

*Sygn. akt III AUa 1763/21*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 29 grudnia 2022 r.*

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

*Przewodniczący: Sędzia SA Ewa Stryczyńska*

*po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2022 r. w Warszawie*

*na posiedzeniu niejawnym*

*sprawy C. T.*

*przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.*

*o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym*

*na skutek apelacji C. T.*

*od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych*

*z dnia 22 czerwca 2021 r. sygn. akt XIV U 315/20*

*oddala apelację.*

*Ewa Stryczyńska*

*Sygn. akt III AUa 1763/21*

## UZASADNIENIE

Decyzją z 27 czerwca 2019 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że C. T. nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 19 maja 2016 r. do 20 lutego 2019 r. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Ł. D. z siedzibą w O.. Ponadto organ rentowy ustalił podstawy wymiaru składek na ww. ubezpieczenia oraz ich wysokość za okres od czerwca do lipca 2016 r., od sierpnia do października 2017 r. i od stycznia 2018 r. do kwietnia 2018 r. oraz od sierpnia do września 2018 r., a także podstawy wymiaru składek i ich wysokość finansowane z budżetu państwa z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym za okres od marca 2018 r. do lipca 2018 r. W ocenie ZUS umowa o pracę zawarta pomiędzy płatnikiem a C. T. została zawarta dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

C. T. zakwestionowała powyższą decyzję wnosząc odwołanie i domagając się jej zmiany przez orzeczenie, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 19 maja 2016 r. do 20 lutego 2019 r. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Ł. D. z siedzibą w O.. Ponadto skarżąca wniosła o zasądzenie od ZUS kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych albo spisu kosztów – jeśli taki spis zostanie złożony. W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że wbrew twierdzeniom organu rentowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje na faktyczne świadczenie przez nią pracy na rzecz Ł. D., oraz osiąganie przez niego z tego tytułu dochodów. Powyższe, zdaniem skarżącej, bezsprzecznie świadczy, że rzeczywiście wykonywała u Ł. D. pracę na podstawie umowy o pracę

od 19 maja 2016 r. i z tego tytułu podlegać powinna w ww. okresie obowiązkowym ubezpieczeniu społecznemu i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie wskazując, że po stronie płatnika nie wystąpiła racjonalna potrzeba zatrudnienia C. T. na podstawie umowy o pracę na okres próby od 19 maja 2016 r. do 18 sierpnia 2016 r. oraz 18 sierpnia 2016 r. kolejnej umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym 9.950 zł, a przedstawione w toku postępowania kontrolnego informacje i dowody nie uprawdopodobniają istnienia rzeczywistego stosunku pracy.

***Wyrokiem z 22 czerwca 2021 r., sygn. akt XIV U 315/20, Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.***

Sąd Okręgowy ustalił, że C. T. ukończyła studia wyższe w Wyższej Szkole (...) w W. na kierunku psychologia, uzyskując w maju 2014 r. tytuł magistra psychologii. Odwołująca się na stałe mieszka w W.. W przebiegu kariery zawodowej odwołująca się była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w następujących okresach: od 5 marca 2013 r. do 9 marca 2015 r. w firmie (...) z siedzibą w K. z podstawami wymiaru składek w wysokości 520 zł miesięcznie.

Ponadto w okresach od 19 lipca 2013 r. do 28 lipca 2013 r. oraz od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. C. T. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia na rzecz A. W. z siedzibą w O.. Podstawy wymiaru składek w powyższym okresie wyniosły: 1.100 zł za wrzesień 2013 r., w październiku i listopadzie 2013 r. po 330 zł i w grudniu 2013 r. – 245 zł.

W okresie od 14 października 2015 r. do 19 maja 2016 r. odwołująca się została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez płatnika J. Z. (ojca odwołującej się) z podstawami wymiaru składek wynoszącymi: 129,47 zł w październiku 2015 r., 218,75 zł w listopadzie i grudniu 2015 r., od stycznia do kwietnia 2016 r. w kwotach po 231,25 zł, i w maju 2016 r. – 150,02 zł.

W okresie od 18 kwietnia 2016 r. do 18 maja 2016 r. odwołująca się była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia na rzecz (...) sp. z o.o., przy czym od 19 do 31 maja 2016 r. została zgłoszona do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Płatnik składek – Ł. D. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). Siedziba firmy mieści się w O., a działalność wykonywana jest przy ul. (...) lok. (...) Firma (...) zajmuje się tworzeniem stron internetowych, aplikacji, ogólnie pojętą branżą IT. Sprawy związane ze sprawozdawczością księgowo-podatkową oraz kadrową Ł. D. powierzył, w ramach współpracy, M. B.. Dla realizacji zamierzeń gospodarczych Ł. D. zatrudnia kilkoro pracowników, którzy zamieszkują w O. i okolicach. W firmie (...) obowiązuje jednoczesny system czasu pracy. Pracownicy wykonują swoje obowiązki w dniach pn.-pt., w godz. 8:00-16:00. W 2015 r. wynagrodzenia zatrudnionych w firmie (...) pracowników mieściły się w przedziale od 500 zł do 1.662,50 zł brutto za styczeń 2015 r., przy czym łączny koszt wynagrodzeń bez składek ZUS finansowanych przez pracodawcę wyniósł 4.956,50 zł; za luty 2015 – łączny koszt wynagrodzeń brutto wyniósł 4.563 zł, za marzec 2015 r. – 7.997,45 zł, za kwiecień – 3.738,10 zł za maj 2015 r. – 3.797,01 zł, czerwiec 2015 – 3.049,99 zł, za lipiec 2015 – 2.570,18 zł, za sierpień 2015 r. – 3.079,09 zł za wrzesień – 3.359,09 zł, za październik – 3.177,27 zł, za listopad – 3.246,67 zł, za grudzień – 2.620 zł (dla od trzech do sześciu pracowników). Wynagrodzenia zatrudnionych w firmie (...) pracowników w 2016 r. mieściły się w przedziale od 500 zł do 1.850 zł brutto za styczeń 2016 r., przy czym łączny koszt wynagrodzeń bez składek ZUS finansowanych przez pracodawcę wyniósł 5.916,98 zł; za luty 2016 – łączny koszt wynagrodzeń brutto wyniósł 7.003,33 zł, za marzec i kwiecień 2016 r. – po 9.250 zł (dla pięciorga pracowników).

