

Sygn. akt **III AUa 952/22**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 sierpnia 2024 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sylwia Dembska

Protokolant: Małgorzata Kołodziejczak

po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **K. K. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.**

przy udziale płatnika składek: (...) Spółka z o.o.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 28 kwietnia 2022 r. sygn. akt VIII U 1578/20

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, za czas od dnia uprawomocnienia się pkt 2 orzeczenia do dnia zapłaty.

	Sylwia Dembska	
--	----------------	--

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 20 kwietnia 2020 roku o znaku (...)– (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 oraz art. 38 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.), w związku z art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r., poz. 1145 z późn. zm.) oraz art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.) stwierdził, że K. W. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o. nie podlega od dnia 1 lutego 2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu.

Uzasadniając swoje stanowisko organ rentowy stwierdził, że rzeczywistym zamiarem stron nie było świadczenie pracy lecz obejście prawa – objęcie ubezpieczeniami społecznymi, a w szczególności do nabycia prawa do świadczeń

pieniężnych w razie choroby – stanem ciąży i w perspektywie mających nastąpić długoterminowych wypłat świadczeń związanych z macierzyństwem.

W trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego Inspektorat stwierdził, że umowa o pracę zawarta została dla pozorów, bo brak dowodów na świadczenie pracy przez ubezpieczoną, a nadto ustalono, że złożyła ona wniosek do ZUS o wypłatę zasiłku macierzyńskiego od 28 października 2019 r., a więc 1 kwietnia 2019 r. wiedziała, że jest w ciąży. W ocenie organu rentowego z tego też powodu, od 1 kwietnia 2019 r. nastąpiła zmiana warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, a strony 29 marca 2019 r. podpisały kolejną umowę - tym razem na czas nieokreślony, z wyższym wynagrodzeniem i premią uznaniową.

Powyższą decyzję w ustawowym terminie zaskarżyła ubezpieczona K. W. Odwołująca, działając poprzez fachowego pełnomocnika, zaskarżyła decyzję w całości i domagała się jej zmiany poprzez uznanie, iż ubezpieczona zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlegała z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 lutego 2019 r. W odwołaniu skarżonej decyzji zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego (art. 7, art. 77 § 1, art. 80, 81a oraz 107 § 3 k.p.a.) oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1989 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jak również art. 83 Kodeksu cywilnego. Do odwołania dołączone zostały dokumenty na potwierdzenie faktycznego świadczenia pracy przez K. W. na stanowisku określonym w umowie o pracę, a nadto na tą samą okoliczność wskazano świadków.

W treści odwołania podniesiono, iż organ rentowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów i dokonał sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie odwołującej w przedmiotowej sprawie nie zaistniały żadne przesłanki mogące w sposób obiektywny świadczyć o istnieniu pozorności wykonywanej przez nią umowy o pracę. Odwołująca każdego dnia stawiała się w pracy, osobiście spotykała się oraz korespondowała z kontrahentami, pracownikami, biurem rachunkowym i innymi podmiotami, realizowała wypłaty wynagrodzeń, obsługiwała sekretariat, uczestniczyła w targach branżowych oraz skupiała się na aspektach poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. W postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez ZUS potwierdzały to złożone dowody oraz wyjaśnienia W. G. (1), a nadto dowody zaofiarowane do przeprowadzenia w postępowaniu odwoławczym przed Sądem.

We wniesionej odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy podtrzymał prezentowaną w zaskarżonej decyzji argumentację w całej rozciągłości i wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Płatnik składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., w którym – po wydaniu decyzji ZUS – nastąpiły zmiany właścicielskie oraz zmiany w zakresie osób reprezentujących (tj. zbycie udziałów w spółce przez W. G. (1) na rzecz (...) oraz zmiana na stanowisku Prezesa Zarządu na p. N. F.), nie zajął stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 28 kwietnia 2022 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. VIII U 1578/20 zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż odwołująca K. W. (obecnie K.) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2019 roku.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Odwołująca K. W. (obecnie K.) ma 27 lat, posiada wykształcenie wyższe – na poziomie licencjatu ukończyła w 2016 r. studia na Uniwersytecie G. na kierunku międzynarodowe stosunki gospodarcze, a następnie kontynuowała naukę w Szkole Głównej Handlowej w W., którą zakończyła w kwietniu 2019 r. uzyskując tytuł magistra w zakresie (...), czyli na kierunku analizy i zarządzania danymi oraz prowadzenia statystyk. Posiada dobrą znajomość jęz. obcych: jęz. angielski na poziomie B2, jęz. niemiecki na poziomie B1, biegle włada jęz. rosyjskim. Nadto posiada bardzo dobrą umiejętność obsługi komputera oraz programów informatycznych w zakresie księgowania oraz m.in. Symfonia Handel. Będąc na studiach łączyła naukę z pracą oraz realizowała wymagane praktyki i staże, najczęściej w zakresie

marketingu (np. staż w dziale Infrastruktury Lądowej w (...) S.A., czy w dziale księgowym(...) (...)). Jako wykształcenie dodatkowe realizowała w latach 2014-2015 kurs na (...) A. (...) w zakresie służby dyplomatycznej. Poza tym odwołująca prowadziła własną działalność gospodarczą, związaną z profilem meblarskim - pośredniczyła w sprzedaży mebli, tj. była przedstawicielem, który łączył strony takich umów o sprzedaż. O branży w jakiej spółka – płatnik działała oraz o sprawach związanych ze spółką (...) odwołująca wiedziała już wcześniej, gdyż jej rodzice – H. W. i O. W. - zatrudnieni byli w spółce (...) Sp. z o.o. H. W. był w niej dyrektorem handlowym – zajmował się sprawami zaopatrzenia i oraz zbytem.

W takich domowych, prywatnych rozmowach rozmawiali więc na temat firmy, a na początku 2019 roku w takim kontekście, że poszukiwana jest osoba do pracy w tej firmie oraz że profil studiów, które wówczas kończyła, odpowiadał potrzebom spółki.

Płatnik składek – spółka (...) Sp. z o.o. utworzona została na początku 2018 r. Do KRS wpisana 7 marca 2018 r. z siedzibą w W.. Wspólnikiem, który do marca 2020 r. posiadał w niej 91/100 udziałów, był W. G. (2), który zatrudniony był w spółce na stanowisku kierownika stolarni. Od początku istnienia Prezesem spółki była N. P.. Spółka prowadziła działalność w zakresie produkcji mebli miękkich i tapicerowanych, zatrudniając przeciętnie ok. 60 osób, w większości kobiety - szwaczki. Biuro spółki oraz hala produkcyjna znajdowały się w T. przy ul. (...). Prowadzone były rozmowy co do wynajmu hali produkcyjnej w C., ale ostatecznie właściciel hali z rozmów się wycofał. W związku z tym zasadnicza część produkcji w 2019 r. odbywała w zakładzie w T., choć spółka planowała przenieść działalność również do drugiego zakładu, gdzieś w pobliżu wschodniej granicy kraju. Niewielki zbył spółki był bowiem przed 2020 r. nakierowany na rynek wewnętrzny, natomiast większość mebli eksportowana była za granicę - głównie do Niemiec, ale też na wschód. Nadto asortyment i elementy do produkcji mebli sprowadzane były zza wschodniej granicy, m.in. z Białorusi, ale też Litwy. Z tych względów do pracy na stanowiskach handlowych i biurowych poszukiwani byli pracownicy ze znajomością jęz. obcych – głównie jęz. niemieckiego, angielskiego i rosyjskiego.

