioskodawczyni w rzeczywistości świadczyła pracę w ramach stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), praca na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem "na ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu oraz wykonywanie zatrudnienia w warunkach podporządkowania kierownictwu pracodawcy. W przypadku M. P. wstąpiły wszystkie wymagane elementy stosunku pracy i dlatego nie było podstaw do uznania umowy o pracę zawartej za mającą pozorny charakter. Umowa o pracę zakwestionowana przez organ rentowy nie była dotknięta nieważnością i winna wywoływać skutki w sferze ubezpieczeń społecznych.

Z tych względów na podstawie art.385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za I instancję uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800, ze zmianami).