W 2016 r. i 2017 r. płatnik składek zatrudniał następujących pracowników: D. B. (prywatnie partnerka Ł. D.) na stanowisku account executive (wynagrodzenie w okresie od stycznia do lutego 2016 r. – 1.200 zł, od marca do lipca 2016 r. – 1.850 zł, od sierpnia 2016 r. do 31 października 2017 r. – 3.493 zł, od 1 września 2017 r. do 15 listopada 2017 r. – 500 zł za ¼ etatu); T. K. na stanowisku programisty (wynagrodzenie – 1.850 zł brutto); R. M. na stanowisku programisty (wynagrodzenie – 1.850 zł brutto); K. U. na stanowisku grafika komputerowego (wynagrodzenie od

stycznia do grudnia 2017 r. – 2.000 zł brutto; R. B. na stanowisku specjalisty PR (wynagrodzenie od lipca do grudnia 2016 r. – 1.850 zł, od stycznia do grudnia 2017 r. – 2.000 zł); R. S. na stanowisku grafika komputerowego (wynagrodzenie 1.850-2.000 zł); D. K. na stanowisku grafika komputerowego (wynagrodzenie od 1.850 zł w 2016 r. do 2.000 zł w 2017 r.); D. C. na stanowisku programisty aplikacji (wynagrodzenie w 2017 r. – 2.000 zł); M. N. na stanowisku front-end developer (wynagrodzenie od 2.000 zł do 2.200 zł w 2017 r.).

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej Ł. D. w 2016 r. wygenerował stratę w wysokości 39.423,97 zł. W 2017 r. strata z działalności powiększyła się i wyniosła 251.152,80 zł (przy przychodach brutto w wysokości 573.045,44 zł oraz kosztach uzyskania przychodu wynoszących 824.198,24 zł). Jedynie w trzech miesiącach 2017 r., tj. w lutym, październiku oraz w grudniu Ł. D. wygenerował dochód brutto, odpowiednio 10.145,14 zł (luty), 24.241,33 zł (październik) oraz 30.419,87 zł (grudzień).

Płatnik składek – Ł. D. zawarł z C. T., znajomą swojej partnerki D. B., umowę o pracę na okres próby od 19 maja 2016 r. do 18 sierpnia 2016 r., oraz 18 sierpnia 2016 r. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Obie umowy określały zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku PR Managera. Do umowy o pracę dołączono zakres obowiązków pracownika z 13 maja 2016 r., który miał obowiązywać od 19 maja 2016 r. W ramach powierzonych obowiązków C. T. miała zajmować się obsługą klientów zagranicznych, przygotowaniem i realizacją krótko i długookresowych planów promocyjnych dla klientów z Norwegii i Szwecji w języku norweskim i szwedzkim, opracowywaniem i wdrażaniem strategii działań wspierających marki w obszarze różnych mediów w tym mediów społecznościowych, ponadto kształtowaniem świadomości i wizerunku firmy na zewnątrz, przygotowywaniem informacji prasowych, kontaktami z mediami, monitorowaniem rynku oraz konkurencji, współzarządzaniem stronami internetowymi (opracowaniem koncepcji zmian, redagowanie tekstów), tworzeniem i prowadzeniem kampanii społecznościach, zarządzaniem profilami społecznościowymi firmy, przygotowaniem ofert handlowych i prowadzenie negocjacji z partnerami krajowymi i zagranicznymi, prezentacją oferty firmy na konferencjach, seminariach i targach zagranicznych, monitorowaniem skuteczności działań, tworzeniem raportów i analiz, prowadzeniem wewnętrznych warsztatów psychoedukacyjnych dla pracowników firmy.

Z orzeczenia lekarskiego wystawionego 17 maja 2016 r. wynika, że odwołująca się nie miała przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia na określonym w umowie o pracę stanowisku pracy. Do akt sprawy przedłożono kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, składającą się z dwóch części: 1. instruktaż ogólny, w którym odnotowano, że przeprowadził go A. K. 19 maja 2016 r. (brak podpisu osoby, której udzielono instruktażu); 2. instruktaż stanowiskowy, przeprowadzony 20 maja 2016 r. (brak imienia i nazwiska przeprowadzającego instruktaż, brak podpisu osoby, której udzielono instruktażu, brak jest daty i podpisu kierownika komórki organizacyjnej). Zapotrzebowanie na takie szkolenie D. B. – pracownik firmy (...), drogą e-mailową złożyła 23 sierpnia 2018 r. do M. B. – osoby, która w tym okresie prowadziła księgowość i kadry firmy. Zapotrzebowanie zawierało termin wykonania szkoleń – do końca tygodnia, tj. do 26 sierpnia 2016 r. W księdze przychodów i rozchodów za drugie półrocze 2016 r. nie odnotowano faktury potwierdzającej fakt wykonania usługi w zakresie szkolenia BHP.

Ł. D. nigdy wcześniej nie zatrudniał żadnej osoby na stanowisku PR Managera.

Z tytułu powyższej umowy płatnik składek dokonał 14 września 2016 r. zgłoszenia C. T. do ubezpieczeń społecznych od 19 maja 2016 r., czyli po terminie określonym przepisami.

W chwili zawarcia spornej umowy o pracę, tj. 19 maja 2016 r. C. T. była w 10-tygodniu ciąży, od 20 maja 2016 r. była prowadzona karta ciąży, gdzie podano datę ostatniej miesiączki 10 marca 2016 r.

Od 7 lipca 2016 r. C. T. stała się niezdolna do pracy. Na zwolnieniu lekarskim odwołująca się przebywała aż do porodu, który nastąpił 10 grudnia 2016 r., kiedy to C. T. urodziła pierwsze swoje dziecko – córkę Z. M.. Niezwłocznie po porodzie odwołująca się wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie podstawowej części urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni, łącznie 52 tygodnie.