W początkowym okresie spółka nastawiona była na rozwój i pozyskiwanie nowych rynków zbytu. Jej kondycja finansowa była stabilna, jednakże zasadnicze wynagrodzenie pracowników kształtowało się na poziomie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. Wyższe wynagrodzenie pobierali pracownicy na stanowiskach kierowniczych, głównie na produkcji – zwiększenie wynagrodzenia wynikało z wypłacanych dodatków i ewentualnych premii. W firmie płatnika nie obowiązywał regulamin premiowania – premia była uznaniowa, wypłacana za terminowe i sumienne wykonywanie obowiązków, względnie za szczególne zaangażowanie się w działania przynoszące korzyści spółce, zwiększające jej zyski/obroty. W zakresie spraw księgowych i rachunkowych spółka była obsługiwana przez zewnętrzne biuro księgowe. W biurze tym sprawami spółki zajmował się wyznaczony w niej pracownik – S. C..

W spółce sprawami biurowymi oraz dotyczącymi wydatków i zakupów opartych na wystawianych fakturach, zajmował się A. K. (1), zatrudniony od 1 stycznia 2019 r. Pracownik ten, mimo fachowego wykształcenia (technik programowania maszyn cyfrowych), nie wykorzystywał możliwych w tym zakresie programów informatycznych, ale ewidencjonował te faktury wpisując w programie E.. W tamtym okresie jednak był wymóg, by faktury były wprowadzane do konkretnego programu operacyjnego, dostępnego właśnie dla księgowych, biur rachunkowych i np. Urzędów Skarbowych.

A. K. (1) faktury składane przez dostawców i innych kontrahentów liczył „ręcznie”, więc ich ewidencjonowanie trwało w czasie i wiązało się z błędami. Faktury w tej firmie były wystawiane zasadniczo na zakupy różnych półproduktów i elementów niezbędnych do produkcji mebli. Dane pochodzące z tych faktur musiały trafić do księgowości prowadzonej dla spółki, dla wyliczenia kosztów i związanych z tym podatków. Spółka zdecydowała się więc na zainstalowanie profesjonalnego programu, w którym jednak A. K. (lat (...)) nie chciał się już szkolić.

Z kolei w związku z liczbą posiadanych pracowników, głównie przy produkcji, zatrudniony był w spółce na umowę zlecenie inspektor BHP – S. S.. Pojawiał się on w zakładzie w T. wówczas, gdy do pracy przyjmowano nowych pracowników i należało przeprowadzić dla nich instruktaż ogólny albo w celu wystawienia zaświadczeń o sprawności sprzętu i właściwym zabezpieczeniu spółki w dziedzinie bhp. W spółce inna osoba nie miała wymaganych uprawnień w tym zakresie. Natomiast instruktaże stanowiskowe były prowadzone przez kierowników poszczególnych działów -

zasadniczo przeprowadzał je w tamtym czasie W. G. (1), który znał się na pracujących przy produkcji mebli maszynach i urządzeniach, ale nie uaktualniał tej wiedzy, nie uczestniczył w specjalistycznych kursach w tej dziedzinie. Spełnianie przez spółkę - jako zakład produkcyjny - wymogów BHP i przestrzeganie ich przez pracowników było istotną dla spółki sprawą. Miało to też duże znaczenie w nawiązywaniu kontraktów z klientami – odbiorcami mebli na zachodzie, którzy na tą kwestię również kładli nacisk.

W spółce, w dziale biurowym, nie była prowadzona szczegółowa ewidencja czasu pracy. Na produkcji funkcjonowali natomiast brygadziści, którym podlegały zespoły złożone z poszczególnych pracowników i to zasadniczo brygadziści zapisywali dane dot. obecności pracowników. Na podstawie tych zapisów sporządzane były dane do wypłaty wynagrodzeń. W spółce funkcjonowały listy wynagrodzeń. W oparciu o nie wypłacane były zatrudnionym pracownikom pensje, które pobierali oni w gotówce, na miejscu w firmie, ok. 10-ego dnia każdego miesiąca. Taka lista przygotowana była przez kadrową spółki – (...) i przekazywana do biura rachunkowego, tj. do p. S. C..

Na przełomie 2018 i 2019 roku eksport mebli produkowanych przez (...) obejmował ok. 90% produkcji. W rozmowach z klientami i kontrahentami, tak na rynku zachodnim, jak i wschodnim, wymagana była dobra znajomość jęz. obcych i to głównie w aspektach technicznych. W spółce w tamtym okresie, osobą znającą jęz. niemiecki na poziomie pozwalającym ustalać podstawowe kwestie, była A. A.. Trudności pojawiały się w tłumaczeniu dokumentów, które przychodziły z zamówieniami, zawierającymi dane techniczne i wymagane parametry, podobnie było też z dokumentami od dostawców elementów i asortymentu do produkcji, które przesyłane były np. z Litwy czy Białorusi.

Spółka nie zgłaszała oferty zatrudnienia dla pracownika biurowego z dobrą znajomością jęz. obcych. Na rynku lokalnym poszukiwała przede wszystkim pracowników do produkcji. Znając więc istniejącą w firmie sytuację, H. W. zaproponował W. G. (1) i reprezentującej spółkę (...), zatrudnienie swojej córki – K. W.. W tamtym czasie kończyła ona studia w (...) w W., wróciła właśnie do domu rodzinnego, żeby pisać pracę magisterską, była dobrze zorientowana już w funkcjonowaniu spółki, znała też rynek meblarski i firmy z tej branży, działające wówczas pręźnie w kraju, a przede wszystkim znała języki obce, w tym także jęz. rosyjski.

Zdecydowano, że odwołująca zostanie zatrudniona początkowo jako pracownik administracyjno – biurowy, do prowadzenia przede wszystkim ewidencji i właściwego obiegu wszystkich dokumentów, dopilnowywania spraw płatności wynikających z tych dokumentów, także do pomocy w ewidencjonowaniu faktur, jak również do bieżącego prowadzenia dokumentów kadrowych, współpracy z biurem rachunkowym, prowadzenia rozmów z klientami zagranicznymi, wsparciem przy koordynacji kontraktów i obsłudze dostawców, głównie zagranicznych.

W dniu 31 stycznia 2019 r. doszło do zawarcia między stronami umowy o pracę. Spółkę reprezentowała Prezes N. P.. Umowa podpisana została na okres próbny 2 miesiące tj. od 1 lutego 2019 r. do 31 marca 2019 r. w wymiarze pełnego etatu. Zajmowane przez odwołującą stanowisko określono jako pracownik administracyjno – biurowy, miejscem pracy miało być biuro w T. przy ul. (...). Wynagrodzenie ustalone między stronami wynosiło 2.250,00 zł miesięcznie. Do umowy o pracę załączono pisemny zakres obowiązków sporządzony 1 lutego 2019 r., w którym wyszczególniono przede wszystkim: bieżącą obsługę sekretariatu, prowadzenie rejestru pism przychodzących i wychodzących – nadzór nad właściwym obiegiem dokumentów, udzielanie informacji pracownikom oraz interesantom, pośredniczenie w przekazywaniu informacji pomiędzy działami oraz pomiędzy pracownikami i zarządem spółki, nadzór nad dokumentami finansowymi spółki i ich właściwe zabezpieczenie, współpracę z biurem rachunkowym, obsługę kontrahentów spółki, wsparcie przy koordynacji kontraktów oraz prowadzenie spraw pracowniczych/kadrowych tj. ewidencji i akt osobowych pracowników, wystawianie zaświadczeń dla pracowników o zatrudnieniu itp. Nadto do obowiązków odwołującej należeć miało odbieranie połączeń telefonicznych, przeprowadzanie rozmów względnie kierowanie do odpowiednich osób i organów w spółce, a także organizowanie i planowanie spotkań z klientami.