W okresie od 22 marca 2018 r. do 22 czerwca 2018 r. odwołująca się korzystała z urlopu wychowawczego. W dniu 8 grudnia 2017 r. C. T. złożyła wniosek o udzielenie w okresie od 9 grudnia 2017 r. do 21 marca 2018 r. urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2016-2018 r. Na wniosku brak jest akceptacji pracodawcy. Po zakończeniu tego okresu, w dniu 20 marca 2018 r. odwołująca się złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w wymiarze trzech miesięcy od 22 marca 2018 r. do 22 czerwca 2018 r. na córkę Z., a następnie w okresie od 22 czerwca 2018 r. do 22 czerwca 2019 r. W dniu 12 lipca 2018 r. C. T. złożyła do pracodawcy rezygnację z urlopu wychowawczego wskazując, że chciałaby powrócić do pracy 23 lipca 2018 r., na co Ł. D. wyraził zgodę. Jednakże do powrotu tego nie doszło, ponieważ od 23 lipca 2018 r. C. T. stała się niezdolna do pracy na okres do 20 sierpnia 2018 r. Zwolnienie lekarskie zostało wystawione przez lekarza ginekologa-położnika i było związane z ciążą odwołującej się. W karcie przebiegu ciąży wpisano jako datę ostatniej miesiączki – 15 czerwca 2018 r. Zwolnienie lekarskie było przedłużane aż do zakończenia drugiej ciąży. W dniu 13 marca 2019 r. odwołująca się urodziła drugą córkę B. C. i wniosła o udzielenie urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego w łącznym wymiarze 52 tygodni.

Po udaniu się przez odwołującą się na zwolnienie lekarskie płatnik składek na jej miejsce nie zatrudnił innego pracownika.

Odwołująca się nie powróciła do pracy w firmie (...), wróciła do pracy w poprzednim zawodzie aktorki i obecnie jest na stałe zatrudniona w serialu telewizyjnym.

W dniu 10 marca 2020 r. Ł. D. rozwiązał z C. T. umowę o pracę, za porozumieniem stron.

Sąd Okręgowy podniósł, że stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania przed organem rentowym i przed Sądem (wydruk z (...), mail, obwieszczenia o w sprawie systemu i rozkładu czasu pracy, lista wynagrodzeń za 2015 r., lista wynagrodzeń za 2016 r., wydruki z rachunku bankowego, zestawienie pracowników oraz ich wynagrodzeń za 2016 r. i 2017 r., zeznanie podatkowe PIT-36 za 2016 r., zestawienie na podstawie podatkowej księgi przychodów i rozchodów za 2017 r., zaświadczenia (...), kopia odpisu skróconego aktu urodzenia, wniosek z 20 grudnia 2016 r., umowa o pracę na okres próbny z 18 maja 2016 r., umowa o pracę na czas nieokreślony z 18 sierpnia 2016 r., zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie nr (...), karta szkolenia wstępnego, wydruk e-mail w sprawie szkolenia wstępnego dla pracowników z 23 sierpnia 2016 r., wydruki podatkowej księgi przychodów i rozchodów za 2016 r., wydruk z F., , wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego z 20 marca 2018 r., wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego z 12 maja 2018 r., pismo-rezygnacja z urlopu wychowawczego z 12 lipca 2018 r., wniosek o urlop z 8 grudnia 2017 r., wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego z 20 marca 2018 r., zaświadczenie płatnika składek, wniosek z 22 marca 2019 r., karta przebiegu ciąży) oraz w oparciu o zeznania świadków i odwołującej się.

Wskazał, że zeznania świadka J. P. nie potwierdziły faktycznej realizacji stosunku pracy przez odwołującą się. Okoliczność uczestniczenia przez C. T. w spotkaniu Ł. D. z zagranicznymi kontrahentami nie przesądza, że odbywało się to w ramach realizacji stosunku pracy. Odwołująca się, jako osoba posługująca się językami obcymi, mogła pomagać sporadycznie Ł. D. występując w charakterze tłumacza, jednakże z powyższego nie wynika fakt świadczenia pracy na warunkach określonych w art. 22 k.p.

Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka D. B. za niewiarygodne w całości. Sąd Okręgowy wyjaśnił, że świadek jest bliską znajomą odwołującej się i jednocześnie partnerką Ł. D. – zatem jest ona osobą zainteresowaną pozytywnym rozstrzygnięciem sprawy swojej znajomej. Ponadto zeznania tego świadka, w zakresie w jakim świadek twierdziła, że Ł. D. poszukiwał pracownika na stanowisko PR Managera przez ogłoszenia na portalach internetowych, pozostawały, zdaniem Sądu Okręgowego, w sprzeczności z zeznaniami odwołującej się, która zeznała, że znalazła zatrudnienie przez znajomych.

Sąd Okręgowy za niewiarygodne w całości uznał także zeznania odwołującej się. Jak podkreśla odwołująca się, miała ona „wykonywać pracę w różnych godzinach, nie była rozliczana za godzinę a po efektach”. Tym efektem, według odwołującej się, miało być pozyskanie dla Ł. D. skandynawskich kontrahentów (...) i (...). W ocenie Sądu Okręgowego,

powyższe nie zostało udowodnione w żaden sposób. Fakt, wystawienia przez płatnika faktur na skandynawskiego kontrahenta za sprzedaż usług nie przesądza o tym, że C. T. brała jakiegokolwiek udział w jego pozyskaniu. Również nieracjonalnym oraz sprzecznym z doświadczeniem życiowym jest to, że odwołująca się, która mieszka w W. miałaby poszukiwać pracy w O., mieście oddalonym od miejsca jej zamieszkania o ponad 200 km. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że odwołująca się, która wskazywała na swoje liczne umiejętności, w tym posługiwanie się kilkoma językami obcymi z powodzeniem mogłaby szukać zajęcia na lokalnym rynku (...), o ile rzeczywiście zamierzała prace świadczyć. Ponadto odwołująca się nie udowodniła, że wykonywała czynności wskazane w pisemnym zakresie jej obowiązków.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na okoliczność, że daty wskazane jako dzień podpisania spornych umów o pracę (19 maja 2016 r. i 18 sierpnia 2016 r.) są zupełnie niemiarodajne i nie znajdują potwierdzenia w żadnym innym dowodzie o charakterze obiektywnym. Ł. D. dokonał zgłoszenia C. T. do ubezpieczeń społecznych dopiero 14 września 2016 r., zatem znacznie po upływie przepisanej terminu. Również pozostałe dokumenty budzą poważne wątpliwości. C. T. 19 maja 2016 r. nie mogła przejść instruktażu ogólnego w zakresie bhp oraz 20 maja 2016 r. instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp. Zapotrzebowanie na takie szkolenie D. B. – pracownik firmy (...), drogą e-mailową złożyła 23 sierpnia 2018 r. do M. B. – osoby, która w tym okresie była odpowiedzialna za sprawozdawczość księgową oraz prowadziła sprawy kadrowe. Zapotrzebowanie zawierało termin wykonania szkoleń – do końca tygodnia, tj. do 26 sierpnia 2016 r. W książce przychodów i rozchodów za okres od czerwca 2016 r. do grudnia 2016 r. nie ma zaewidencjonowanego zdarzenia gospodarczego związanego z faktem przeprowadzenia tego szkolenia (faktura).

Sąd Okręgowy zaznaczył, że żaden obiektywny dowód nie potwierdza, że C. T. faktycznie podpisała umowy 19 maja 2016 r. i następnie 18 sierpnia 2016 r. i że umowy te były faktycznie realizowane po myśli art. 22 k.p.

Na powyższą okoliczność odwołująca się nie przedstawiła żadnych miarodajnych dowodów, a które ze wskazanych wyżej przyczyn w żaden sposób nie uwiarygodniły wykonywania czynności pracowniczych przez ubezpieczoną w firmie (...). Dokumenty kadrowo-płacowe przedłożone przez płatnika nie stanowią dowodu na faktyczne istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy. Potwierdzają one jedynie stan formalnego sporządzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy. Rozbudowany zakres obowiązków nie został potwierdzony żadnymi obiektywnymi dowodami. Tym samym brak jest jakiegokolwiek przekonujących dowodów na realne świadczenie przez odwołującą się pracy. Również okoliczność zatrudnienia odwołującej się z wynagrodzeniem ustalonym w kwocie 9.950 zł brutto przy jednoczesnej, niekorzystnej sytuacji finansowej firmy (...) (strata), w ocenie Sądu Okręgowego, była pozbawiona logiki i nieracjonalna z punktu widzenia przedsiębiorcy. Działalność prowadzona przez Ł. D. przyniosła w 2016 r. stratę, która w następnym roku pogłębiła się z kwoty 39.423,97 zł do kwoty ponad 250.000 zł w 2017 r. Zarówno wykształcenie odwołującej się (psycholog) jak i jej dotychczasowe osiągnięcia zawodowe, w ocenie Sądu Okręgowego, nie uzasadniały ustalenia tak wysokiego wynagrodzenia, odbiegającego od realiów rynkowych, w szczególności na rynku lokalnym w O.. Wszyscy pracownicy firmy (...), posiadający szczególne umiejętności, tj. programiści, graficy komputerowi, specjalista PR, zatrudniani byli z wynagrodzeniami ustalonymi na poziomie płacy minimalnej. Ponadto płatnik składek nigdy wcześniej nie zatrudniał osoby na stanowisku PR managera, a także po udaniu się przez odwołującą się na zwolnienie lekarskie związane z ciążą takiej osoby na jej miejsce nie zatrudnił. Ł. D. wiedział, że wypłacane wynagrodzenia brutto w kwocie 9.950 zł, przekraczają możliwości finansowe jego firmy, do której z uwagi na osiągnięte straty w latach 2016-2017, musiał niewątpliwie angażować prywatne finanse. Ponadto koszty wynagrodzeń odwołującej się przekraczały sumę kosztów wynagrodzeń wszystkich pozostałych pracowników firmy (...) łącznie, nie uwzględniając przy tym kwot składek w części finansowanej przez pracodawcę, które różnicę tę niewątpliwie pogłębiały. Sąd pierwszej instancji zwrócił ponadto uwagę na fakt, że odwołująca się po skorzystaniu z przysługującego jej w związku z urodzeniem pierwszego dziecka urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, oraz częściowo wychowawczego, nigdy nie powróciła do pracy w firmie (...), nie miała w ogóle takiego zamiaru. W dniu, w którym miała stawić się w pracy, tj. 23 lipca 2018 r. (przerwała na własną prośbę urlop wychowawczy) stała się niezdolna do pracy z powodu kolejnej ciąży i korzystała z zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Przerwanie urlopu wychowawczego pod pretekstem chęci powrotu do pracy umożliwiło jej skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z kolejną ciążą.

W kontekście powyższego Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że przedstawione umowy o pracę C. T., były w istocie pozorne, oderwane od realiów i interesów pracodawcy, zbędne z punktu widzenia racjonalnego działania przedsiębiorcy. C. B. oraz Ł. D. złożyli antydatowane oświadczenia woli o charakterze pozornym, bez faktycznej realizacji umowy z 19 maja 2016 r. i kolejnej z 18 sierpnia 2016 r. Ponadto, zarówno płatnik, jak i ubezpieczona, taką sytuację akceptowali, zmierzając do realizacji innego celu, niż świadczenie pracy.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że pominął pozostałe wnioski dowodowe stron na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., bowiem wezwany na rozprawę 22 czerwca 2021 r. płatnik składek – Ł. D. nie stawił się i nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Również wskazany przez pełnomocnika odwołującej się adres świadka M. B. nie był właściwy, toteż z przyczyn leżących po stronie pełnomocnika odwołującej się sąd zrezygnował z tego dowodu.

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w sprawie koncentruje się na ocenie, czy 19 maja 2016 r. oraz 18 sierpnia 2016 r. doszło do zawarcia między odwołującą się a płatnikiem składek ważnej umowy o pracę – tylko bowiem w takim wypadku stosunek pracy może być podstawą objęcia odwołującej się obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym z tego tytułu.

Sąd ten zauważył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. 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, ale konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ słusznie zakwestionował istnienie ważnej umowy o pracę pomiędzy odwołującą się a płatnikiem składek. Analiza zaoferowanych przez odwołującą się dowodów wskazuje, że stosunku pracy między stronami nie było. Odwołująca się nie podolała obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.p.c., określającemu zasadę ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym, albowiem przedstawione przez nią dowody na poparcie swojej argumentacji okazały się nieprzekonujące.

Ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.) spoczywa na osobie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne. W sprawie niniejszej, w której spór sprowadzał się do istnienia tytułu podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, to na osobie zgłoszonej do pracowniczych ubezpieczeń społecznych, spoczywa obowiązek wykazania faktu świadczenia pracy i pozostawania w zatrudnieniu. Brak jest w sprawie dowodów zawarcia 19 maja 2016 r., a następnie 18 sierpnia 2016 r., umowy o pracę z rzeczywistym zamiarem ich realizacji. W tej sytuacji zgłoszenie do ubezpieczeń miało na celu wyłącznie uzyskanie przez C. T. ochrony ubezpieczeniowej takiej, jaka przysługuje pracownikowi.