Odwołująca K. W. (obecnie K.) rozpoczęła wykonywanie pracy ustalonej powyższą umową począwszy od 1 lutego 2019 r. Pracowała od poniedziałku do piątku w pomieszczeniach biura spółki, które mieściło się przy ul. (...) w T.. Zlokalizowany był tam budynek biurowy, w którym funkcjonowały też biura innych firm, m.in. firmy (...). Zasadniczo pracowała w godzinach od 8:00 do 16:00, ale często niezbędne dokumenty, korespondencję mailową czy rozmowy

z zagranicznymi klientami przeprowadzała także poza tymi godzinami, dostosowując się do potrzeb i wymagań kontrahentów spółki. Często też pomagając ojcu w sprawach handlowych, przygotowując dla niego dokumenty lub poszukując informacji o potencjalnych klientach, czy w innych pilnych i ważnych sprawach dla firmy, wysyłała korespondencję mailową także w dni wolne od pracy lub po godz. 16:00, albo łącząc się do systemu z prywatnych urządzeń technicznych. Odwołująca nie miała w spółce odrębnego służbowego adresu mailowego - korzystała więc z ze skrzynki mailowej posługując się prywatnym adresem mail: (...)

Odwołująca na początku zatrudnienia przeszła odpowiednie instruktaże i szkolenie bhp przeprowadzone właśnie przez insp. S. S., uzyskała zaświadczenie specjalisty o zdolności do pracy na powierzonym jej stanowisku. Odwołująca została zgłoszona przez spółkę do ZUS do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika, przy czym formalnie zgłoszenie to wpłynęło do ZUS po wymaganym terminie, bo 7 marca 2019 r.

W biurze odwołująca prowadziła – zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków – rozmowy telefoniczne z klientami, interesantami, zapoznawała się w okresie próbnym z funkcjonowaniem biura, ewidencjonowaniem dokumentów, wdrażała się w sprawy związane z wypłatą wynagrodzenia, gdyż od początku swojej pracy miała także przejąć ten obowiązek od M. K., poza tym zapoznawała się z innymi pracującymi w biurze osobami. Pracowników zatrudnionych w spółce odwołująca poznała także w trakcie wypłacania im wynagrodzeń. W tym celu musiała być też obecna w pomieszczeniach produkcji, gdyż tam bezpośrednio dokonywała wypłat wynagrodzeń. Pracownicy spółki wynagrodzenie mieli wypłacane w gotówce, a odwołująca zbierała od nich potwierdzenia dokonania wypłaty na przygotowanych przez kadrową listach. W ten sposób pracownicy produkcyjni (m. in. D. D. i M. D. (1)) mieli stały kontakt z odwołującą, nawet jeśli nie załatwiali swoich spraw w biurze spółki.

Ponadto odwołująca zapoznawała się w okresie próbnym z funkcjonującym oprogramowaniem, a także z podstawowymi zagadnieniami produkcji i wykorzystywanym do produkcji asortymentem, elementami i in. urządzeniami, aby posiadać właściwe rozeznanie w rozmowach z dostawcami i kontrahentami – producentami tych akcesoriów. Nawiązała też kontakt z pracownikiem biura rachunkowo – księgowego, które obsługiwało spółkę i w tym zakresie prowadziła stałą wymianę korespondencji ze S. C.. Była też osobą uprawnioną do odbierania korespondencji wpływającej do biura spółki i w ten sposób miała kontakt z W. F., który był listonoszem na rejonie.

Odwołująca w biurze spółki współpracowała m.in. z A. K. (1). Zapoznała się z zakresem ewidencjonowania faktur wystawianych dla spółki, sposobem ich rozliczania oraz zapisywania i przekazywania danych z nich pochodzących w specjalnym programie informatycznym. Miała w tej kwestii pewne rozeznanie, bo wcześniej w swoim doświadczeniu zawodowym poznała i pracowała na podobnych programach (...). Ten konkretnie funkcjonujący w spółce (...) program był to program Subiekt. Program ten instalował u płatnika J. W., który świadczył też usługi informatyczne dla spółki (...), funkcjonującej w tym samym budynku biurowym. Na początku pracy odwołującej współpracował on z K. W. w sprawie uruchomienia jej stanowiska pracy, oprzyrządowania informatycznego oraz możliwości zdalnej pracy na działającym w firmie oprogramowaniu. Poza tym przeprowadził też jej wdrożenie do programu (...) Po tym wdrożeniu, głównym zadaniem odwołującej było uporządkowanie spraw dotyczących faktur, ich bieżące wprowadzanie do tego systemu, ale przede wszystkim wprowadzenie zaległości, które już od 1 stycznia 2019 r. w tym systemie faktur się pojawiły.

W pierwszym okresie swojej pracy odwołująca poznała też bazę stałych dostawców, klientów i innych kontrahentów spółki, a także dotychczasowe uzgodnienia cenowe. Informacje w tym zakresie otrzymała zasadniczo od ojca H. W. odpowiedzialnego w spółce za zaopatrzenie i sprawy zbytu, współpracowała też z kierownikami stolarni (W. G. (1)) oraz kierownikiem szwalni (R. M.). Na polecenie zarządu i udziałowca spółki, wykorzystując swoje umiejętności językowe, odwołująca prowadziła rozmowy z niektórymi dostawcami, w celu uzyskania korzystniejszych ofert. W ten sposób odwołująca dość szybko poznała bezpośrednio albo poprzez korespondencję e-mail współpracujące z płatnikiem składek firmy, a także zasady, na jakich współpracowały one ze spółką (...).

W początkowym okresie nawiązała ona kontakt m. innymi z przedstawicielem handlowym (M. H.) firmy, z którą już wcześniej sama współpracowała w ramach własnej prowadzonej działalności, tj. z firmą (...), a także z przedstawicielami firm: E., N. P. - (...), czy M.. Współpracowała też z agencją pracy, która pomagała spółce w znalezieniu pracowników tj. z firmą (...) i jej właścicielem A. S. (1).

Dzięki wcześniejszym kontaktom ze spółką (...) odwołująca została zaproszona przez tą firmę na targi branżowe w Ł., które odbywały się wiosną 2019 r. Tam kontaktowała się z M. H., a także z innymi przedstawicielami handlowymi firm meblarskich, pomagając w ten sposób działowi zbytu spółki (...) i tym samym swojemu ojcu.

W okresie próbnym, na jaki została odwołująca początkowo zatrudniona w spółce, wraz z innymi jej pracownikami, uczestniczyła w szkoleniach on-line, które prowadziła m.in. firma (...) s.c. J. B., M. S. z siedzibą w J.. W szkoleniach tej firmy, z ramienia spółki (...), udział brał – poza odwołującą – także T. C. i M. K.. T. C. był w firmie (...) menadżerem w zagadnieniach produkcji, z kolei M. K. działała w sprawach kadrowych. Ww. razem z odwołującą uczestniczyli w szkoleniach on-line dla osób kierujących pracownikami a także z zakresu BHP i pierwszej pomocy, które przeprowadziła spółka (...). O tym, że odwołująca i ww. pracownicy mają uczestniczyć w tych szkoleniach, zdecydowała firma - zarząd spółki K., jak również H. W. jako dyrektor ds. handlowych, uznając, że dla całej trójki takie szkolenie będzie przydatne. To szkolenie w zakresie konkretnych zagadnień, co do których wystawione zostały następnie przez s.c. (...) certyfikaty, prowadzone było na specjalistycznych platformach. Ta firma w taki sposób organizowała szkolenia. Dlatego ww. nie musieli nigdzie wyjeżdżać, ani przebywać poza miejscem pracy. Pracownicy ci, w tym odwołująca, otrzymywali z tej firmy, poprzez platformę, konkretne materiały, instruktarze i filmy z którymi trzeba się było zapoznać. Potem na bazie tych materiałów rozwiązać konkretne zagadnienia i odpowiedzieć na pytania. Potem firma (...) dla formalności wystawiała i przesyłała tym pracownikom zaświadczenia o ukończeniu takich kursów. Zaświadczenia te wystawiana były po jakimś czasie, już po tym, gdy pracownicy spółki (...) zaliczyli na tej platformie wymagane godziny z danego panelu, zapoznając się z materiałami i udzielając odpowiedzi. Nie kolidowało to więc z bieżącą pracą tych osób w spółce płatnika, a podnosiło ich wiedzę i umiejętności. Odwołująca otrzymała stosowne certyfikaty wystawione jej przez spółkę (...) z datą 30 marca 2019 r. w zakresie szkolenia dla pracodawców i osób kierujących pracownikami wykonującymi pracę na wysokości, kursu pracodawców wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenia okresowego dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, z zakresu metodyki instruktazu bhp na stanowisku pracy czy udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz szkolenia z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Te certyfikaty i zaświadczenia o ukończeniu kursów prowadzonych przez firmę (...) w formie samokształcenia kierowanego zostały dołączone do akt osobowych odwołującej. W ten sam sposób odwołująca – tj. w trybie zdalnym - uczestniczyła w szkoleniu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzonym przez PHU (...) s.c. ze Ś..

Od początku swojego zatrudnienia odwołująca przystąpiła do współpracy i kontaktu z klientami spółki z istniejącej już w spółce bazy stałych klientów. Poza tym nawiązywała też kontakty z nowymi podmiotami, zasadniczo działającymi na rynku lokalnym, poszerzając tą bazę. W tym zakresie współpracowała z ramienia (...) z M. D. (2), który miał kontakty z odbiorcami mebli na rynku holenderskim. Od niego otrzymała różne namiary na innych odbiorców, klientów. Poza tym takich klientów wyszukiwała w Internecie poprzez jakieś swoje wcześniejsze znajomości itp. W tych pierwszych dniach swojego zatrudnienia odwołująca orientowała się też w dotychczasowej formie prowadzenia dokumentów. W ten sposób poznała, że sporo z nich było prowadzone przez A. K. ręcznie. Starła się więc to usprawnić, przygotowując jakieś gotowe formularze i druki dostępne dla interesantów czy pracowników np. przygotowała wniosek o urlop i druki harmonogramów, które pracownicy mogli pobierać z systemu informatycznego spółki.

Poza tym też z własnej inicjatywy przeglądała, jakie mogą być możliwe usprawnienia w firmie – jako osoba posiadająca dobrą znajomość obsługi komputera i różnych programów, chciałam to w firmie wykorzystywać. Po ukończeniu kursów z zakresu bhp, pierwszej pomocy, szkolenia przeciwpożarowego i pozostałych przeprowadzonych przez (...) s.c. zaproponowała pracodawcy, aby w firmie na bieżąco mogła wprowadzać pewne ulepszenia i modyfikacje w tym zakresie, uzupełniając fachowe działania S. S.. Tym bardziej, że w zakresie jej obowiązków było między innymi to, by nadzorować ważność i terminowość przeglądów sprzętu PPOŻ w firmie. W efekcie szkoleń, które przeszła

skupiła się też na zagadnieniach bhp w spółce i sprawdzała, jak to funkcjonuje na co dzień, co można poprawić, jakie udogodnienia w tym zakresie wprowadzić. W szczególności, gdy zapoznała się z funkcjonowaniem hali produkcyjnej, wprowadziła tam m. in. ulepszenie polegające na tym ażeby zostały wyznaczone konkretne linie określające obszary poruszania się pracowników w ramach produkcji, a gdzie jest inna strefa przemieszczania się. Dbała też o to by pracownicy mieli maseczki, zatyczki do uszu, bo pracowali w kontakcie z trocinami, kurzem, w znacznym hałasie. W biurze zadbała z kolei o to, by np. zostały ukryte wszystkie kable, aby nie stwarzały one zagrożenia, by się o nie nie potykać. Kwestie poprawy warunków pracy w biurze rozwiązywała we własnym zakresie, po konsultacjach z innymi osobami tam pracującymi, zgłaszając ich potrzebę kierownictwu spółki. Natomiast zmiany, które proponowała żeby wprowadzić na produkcji, przeprowadzała we współpracy z p. S., po uzyskaniu zgody przełożonych, głównie Prezes N. P.. Po uzyskaniu potwierdzenia ukończenia specjalistycznych kursów z zakresu bhp odwołująca zaczęła też przeprowadzać w firmie instruktaże stanowiskowe dla pracowników z działu produkcji, głównie dla kobiet zatrudnionych na stanowisku szwaczki (m.in. takie instruktaże przeprowadziła w kwietniu 2019 r. dla J. S. i M. P.), a nadto opracowała i przygotowała w formie pisemnej, dostępnej również dla innych pracowników, instruktaż stanowiskowy dla szwaczek, który od maja 2019 r. obowiązywał w spółce (...).

Ta aktywność, kreatywność i zaangażowanie odwołującej było zauważone i docenione przez zarządzających spółką. Jej kwalifikacje i umiejętności językowe również wpłynęły na to, że po okresie próbnym nie było dla właścicieli spółki wątpliwym, że odwołująca zatrudniona zostanie na dalszy okres począwszy od 1 kwietnia 2019 r. z wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym wynoszącym 3.000,00 zł miesięcznie + premia uznaniowa. W tym zakresie podpisano więc 29 marca 2019 r. z odwołującą umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy w zakresie zatrudnienia na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego. Dotychczasowy zakres obowiązków odwołującej został też od 1 kwietnia 2019 r. poszerzony o czynności wykonywane przez nią w ramach służby BHP, tj. o obowiązki związane z przeprowadzaniem instruktażu stanowiskowego dla pracowników, przeprowadzaniem kontroli i oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie, organizowaniem przedsięwzięć mających na celu zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

W okresie zatrudnienia odwołującej zarząd spółki otrzymywał sygnały, choćby z biura księgowego, że przy wykorzystaniu oprogramowania (...) rzeczywiście przekazywane do biura dokumenty nie mają już błędów, dane są w systemie zapisane w sposób jasny, możliwy do pełnego wykorzystania. Zarząd widział też, że pojawiają się nowi klienci również spoza granic kraju, że przepływ informacji z nimi jest szybszy przy wykorzystaniu przez odwołującą znajomości języków. Poza tym odwołująca w kwietniu 2019 r. uzyskała tytuł magistra, ukończyła formalnie studia wyższe II stopnia i praktycznie jako jedyna w firmie posiadała wyższe wykształcenie. Jednocześnie zarząd starał się, aby odwołująca pozostała w tej firmie, pomimo tego, że przy swoich kwalifikacjach i wykształceniu, w innych miejscach zarabiała i mogła zarabiać kwoty dużo wyższe niż w firmie (...). W okresie gdy odwołująca była zatrudniona w spółce, spółka miała dobry zbył, zapewnione zamówienia w dłuższej perspektywie czasowej, w związku z czym miała dobrą sytuację finansową. Odwołująca pracując w spółce w ramach przydzielonych jej obowiązków pilnowała, żeby zobowiązania były spłacane przez spółkę terminowo. Utrzymując stały kontakt z kontrahentami, dostawcami starała się, żeby współpraca z nimi układała się prawidłowo, w szczególności więc także w zakresie wzajemnych rozliczeń i regulowania płatności.