**Apelację od powyższego wyroku złożyła odwołująca się, zaskarżając go w całości zarzuciła Sądowi Okręgowemu:**

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. przez

a) niedokonanie wszechstronnej oceny zgromadzonych w niniejszej sprawie dowodów, przekroczenie granic swobodnej ich oceny, a także sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym przez przyjęcie, że C. T. nie zawarła na rzecz Ł. D. pracy w ramach stosunku pracy, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że skutecznie zawarła ona 19 maja 2016 r. oraz 18 sierpnia 2016 r. umowę o pracę u płatnika Ł. D.;

b) wybiórczą i jednostronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań odwołującej się, polegającą na przyjęciu, że wynagrodzenie odwołującej się pozostaje w dysproporcji do wynagrodzeń pozostałych

pracowników, podczas gdy w firmie nie ma i nie było równorzędnego stanowiska pracy, tj. osoby mającej aktywnie poszukiwać zleceniodawców na nowych, zagranicznych rynkach;

c) niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że irracjonalnym było zatrudnienie odwołującej się w miejscu pracy oddalonym o ok. 200 km od jej miejsca zamieszkania, podczas gdy praca odwołującej mogła być świadczona w dowolnym miejscu z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość;

d) wybiórczą i jednostronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdza, że zakres obowiązków powierzony odwołującej się był faktycznie przez nią wykonywany, podczas gdy praca na stanowisku PR managera w dużej części jest pracą „ustną” (rozmowy bezpośrednie, telefoniczne), a nie materialną, którą trudno wykazać (oprócz zawartych kontraktów), a przedłożona korespondencja e-mail, dokumenty (projekty pism) są tylko przykładowym, poglądowym obrazem wykonywanych obowiązków, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia art. 58 § 2 i 3 k.c. przez uznanie, że wysokość wynagrodzenia odwołującej się jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a zatem uzgodnienia stron umowy dotyczące tegoż wynagrodzenia zostały dotknięte nieważnością;

2) art. 5 k.p.c. i art. 212 k.p.c. przez brak dążenia na rozprawie do uzupełnienia przez odwołującą materiału dowodowego i uznaniu przez Sąd za nieudowodnione okoliczności, na które powoływała się odwołująca się;

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 65 k.c. przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron umowy o pracę dotyczących zakresu kwalifikacji, uznając, że zakres kwalifikacji wymaganych na stanowisku PR managera stworzony został w oparciu o CV przedłożone przez C. T..

Wskazując na powyższe zarzuty odwołująca się wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez wskazanie, że C. T. w okresie od 19 maja „2021 r.” podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Ł. D. z podstawą wymiaru składki w wysokości 9.950 zł brutto oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej się kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych albo według spisu kosztów, jeżeli taki zostanie przedłożony; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania oraz o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

**Apelacja odwołującej się – jako bezzasadna - podlegała oddaleniu.**

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów o charakterze procesowym, bowiem uznanie ich zasadności może mieć znaczenie dla oceny poprawności zastosowania prawa materialnego.

W ramach zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. skarżąca podnosiła „niedokonanie wszechstronnej oceny zgromadzonych w niniejszej sprawie dowodów, przekroczenie granic swobodnej ich oceny, a także sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym”; „niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego” oraz „wybiórczą i jednostronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego”.

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że apelujący, podnosząc uchybienie przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c., powinien wskazać dowody, które zostały, jego zdaniem, nieprawidłowo ocenione, jak również wyjaśnić, na czym polegało uchybienie w ocenie, tj. jakie czynniki oceny zostały naruszone przez Sąd a quo. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych); ustawowy (ocena dowodów musi odpowiadać pewnym warunkom określonym

przez prawo procesowe: sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości, musi przeprowadzić ocenę dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów, musi przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych, na których się oparł, i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej); ideologiczny (poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa).

Skarżąca, formułując omawiany zarzut, nie wskazała dowodów, które jej zdaniem zostały nieprawidłowo ocenione przez Sąd pierwszej instancji (poza jednym przypadkiem, do którego Sąd odniesie się poniżej), ani nie podała, na czym miałyby polegać owa nieprawidłowa ocena dowodów. Tymczasem zarzut naruszenia swobodnej oceny dowodów nie może ograniczać się wyłącznie do przedstawienia własnej analizy stanu faktycznego sprawy. W orzecznictwie panuje bowiem zgoda co do tego, że w sytuacji gdy sąd z określonego materiału dowodowego wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to taka jego ocena 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. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., sygn. II CKN 817/00). Nie jest więc wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął to sąd, wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie bez wskazania wadliwości oceny dowodów, czy sformułowanych w następstwie ich przeprowadzenia, wniosków. Skarżąca takich braków w logicznym rozumowaniu, czy też sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego nie wykazała, ograniczając się do lakonicznego i ogólnikowego ujęcia zarzutów.

Niezrozumiały jest ten fragment zarzutu, w którym skarżąca podnosi, że Sąd pierwszej instancji uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów przez wybiórczą i jednostronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań odwołującej się, polegającą na przyjęciu, że wynagrodzenie odwołującej się pozostaje w dysproporcji do wynagrodzeń pozostałych pracowników, podczas gdy w firmie nie ma i nie było równorzędnego stanowiska pracy, tj. osoby mającej aktywnie poszukiwać zleceniodawców na nowych, zagranicznych rynkach. Analiza przeprowadzonych w sprawie dowodów prowadzi wszakże do wniosku, że siatka wynagrodzeń w firmie płatnika nie została ustalona w oparciu o dowód z przesłuchania odwołującej się, wobec czego tak sformułowany zarzut należy uznać za chybiony.