W związku z powyższym odwołująca za m-c kwiecień 2019 r. otrzymała obok wynagrodzenia zasadniczego (3.000,00 zł brutto) także premię uznaniową w kwocie 2.646,00 zł brutto. Podobnie wynagrodzenie wraz z ww. kwotą premii zostało jej wypłacone w kolejnych miesiącach.

W okresie, gdy z odwołującą były prowadzone na początku 2019 r. rozmowy dotyczące jej zatrudnienia w spółce (...) odwołująca nie miała planów małżeńskich ani nie myślała o powiększeniu rodziny, pomimo że w tym czasie pozostawała w stałym związku. Ważniejsze wówczas były dla niej sprawy związane z ukończeniem studiów i obroną pracy magisterskiej, a także perspektywa pracy w spółce, zdobywanie dalszego doświadczenia zawodowego, rozwijanie się jako pracownik. W tamtym czasie nie przyjmowała jednak żadnych środków antykoncepcyjnych chociaż z partnerem stosowała różne inne zabezpieczenia. Ostatnią miesięczkę odwołująca miała 26 stycznia 2019 r. W dniu 4 marca 2019 r. po raz pierwszy zgłosiła się do specjalistycznego gabinetu – Poradni w G., gdzie wstępnie potwierdzono

ciążę (ok. 6 tydzień). Od kwietnia 2019 r. ciążę odwołującej prowadziła dr ginekolog A. J. która wykonywała praktykę lekarza ginekologa w P.. W dniu 18 kwietnia 2019 r. badanie USG potwierdziło zaawansowanie ciąży na ok. 11 tydzień. Termin porodu określono na początek listopada 2019 r. Lekarz prowadząca ciążę odwołującej wiedziała jaką pracę wykonuje ona w spółce i proponowała wcześniejsze przejście na zwolnienie. Odwołująca w ciąży czuła się dobrze i chciała dalej pracować. Na zwolnienie przeszła w sierpniu 2019 r. – niezdolna do pracy była od 29 sierpnia 2019 r. Za okres do 30 września 2019 r. pracodawca wypłacił odwołującej wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy. Z kolei do ZUS został skierowany wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 19 września 2019 r. do 7 listopada 2019 r.

To była pierwsza ciąża odwołującej i pierwsze dziecko, więc po jego urodzeniu nie skupiała się ona już tak bardzo na sprawach zawodowych i nie interesowała się tym jak dalej radzi sobie spółka oraz kto ewentualnie został wyznaczony na jej stanowisko czy zastępstwo. Nie miała też planów co do terminu powrotu do pracy w spółce. W 2020 r. wiosną, K. W. dowiedziała się od kadrowej – M. K., która też była w ciąży w tym samym okresie co odwołująca - że trzeba uregulować i zakończyć wszystkie sprawy pracownicze, bo spółka prawdopodobnie zostanie sprzedana. Dodatkowo w tym czasie pojawiły się ograniczenia w działalności produkcyjnej spółki spowodowane pandemią i jedyny udziałowiec (...) – W. G. (1) zdecydował się na zbycie swoich udziałów zewnętrznemu nabywcy. Ten jednak, mimo zapewnień, nie wznowił produkcji, ale rozpoczął zwalnianie pracowników.

W związku ze zgłoszonym przez odwołującą roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego pozwany Zakład wszczął 6 listopada 2019 r. postępowanie kontrolne w zakresie prawidłowości ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za K. W..

W toku tego postępowania wyjaśnienia składał W. G. (1), on również udostępniał zgromadzone w spółce dokumenty związane z zatrudnieniem odwołującej, gdyż wówczas jeszcze miał dostęp do dokumentacji firmy.

W dniu 20 kwietnia 2020 r. pozwany organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję, w której zakwestionował, by zawarta przez strony umowa o pracę była rzeczywiście realizowana.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż odwołująca K. W. (obecnie K.) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2019 roku.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy odwołująca z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek spółką (...) Sp. z o.o., podlega od 1 lutego 2019 roku obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Następnie Sąd Okręgowy podał, że dla rozstrzygnięcia powyższego konieczne było ustalenie, czy odwołująca faktycznie realizowała najpierw umowę o pracę zawartą w dniu 31 stycznia 2019 r. na okres próbny i następnie 29 marca 2019 r. zawartą na czas nieokreślony i to w taki sposób, aby umowy te mogły stanowić odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych – czy rzeczywiście powstał stosunek pracy, stanowiący tytuł do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

W tej kwestii Sąd I instancji podał, że w myśl art. 83 § 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności

Wskazał również, że w ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, iż „nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował”. Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony



mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej prac”.

Sąd meriti zwrócił uwagę, że to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego ubezpieczenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Następnie Sąd Okręgowy podał, że art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 roku, poz. 423) stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 powołanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (które nie dotyczą niniejszej sprawy). W myśl art. 11 ust. 1 powołanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione między innymi w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy (pracownicy).

Dalej Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Natomiast stosownie do art. 13 pkt 1 i 4 tejże ustawy obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i chorobowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, natomiast osoby prowadzące pozarolniczą działalność – od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności. Z uwagi zaś na fakt, że obowiązek ubezpieczeń jest pochodną stosunku pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ustalając obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym, ma możliwość oceny łączącego ubezpieczonych stosunku pracy w oparciu o zawartą umowę – art. 83 ust 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy przytoczył, że zgodnie z treścią art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). W myśl zaś zgodnie z treścią 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.

Dalej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że stosownie do treści art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. Podkreślił, że w art. 22 § 1 k.p. są zawarte najbardziej istotne elementy składające się na pojęcie stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Istotą stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy w zakresie dotyczącym pracy. Podporządkowanie polega na osobistym świadczeniu pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Układ podporządkowania pracownika pracodawcy polega zatem nie tylko na świadczeniu pracy pod jego kierownictwem, lecz także na jednoznacznym określeniu prawa pracodawcy do decydowania o miejscu i czasie, w jakim praca określonego rodzaju ma być świadczona.