Jeśli chodzi o wskazywaną przez skarżącą „sprzeczność” ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym („przez przyjęcie, że C. T. nie zawarła (?) na rzecz Ł. D. pracy w ramach stosunku pracy, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazywał, że skutecznie zawarła 19 maja 2016 r. oraz 18 sierpnia 2016 r. umowę o pracę u płatnika Ł. D.”), to zarzut ten w swojej treści jest zbyt ogólny. Skarżąca zupełnie nie odniosła się do argumentów Sądu Okręgowego, który wśród nich wymieniał m.in.: złą kondycję finansową płatnika składek (straty w latach 2016 i 2017), zatrudnienie odwołującej się na nowoutworzonym stanowisku, znajomość odwołującej się z partnerką życiową płatnika, zgłoszenie do ubezpieczeń znacznie po upływie terminu, fikcyjne szkolenie wstępne, brak doświadczenia odwołującej się na stanowisku, brak kierunkowego wykształcenia, ustalenie wynagrodzenia na poziomie odbiegającym od reszty pracowników, niezatrudnienie nikogo na miejsce odwołującej się po utracie przez nią zdolności do pracy, brak powrotu odwołującej się do pracy po odzyskaniu zdolności do pracy, brak dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy. Co więcej, skarżąca traci z pola widzenia to, że skuteczne zawarcie umowy o pracę wcale nie świadczy o skutecznym nawiązaniu stosunku pracy w warunkach wynikających z art. 22 k.p. Sąd pierwszej instancji podnosił tę kwestię w motywach wyroku, przywołując stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Jeśli chodzi o zarzut nawiązujący do argumentu Sądu pierwszej instancji o irracjonalności zatrudnienia odwołującej się w miejscu pracy oddalonym o ok. 200 km od jej miejsca zamieszkania, to nawet gdyby uznać wadliwość



przyczonej przez Sąd Okręgowy argumentacji, to w dalszym ciągu nie mogło to być wystarczające dla podważenia wniosków wyprowadzonych przez Sąd Okręgowy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Odnosząc się natomiast do fragmentu omawianego zarzutu, w którym skarżąca, wskazała na „wybiórczą i jednostronną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdza, że zakres obowiązków powierzony odwołującej się był faktycznie przez nią wykonywany, podczas gdy praca na stanowisku PR managera w dużej części jest pracą „ustną” (rozmowy bezpośrednie, telefoniczne), a nie materialną, którą trudno wykazać (oprócz zawartych kontraktów), a przedłożona korespondencja e-mail, dokumenty (projekty pism) są tylko przykładowym, poglądowym obrazem wykonywanych obowiązków”, trzeba wskazać, że nawet gdyby ten zarzut został sformułowany *lege artis* (przez wskazanie dowodów oraz aspektów niewłaściwej oceny), to w dalszym ciągu trudno mówić o wykazaniu przez skarżącą wpływu uchybienia na treść wyroku, skoro Sąd Okręgowy zastosował w sprawie art. 83 k.c. (a więc przyjął pozorność czynności prawnej), zaś skarżąca podniosła, że uchybienie „doprowadziło do naruszenia art. 58 § 2 i 3 k.c. przez uznanie, że wysokość wynagrodzenia odwołującej się jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a zatem uzgodnienia stron umowy dotyczące tegoż wynagrodzenia zostały dotknięte nieważnością”.

Nie ma również żadnych podstaw do tego, aby rozważać naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 5 i 212 k.p.c. przez nieudzielenie stronie (odwołującej się) pouczeń (odpowiedniego instruktażu procesowego) co do czynności procesowych. W orzecznictwie podnosi się, że zarzut uchybienia tym przepisom może być usprawiedliwiony jedynie wyjątkowo, kiedy stopień zawilości sprawy jest taki, że uzasadnia przekonanie, że nieudzielenie stronie pomocy prawnej naruszało zasady równości na tyle, że mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (zob. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2019 r., sygn. III UK 94/18). Nie sposób jednak twierdzić, że stopień zawilości sprawy był taki, że odwołująca się wymagała pomocy prawnej przez sąd, skoro od momentu złożenia odwołania była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, co zwalniało Sąd z konieczności dokonywania pouczeń co do podejmowania określonych czynności procesowych.

Oba zarzuty procesowe okazały się zatem chybione. Skutkiem tego jest konstatacja, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób staranny, wystarczająco obszerny i wszechstronny, nieuchybiający zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c.

Inną sprawą jest to, że Sąd Okręgowy błędnie wskazał, że zeznania świadka D. B. oraz odwołującej się były niewiarygodne w całości, skoro wykorzystał je do ustalenia stanu faktycznego.

Sąd Apelacyjny aprobując w pełni dokonane ustalenia faktyczne dokonuje korekty powyższego przez wskazanie, że zeznania świadka D. B. były niewiarygodne w zakresie w jakim świadek twierdziła, że Ł. D. poszukiwał pracownika na stanowisko PR Managera przez ogłoszenia na portalach internetowych, zaś zeznania odwołującej się – w części w której twierdziła, że miała pozyskać dla Ł. D. skandynawskich kontrahentów (...) i (...). Słusznie Sąd Okręgowy zauważył, że zeznania D. B. w opisanej powyżej części były sprzeczne z zeznaniami odwołującej się, która zeznała, że znalazła zatrudnienie przez znajomych. Podobnie nie sposób uznać za wadliwą konstatacji Sądu Okręgowego, że wystawienie przez płatnika faktur na skandynawskiego kontrahenta za sprzedaż usług nie przesądza o tym, że odwołująca się brała jakikolwiek udział w jego pozyskaniu. Również nieracjonalnym oraz sprzecznym z doświadczeniem życiowym jest to, że odwołująca się, która mieszka w W. miałaby poszukiwać pracy w O., mieście oddalonym od miejsca jej zamieszkania o ponad 200 km. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że odwołująca się, która wskazywała na swoje liczne umiejętności, w tym posługiwanie się kilkoma językami obcymi z powodzeniem mogłaby szukać zajęcia na lokalnym rynku (...), a więc w miejscu zamieszkania, o ile rzeczywiście zamierzała pracę świadczyć. Ponadto odwołująca się nie udowodniła, że wykonywała czynności wskazane w pisemnym zakresie jej obowiązków.

Przechodząc do zarzutu naruszenia prawa materialnego należy zauważyć, że skarżąca postawiła wyłącznie zarzut naruszenia art. 65 k.c. W tym zakresie wskazywała na dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron umowy

o pracę dotyczących zakresu kwalifikacji, uznając, że zakres kwalifikacji wymaganych na stanowisku PR managera stworzony został w oparciu o CV przedłożone przez C. T..

Zarzut ten jest niezrozumiały o tyle, że Sąd pierwszej instancji przywołał cały szereg argumentów przesądających, jego zdaniem, za przyjęciem pozorności wykreowanego stosunku prawnego, a wśród nich nie było tego, który został podniesiony w ramach omawianego zarzutu. Sąd Okręgowy wskazywał na to, że stanowisko PR managera było nowoutworzonym stanowiskiem, przy czym po tym gdy odwołująca się stała się niezdolna do pracy, nie zatrudniono nikogo na jej miejsce, zaś po odzyskaniu zdolności do pracy odwołująca się nie powróciła już do pracy w firmie płatnika. Sąd podnosił również to, że odwołująca się nie posiadała ani wykształcenia ani kierunkowego doświadczenia w pracy na tym stanowisku.