Sąd I instancji wyjaśnił przy tym, że stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest obowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Ustalenie wynagrodzenia za pracę jest niezbędnym elementem nawiązania stosunku pracy. Kolejną cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów o dzieło czy innych umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy, w sposób

mający cechy trwałości. Elementami istotnymi w umowie o pracę są zatem: obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie pozwany organ rentowy nie wykazał, ażeby umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną, a płatnikiem składek - spółką (...) została zawarta w celu sprzecznym z prawem, w szczególności w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych kosztem uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego Sąd I instancji podał, że doszedł do przekonania, że odwołująca pozostawała od dnia 1 lutego 2019 r. w stosunku pracy z ww. spółką. Zatem od tej daty, zgodnie z powołanymi wyżej przepisami, podlega ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd meriti uznał, że ocena stosunku prawnego dokonana przez organ rentowy była błędna. W ocenie tego Sądu w postępowaniu sądowym zostało wykazane, że odwołująca świadczyła pracę do dnia poprzedzającego niezdolność do pracy z powodu ciąży, jako pracownik, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy. To pracodawca określił i wyznaczał jakie czynności odwołująca ma wykonywać, udzielił jej niezbędnych narzędzi do pracy (miejsce i wyposażenie w biurze spółki, sprzęt komputerowy z niezbędnym i fachowym oprogramowaniem), a także czynności te nadzorował i ostatecznie zatwierdzał. Jednocześnie charakter ustalonych obowiązków odwołującej odpowiadał jej kwalifikacjom i uzyskanemu wcześniej doświadczeniu zawodowemu. Za wykonaną pracę odwołującej zostało wypłacone należne wynagrodzenie. Pod względem formalnym jak i faktycznym stosunek pracy pomiędzy stronami spełniał zatem wszystkie elementy przedmiotowo istotne sformułowane w art. 22 k.p.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, iż zamiar obejścia prawa poprzez „fikcyjne” zawarcie umowy o pracę dotyczy jedynie zawarcia takiej umowy o pracę, która nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia oraz że 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 – art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd I instancji podkreślił, że w toku postępowania dowodowego odwołująca K. W. udowodniła, że rzeczywiście świadczyła pracę w firmie płatnika składek począwszy od 1 lutego 2019 r. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że z zeznań świadków reprezentujących i zarządzających w tamtym okresie spółką tj. W. G. (1) i N. P. wynikało, iż odwołująca w tym czasie wykonywała czynności związane z pracą w biurze spółki, wdrażała się a następnie sama prowadziła i nawet udoskonalała ewidencjonowanie i obieg dokumentów istotnych dla funkcjonowania spółki, prowadziła rozległą korespondencję mailową z podmiotami współpracującymi z płatnikiem składek, współpracowała z klientami i kontrahentami spółki, a nawet poszerzała bazę takich klientów wykorzystując przy tym swoje wcześniejsze znajomości i kontakty, a przede wszystkim znajomość jęz. obcych. Z zeznań pozostałych świadków wynika, iż w spornym okresie odwołująca faktycznie wykonywała wyznaczone jej obowiązki pracownicze – świadkowie ci mieli z nią kontakt w różnych sytuacjach, np. podczas dostarczania poczty do firmy w różnych godzinach urzędowania biura (W. F.), przy wypłatach, które w spółce odbywały się w gotówce, a które fizycznie przekazywała pracownikom odwołująca (D. D., M. D. (1) czy R. M.), przy fakturowaniu, wprowadzaniu danych księgowych (świadek A. K. (1)), wykonywaniu prac biurowych, rozmów z klientami i kontrahentami, organizacją spraw produkcyjnych w zakresie wymagań klientów dot. szycia, rodzajów mebli itp. (świadek R. M.), zapoznawania się i korzystania z programów informatycznych działających w spółce, uruchamiania nowych stanowisk (świadek J. W.), przy przygotowywaniu i realizowaniu ofert handlowych, uczestnictwo w targach branżowych (M. D. (2)).

Sąd zwrócił przy tym uwagę, że materialnym potwierdzeniem wykonywanej przez odwołującą pracy na rzecz spółki były też dokumenty przedłożone w formie papierowej – głównie wydruki z korespondencji mailowej prowadzonej przez nią z podmiotami zewnętrznymi i współpracującymi ze spółką, które w znacznej mierze potwierdzały i uzupełniały zeznania ww. świadków. Poza tym szczegółowe i obszerne zeznania samej odwołującej,

która wcześniej – w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez pozwaną Zakład – nie miała możliwości bezpośredniego wypowiedzenia się w kwestii sposobu realizowania przez nią przez okres 6 miesięcy obowiązków pracowniczych, w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie potwierdzają w sposób wiarygodny i przekonujący motyw jej zatrudnienia w spółce, przydatność realizowanych przez nią czynności, faktyczne wykonywanie pracy, jak również powody, dla których otrzymywała ona wyższe wynagrodzenie wraz z dodatkową premią począwszy od 1 kwietnia 2019 r. (zwiększenie zakresu obowiązków, zaangażowanie w ich realizację, kreatywność we wprowadzaniu ulepszeń i nowych rozwiązań organizacyjnych, bardzo dobra współpraca z klientami, pozyskiwanie nowych, itp.).

Zdaniem Sądu Okręgowego umowa o pracę zawarta pomiędzy odwołującą, a płatnikiem składek w dniu 31 stycznia 2019 r. wywarła skutki prawne na gruncie ubezpieczeń społecznych. Skutkowała bowiem powstaniem tytułu do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym. Ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy podlega bowiem tylko taka osoba, która faktycznie umowę o pracę wykonuje, to jest wykonuje czynności określone w tej umowie w ramach stosunku pracy i jak pracownik.

Sąd I instancji zgodził się ze stanowiskiem pozwanego organu rentowego, iż samo zawarcie umowy i jej określenie jako umowa o pracę nie powoduje powstania tytułu do objęcia danej osoby obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu stosunku pracy. Konieczne jest ustalenie, że praca wynikająca z zawartej umowy była przez jej strony faktycznie realizowana. Jednak wbrew twierdzeniom Zakładu odwołująca wykazała w postępowaniu sądowym, iż rzeczywiście wykonywała obowiązki pracownicze wchodzące w zakres powierzonego jej stanowiska tj. pracownika administracyjno - biurowego.

Analizując charakter tych czynności Sąd Okręgowy uznał, iż nie była to ciężka praca fizyczna i taką pracę mogła wykonywać kobieta w ciąży.

Podkreślił przy tym, że ważności umowy o pracę zawartej pomiędzy odwołującą, a zainteresowanym płatnikiem składek nie może więc podważyć w żaden sposób ciąża odwołującej. Stan ciąży nie stanowi przeciwwskazania do wykonywania pracy w ogóle, a nawet do podjęcia pracy w tym okresie. Takie twierdzenie wypływa wprost z przepisów prawa pracy (polskich i wspólnotowych), które odmowę zatrudniania czy zwolnienie kobiety w ciąży tylko z tego powodu traktują jako dyskryminację. Co więcej ustawodawca w sposób silny chroni kobiety w ciąży, obejmując je szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Z tych chociażby względów z samej okoliczności podjęcia pracy w okresie ciąży, gdy brak ku temu przeciwwskazań medycznych, nie można wyprowadzać naruszenia zasad współżycia społecznego. Przy tym naruszenie zasad współżycia społecznego ma zastosowanie jedynie na gruncie prawa pracy i nie może się odnosić do przepisów ubezpieczeniowych. Uznanie, że każda umowa o pracę zawarta z kobietą w okresie ciąży jest nieważna prowadziłoby do wprowadzenia praktycznego zakazu zawierania umów o pracę z kobietami ciężarnymi.

Sąd meriti powołał się także na orzecznictwo Sądu Najwyższego, gdzie wskazano, że korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu samo w sobie nie mogłoby być określone jako sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Jak również wskazujące, że nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla 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 jest obejściem prawa. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania.

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie ulega wątpliwości, że strony zawierając stosunek prawny mają swobodę kontraktowania. W ramach swobody umów mogą dowolnie kształtować warunki umowy, w tym przede wszystkim wynagrodzenie oraz długość trwania stosunku prawnego.

Poza tym Sąd meriti zwrócił uwagę, że pozwany nie podnosił argumentów świadczących o tym, że płatnik składek nie wywiązywał się z nałożonych na niego obowiązków fiskalnych, przede wszystkim iż nie regulował należnych składek za odwołującą czy innych pracowników, i to także wówczas, gdy strony uzgodniły a nadto pracodawca zdecydował o wypłacie zwiększonego wynagrodzenia dla odwołującej. Firma płatnika rozwija się, realizowała szereg zamówień na meble tak na rynek krajowy, jak i przede wszystkim zagraniczny, pracodawca nie zwalniał - a wręcz w analizowanym okresie - zatrudniał pracowników. Kondycja finansowa firmy pozwalała zatem na ustalenie wynagrodzenia wynegocjowanego przez strony i wypłacania dodatkowych premii uznaniowych. Poza przedmiot i zakres zaskarżonej decyzji wskazuje, że w niniejszej sprawie pozwany nie zakwestionował samej wysokości uzgodnionego przez strony wynagrodzenia /podstawy wymiaru składek/, ile fakt podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym bez realnego wykonywania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy wskazał przy tym, iż zawierając umowę o pracę odwołująca miała świadomość, że jest w ciąży. Oczywiście - jak wskazano to wyżej - ciąża sama w sobie nie może wykluczać zatrudnienia. Poza tym odwołująca o tym, że jest w ciąży uzyskała wiedzę już po zawarciu spornej umowy o pracę, a w ciąży czuła się dobrze, pracowała jeszcze przez ponad 6 miesięcy nim przeszła na zwolnienie chorobowe.

Sąd meriti zwrócił przy tym uwagę, iż pracodawca nie ma obowiązku zatrudniać nowego pracownika podczas niezdolności do pracy dotychczasowego pracownika. Nadto podkreślił, iż możliwość kontynuowania dalszej współpracy z odwołującą, a także z pozostałymi pracownikami w firmie płatnika składek pokrzyżowała pandemia, która ostatecznie doprowadziła do sprzedaży firmy, a to z kolei do zwolnienia wszystkich zatrudnionych.

Reasumując powyższe rozważania Sąd I instancji nie podzielił stanowiska organu rentowego, że umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozorów, celem uzyskania przez odwołującą ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna. Sąd uznał, że ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny świadczy nie o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli ani też o obejściu ustawy, lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia. Sąd Okręgowy dodał, że w świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę.

Konkludując, zdaniem Sądu Okręgowego, umowa stron o pracę nie została zawarta dla pozorów, co zresztą w toku postępowania sądowego wykazywali odwołująca i przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym świadkowie reprezentujący w tym czasie płatnika składek, faktycznie zawierający z K. W. zakwestionowaną umowę o pracę. Strony, zawierając przedmiotową umowę miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik będzie faktycznie realizowała umowę na rzecz pracodawcy w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a więc pod kierownictwem pracodawcy w określonym przez niego miejscu i czasie, co omówiono już powyżej. Sąd I instancji uznał, że odwołująca udowodniła, że cel zawartej umowy o pracę był zgodny z jej postanowieniami. Umowa taka więc jest ważna i skuteczna, a art. 83 k.c. nie znajduje do niej zastosowanie. Twierdzenia organu rentowego jakoby umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez odwołującą nie zostały w postępowaniu przed Sądem wykazane.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. i powołanych przepisów prawa materialnego zmienił zaskarżoną decyzję orzekając jak w punkcie 1. sentencji zaskarżonego wyroku.

O kosztach Sąd I instancji orzekł w punkcie 2. i 3. sentencji zaskarżonego wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.), zasądzając na rzecz odwołującej się od pozwanego Zakładu 180,00 zł wg obowiązującego wówczas w takich sprawach wynagrodzenia ryczałtowego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., zaskarżając ww. orzeczenie w całości i zarzucając mu naruszenie:

1. art.233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń faktycznych sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym i przeprowadzenie dowolnej, niezgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny zebranych w sprawie dowodów i przyjęcie, że od dnia 1 lutego 2019 r. ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika składek pracę w ramach stosunku pracy pomimo, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na takie przyjęcie;
2. art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że zawarte pomiędzy ubezpieczoną i płatnikiem składek umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2019 r. na okres próbny od 1 lutego 2019 r. do 31 marca 2019 r. i z dnia 29 marca 2019 r. na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2019 r. są ważne i nie noszą cech pozorności;
3. art. 6 ust. 1 pkt 1, art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm.) w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2019 r. podczas gdy brak jest jednoznacznych i wiarygodnych dowodów zarówno rzeczowych jak i osobowych, że od tego dnia ubezpieczona była pracownikiem u płatnika składek i jako pracownik pozostawała w stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania ubezpieczonej w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację odwołująca wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Wniesioną przez pozwanego apelację uznać należy za bezzasadną.

Na wstępie rozważań podkreślenia wymaga, iż Sąd Okręgowy prawidłowo i wyczerpująco ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, a wnikliwa i bezstronna analiza zgromadzonego materiału dowodowego zgodna jest z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Z uwagi na to Sąd Odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego za własne, dzieląc także przytoczoną, dla uzasadnienia rozstrzygnięcia, podstawę prawną i dotyczące jej wywody.

Uzasadnienie Sądu I instancji zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 327<sup>1</sup> k.p.c. Motywy zawarte w tym uzasadnieniu Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje i podziela.

Argumenty przedstawione w treści apelacji nie podważyły w żaden sposób zasadności stanowiska Sądu I instancji.

Jak słusznie ustalił Sąd Okręgowy istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy K. K. (1) (dawniej W.) z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek spółką (...) Sp. z o.o., podlegała od 1 lutego 2019 roku obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W pierwszej kolejności przypomnieć należy, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowemu i wypadkowemu, zaś obowiązek ten powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownika do ubezpieczeń społecznych zgłasza pracodawca, który jest płatnikiem składek.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o s.u.s., za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę.

Z kolei art. 22 § 1 k.p. stanowi, że 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. Jednakże dla faktycznego istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści zawartej umowy poprzez rzeczywiste świadczenie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 06.03.2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008/7-8/110 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.2007r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych enumeratywnie wskazuje formy aktywności zawodowej podlegające ubezpieczeniom społecznym. Wobec braku definicji stosunku pracy w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych należy w tym zakresie stosować art. 22 § 1 k.p., który stanowi, że 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. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane zatrudnieniem i odpłatnym charakterem zatrudnienia.