Niezależnie od powyższego trzeba wskazać, że kognicja sądu apelacyjnego obejmuje uwzględnianie z urzędu wszystkich uchybień dotyczących prawa materialnego popełnionych przez sąd pierwszej instancji, choćby nie wszystkie one zostały wytknięte w apelacji (uchwała Składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., sygn. III CZP 49/07). W związku z powyższym należało także rozważyć poprawność zastosowania materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia.

Spór w sprawie niniejszej ogniskował się wokół kwestii faktycznego zatrudnienia i z tego tytułu podlegania przez C. T. ubezpieczeniom społecznym (w zakresie odpowiadającym zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym) w okresie od 19 maja 2016 r. do 20 lutego 2019 r. na podstawie umowy o pracę z płatnikiem składek Ł. D. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w O..

Zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w dacie wydania spornej decyzji; dalej jako „ustawa systemowa”), ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległe powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki prawne, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie: pierwszy w zakresie prywatnoprawnym, gdyż świadcząc pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie, drugi w zakresie publicznoprawnym, niejako na przyszłość, tj. na wypadek ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego, skutkującego nabyciem prawa do świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Stosunek ubezpieczenia społecznego jest przy tym wtórny wobec stosunku pracy w tym znaczeniu, że pracownicze ubezpieczenie społeczne nie może zaistnieć (powstać) bez stosunku pracy. Powstanie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa o pracę ma służyć i który jest faktycznie realizowany. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia z ubezpieczeń społecznych nie stanowi samo sporządzenie dokumentu w postaci umowy o pracę i jej podpisanie, lecz rzeczywiste realizowanie stosunku prawnego o cechach właściwych dla stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie badaniu podlegało, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy odwołującą się a płatnikiem składek stanowiła taką czynność prawną, w wyniku której faktycznie doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też to czynność pozorna, dokonana wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego – art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., bez zamiaru wykonywania pracy, mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Nie podlega bowiem pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów.

Powtórzyć trzeba, że pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, przy czym pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, ale na innej podstawie.

Już w tym miejscu podnieść należy, że pełnomocnik odwołującej się w apelacji błędnie upatrywał materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia w treści art. 58 k.c. Sąd Okręgowy jednoznacznie przyjął, że oceniane umowy o pracę (umowa na okres próby i umowa o pracę na czas nieokreślony) cechuje pozorność, a zatem wada przewidziana w art. 83 § 1 k.c.

Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie 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. Stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, odróżniającymi go od innych zobowiązaniowych stosunków prawnych, w tym np. umów cywilnoprawnych, w ramach których praca także może być wykonywana. Są to przede wszystkim: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Właściwością stosunku pracy jest, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc pracę pracownik podporządkowany jest pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania.

Sąd Apelacyjny w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone m.in. w wyroku z 24 lutego 2010 r. (w sprawie o sygn. II UK 204/09), że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki czy też wystawienie świadectwa pracy, ale rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z treści art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy cechowało faktyczne wykonywanie zobowiązania o cechach pracowniczych. Dokument w postaci umowy nie jest wystarczającym i niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go jako strony złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że formalnie zawarte umowy o pracę (na okres próby od 19 maja 2016 r. do 18 sierpnia 2016 r. oraz umowa o pracę z 18 sierpnia 2016 r. na czas nieokreślony) nie wynikały z rzeczywistego zamiaru stron nawiązania takiego zobowiązania i nie wiązały się faktycznie z realizacją stosunku pracowniczego w reżimie prawa pracy, a to w konsekwencji powoduje, że pracowniczy stosunek ubezpieczeniowy nie powstał. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby odwołująca się wykonywała czynności na rzecz płatnika składek w rygorach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Sąd Okręgowy słusznie stwierdził, że ciężar dowodu co do zasadniczej okoliczności spornej, a więc pozorności umowy o pracę, spoczywał na organie rentowym. Jednakże podporządkowanie się obowiązującym w procesie cywilnym zasadom, w tym zasadzie kontrydiktoryjności, wymaga, aby obie strony powoływały dowody na poparcie swych twierdzeń, albowiem sądy ustalają fakty na podstawie dowodów. Strony są dysponentem toczącego się postępowania dowodowego i to one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Powyższe jasno wynika z art. 3 k.p.c., który wskazuje, że to na stronach spoczywa obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie. Aspekt formalny zasady ciężaru dowodu dotyczy powinności stron procesu cywilnego w zakresie przedstawiania dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy. Wynika on z treści art. 3 k.p.c. oraz 232 k.p.c. Aspekt materialnoprawny dotyczy natomiast negatywnych skutków, jakie wiążą się z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (art. 6 k.c.). Sąd rozstrzyga sprawę według właściwego prawa materialnego na podstawie koniecznych ustaleń faktycznych uzyskanych dzięki zebranych środkom dowodowym, poddanych swobodnej ocenie. Na te właśnie ustalenia składają się dowody, które przedstawiają strony, zgodnie z brzmieniem art. 232 k.p.c. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i ciężar dowodu ma związek z rodzajem decyzji.

W niniejszej sprawie organ rentowy przeprowadził postępowanie kontrolne i wydał decyzję, w uzasadnieniu której wskazał, z jakich przyczyn brak jest podstaw do przyjęcia, że C. T. podlegała w okresie od 19 maja 2016 r. do 20 lutego 2019 r. obowiązkowym ubezpieczeniom pracowniczym i jakie okoliczności za tym przemawiają. Jest oczywiste,

że gdyby organ rentowy zebrał dowody potwierdzające wykonywanie pracy podporządkowanej, to nie wydałby decyzji stwierdzającej niepodleganie ubezpieczeniu społecznemu. Ubezpieczona była w postępowaniu odwoławczym profesjonalnie reprezentowana. Jeżeli organ rentowy zarzucił fikcję stosunku pracy, to w postępowaniu sądowym skarżąca chcąc podważyć to twierdzenie, zobowiązana była do odniesienia się do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.) oraz wykazania faktów przeciwnych, niż podane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Zgodnie z art. 210 § 2 k.p.c., każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych. Poza tym, po wniesieniu odwołania od decyzji, sąd zobligowany jest uwzględnić dalsze reguły dowodowe przewidziane w Kodeksie postępowania cywilnego (art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 231 k.p.c.). Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym. Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2011 r., sygn. II UK 69/11). Wbrew wywiodom apelacji, C. T. nie sprostowała dowodowo obowiązkowi wykazania, że faktycznie pozostawała w zatrudnieniu w firmie płatnika. W tym przedmiocie Sąd Apelacyjny, co już wyłuszczone wyżej, podzielił ustalenia Sądu Okręgowego i wyprowadzone na ich tle wnioski.

Rację ma Sąd pierwszej instancji, że o pozorności umowy o pracę świadczy szereg okoliczności we wzajemnym powiązaniu. Każda z podniesionych przez Sąd Okręgowy okoliczności, postrzegana odrębnie, nie daje dostatecznego oparcia do przyjęcia, że strony zawierając kwestionowane umowy złożyły pozorne oświadczenia woli, jednak logiczne powiązanie wszystkich tych elementów w całość stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do rzeczywistej woli stron umowy. Sąd pierwszej instancji w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił cały zestaw faktów, z których wyprowadził wniosek wskazując jaki był rzeczywisty zamiar stron, że nie była wykonywana stała praca o charakterze podporządkowanym, że ustalone w umowie warunki płacowe przyjęte zostały wyłącznie w celu uzyskania, w krótkim okresie czasu od zawarcia umowy, ochrony ubezpieczeniowej na odpowiednim poziomie, a to ze względu na stan ciąży odwołującej się. Wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy.

Przede wszystkim, praktyczny brak zysku z działalności płatnika w latach 2016 i 2017 świadczy o tym, że w przedmiotowej sprawie nieracjonalnym z punktu widzenia ekonomicznego działaniem ze strony przedsiębiorcy byłoby zawieranie umowy o pracę z tak wysokim wynagrodzeniem ( w kwocie 9.950 zł). U źródeł każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę sytuacja ekonomiczna, racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego: z 2 lutego 2002 r., sygn. II UKN 359/99; z 17 marca 1997 r., sygn. II UKN 568/97; z 4 lutego 2000 r., sygn. II UKN 362/99). Sąd Apelacyjny nie neguje przy tym, że zawarcie umowy o pracę, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego czy rodzicielskiego, nie jest naganne ani sprzeczne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006 r., sygn. III UK 156/05). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Istotnym jest natomiast, czy w związku z zawarciem umowy o pracę, zobowiązania z niej wynikające rzeczywiście były wykonywane w reżimie pracowniczym, a zatem czy faktycznie umowa była realizowana (zob. wyr. Sądu Najwyższego z 5 października 2005 r., sygn. I UK 32/05).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, z materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie nie wynika racjonalne uzasadnienie ekonomiczne decyzji o zatrudnieniu C. T. na utworzonym dla niej (nie istniejącym wcześniej) stanowisku PR managera, w sytuacji gdy spółka nie miała zdolności finansowej, pozwalającej na utrzymanie w pełnym wymiarze etatu pracownika za wynagrodzeniem 9.950 zł w dłuższej perspektywie (zawarto umowę na czas nieokreślony). Odwołująca się przyznała w uzasadnieniu apelacji, że jej wynagrodzenie odbiegało (na jej korzyść) od poziomu płac pracodawcy. Nieprzekonujące są przy tym wyjaśnienia, że odwołująca się przejęła obowiązki samego właściciela, który

wyprowadził się do Hiszpanii. Temu z kolei twierdzeniu nie odpowiada charakter zatrudnienia odwołującej się, w tym stanowisko.

Nie można też przychylić się do argumentacji, że odwołująca się została zatrudniona w celu znalezienia nowych kontrahentów i zwiększenia przychodów. Słusznie Sąd Okręgowy uznał, że samo zawarcie przez płatnika składek umów z nowymi klientami (przy bliżej nieokreślonym udziale odwołującej się) nie dowodzi wykonywania obowiązków pracowniczych przez odwołującą się.

Podobnie należy ocenić argumentację wskazującą na brak możliwości zatrudnienia innej osoby w miejsce odwołującej się po jej odejściu na długotrwałe zwolnienie lekarskie. W istocie świadczy to bowiem o tym, że stanowisko pracy określone w dokumencie jakim były umowy o pracę, realnie nie zostało utworzone.

Okoliczności powyższe przeczą zarówno realnej potrzebie ekonomicznej utworzenia stanowiska pracy dla ubezpieczonej, jak i rzeczywistemu utworzeniu tego stanowiska pracy, i wskazują na z góry powzięte założenie osób podpisujących umowę o pracę, że w związku z ciężką odwołującą się „ciężar utrzymania etatu” ubezpieczonej w dłuższym przedziale czasowym będzie realizował ZUS. Taka postawa świadczy o fikcji tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że zarzuty apelacji nie mają uzasadnionych podstaw. Przyjęcie pozorności umowy o pracę dotyczy sfery ustaleń faktycznych. Apelująca przedstawiła własną wersję stanu faktycznego, co nie wystarcza do podważenia ustaleń Sądu pierwszej instancji, poczynionych w następstwie oceny dowodów spójnej, logicznej i zgodnej z doświadczeniem życiowym.

***Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżone orzeczenie jest trafne, a w konsekwencji apelacja oparta na chybionych zarzutach podlegała oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono jak w sentencji.***

Końcowo wskazać należy, że Sąd Apelacyjny rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym. Żadna ze stron nie złożyła wiążącego wniosku o przeprowadzenie rozprawy z art. 374 k.p.c., a jednocześnie – w ocenie Sądu Apelacyjnego – w sprawie nie ujawniły się żadne okoliczności, które przemawiałyby za koniecznością jej wyznaczenia.

Nadto, zgodnie z art. 15zszs<sup>(1)</sup> ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842), w brzmieniu nadanym ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r. poz. 1090), obowiązującym od 3 lipca 2021 r., w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego. Zasada ta, zgodnie z art. 6 powołanej ustawy z 28 maja 2021 r., znajduje zastosowanie do wszystkich spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem jej wejścia w życie. Taki stan prawny, zważywszy na datę wydania niniejszego orzeczenia, uzasadniał rozpoznanie przedmiotowej sprawy w składzie jednego sędziego, przy czym sprawy, które przed dniem wejścia w życie nowelizacji z 28 maja 2021 r. sąd rozpoznawał w składzie innym niż jednego sędziego, w dalszym ciągu prowadzone są przez tego sędziego, któremu sprawa została przydzielona jako referentowi, do zakończenia sprawy w danej instancji.

Ewa Stryczyńska