W kontekście oceny stosunku pracy dokonywanego przez pryzmat przepisów o ubezpieczeniach społecznych ważna jest również realna, rzeczywista ekonomiczna potrzeba zatrudnienia pracownika.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 6 września 2022 r. II USK 678/21 podkreślił, iż zamiar pracowniczego podlegania ubezpieczeniu społecznemu oznacza skuteczne zawarcie umowy o pracę, czyli powinny ziszczyć się wszelkie właściwości świadczenia pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta, lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 u.s.u.s.). O tym, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje natomiast samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Również w postanowieniu z tej samej daty II USK 667/21 Sąd Najwyższy zaakcentował, iż wykonywanie pracy w rozumieniu art. 22 k.p. nie oznacza wykonywania jakiegokolwiek pracy, lecz pracy o określonym modelu. W odniesieniu do norm prawa materialnego, klaryfikacja cech z art. 22 § 1 k.p. odbywa się metodą typologiczną. Sąd ocenia, czy zebrane dowody ujawniają właściwości świadczenia pracy. W sytuacji, gdy dostrzega atypowe formy wykonywania pracy (brak podporządkowania, ciągłości świadczenia pracy), to zanegowanie tytułu pracowniczego ubezpieczenia nie tylko nie sprzeciwia się prawu, ale odpowiada jego treści. Uprzednie relacje zawodowe nie tworzą autonomicznych cech umowy o pracę i nie zwalniają zatrudniającego z określonych prawem pracy obowiązków, jak i nakazują z ostrożnością traktować wygenerowanie określonego tytułu ubezpieczenia społecznego w razie braku zapotrzebowania na pracę tego rodzaju.

W utrwalonym orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego dopuszcza się legalność kwestionowania ustalonego przez strony rodzaju stosunku prawnego jako tytułu podlegania lub niepodlegania spornemu tytułowi ubezpieczeń społecznych. W orzecznictwie analizowana była dopuszczalność badania przez ZUS ważności postanowień umów.

Przyjmuje się, że jeżeli umowa o pracę została zawarta dla pozorów, nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Aby móc stwierdzić, że została zawarta pozorna umowa przy składaniu oświadczeń woli - przy podpisywaniu umowy - obie strony muszą mieć (mają) świadomość, że osoba określona w umowie, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystał z jej pracy. Oznacza to, że strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wynikających z umowy. Innymi słowy,

strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych lub też wywołać inne, niż w pozorowanej czynności deklarują (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.02.2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001/13/449, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.07.2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584).

Wzgląd na interes ogólny chroniony w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego sprawia, że strony stosunku pracy muszą się liczyć z wymogiem ochrony interesu publicznego oraz zasadą solidarności ubezpieczonych.

Słusznie Sąd Okręgowy uznał, że zawarta między odwołującą a płatnikiem składek umowa o pracę nie była pozorną. Pozwany nie wykazał by przy składaniu oświadczeń woli - przy podpisywaniu umowy - pracodawca miał świadomość, że odwołująca, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy.

W ocenie Sądu Odwoławczego, wbrew stanowisku organu rentowego, na podstawie zgromadzonego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków W. G. (1), N. P., D. D., M. D. (1), R. M., A. K. (1), J. W., M. H., W. F., M. D. (2), a także zeznań samej odwołującej, które Sąd Apelacyjny zarówno jak i Sąd Okręgowy uznał za miarodajne i rzetelne, należy stwierdzić, że odwołująca wykonywała w spornym okresie na rzecz płatnika składek pracę, zgodnie z zawartą umową o pracę na czas próbny (przez okres dwóch miesięcy od 1 lutego 2019 r.), a następnie na czas nieokreślony (od 1 kwietnia 2019 r.) jako pracownik administracyjno – biurowy.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego jasno wynika, że odwołująca już 1 lutego 2019 r. świadcząc pracę na rzecz płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas próbny w T. przy ul. (...) zajmowała się głównie bieżącą obsługą sekretariatu, prowadzeniem rejestru pism przychodzących i wychodzących – nadzorem nad właściwym obiegiem dokumentów, udzielaniem informacji pracownikom oraz interesantom, pośredniczeniem w przekazywaniu informacji pomiędzy działami oraz pomiędzy pracownikami i zarządem spółki, nadzorem nad dokumentami finansowymi spółki i ich właściwym zabezpieczeniem, współpracą z biurem rachunkowym, obsługą kontrahentów spółki, wsparciem przy koordynacji kontraktów oraz prowadzeniem spraw pracowniczych/kadrowych tj. ewidencji i akt osobowych pracowników, wystawianiem zaświadczeń dla pracowników o zatrudnieniu itp. Nadto odwołująca odbierała połączenia telefoniczne, przeprowadzała rozmowy, bądź kierowała rozmówców do odpowiednich osób, które takie rozmowy mogły przeprowadzać.

Ze spójnych zeznań świadków wynika, że odwołująca pracowała co do zasady od godz. 8:00 do 16:00 w pomieszczeniach biura spółki, które mieściło się przy ul. (...) w T.. Jednak gdy była taka potrzeba – swoją pracę wykonywała również po godzinach pracy, szczególnie pomagając ojcu w sprawach handlowych, przygotowując dla niego dokumenty lub poszukując informacji o potencjalnych klientach, czy w innych pilnych i ważnych sprawach dla firmy. Używała przy tym maila: krysznaaa@gmail.com. Powyższe potwierdzają nie tylko dokumenty zgromadzone w aktach ZUS, ale także wydruki emaili znajdujące się w aktach niniejszej sprawy na k. 14-52, które były wysyłane chociażby 2 lutego 2019 r. (k. 14), 6 lutego 2019 r. (k. 15), 12 lutego 2019 r. (k. 16), 19 lutego 2019 r. (k. 19), 26 lutego 2019 r. (k. 25), 11 marca 2019 r. (k. 26) – dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony (próbny), jak również wysłane 1 kwietnia 2019 r. (k. 28), 9 kwietnia 2019 r. (k. 36), 16 kwietnia 2019 r. (k. 37), 25 kwietnia 2019 r. (k. 39), 7 maja 2019 r. (k. 41), 12 czerwca 2019 r. (k. 44).

Treść powyższych maili pośrednio także wskazuje na zakres obowiązków odwołującej (wskazany powyżej), która w mailach m.in. prowadziła korespondencję dot. kontaktów z klientami, ewidencjonowaniem dokumentów, czy sprawami związanymi z funkcjonowaniem biura. W aktach osobowych odwołującej znajduje się wiele maili z treści których wynika, iż nawet klienci i dostawcy imiennie zwracali się od odwołującej z prośbami rozliczenia niektórych faktur. Odwołująca pracując w spółce w ramach przydzielonych jej obowiązków pilnowała m.in., aby zobowiązania były spłacane przez spółkę terminowo. Utrzymując stały kontakt z kontrahentami, dostawcami starała się, żeby współpraca z nimi układała się prawidłowo, w szczególności więc także w zakresie wzajemnych rozliczeń i regulowania płatności.

Tym samym nielogicznym byłoby uznanie, że osoby wykonujące dla płatnika składek zlecenia dostawy niektórych komponentów zwracali się o wypłatę wynagrodzeń do osoby, która nie była związana ze spółką i która tymi sprawami

się nie zajmowała. Np. A. S. (2) w mailu z 2 kwietnia 2019 r. napisał „ Pani K., czekamy na obiecany przelew, który jak zawsze do nas nie dotarł (...)”.

Apelujący powołuje się na brak dowodów o świadczeniu przez odwołującą pracy na rzecz płatnika składek podczas trwania spornych umów o pracę, kiedy już chociażby z wyżej wymienionej dokumentacji w postaci maili wynika, iż odwołująca taką pracę wykonywała. Przedłożony w tym zakresie materiał dowodowy nie obejmuje wąskiego zakresu czasu, a wskazuje, iż owe obowiązki wykonywała zarówno w trakcie trwania pierwszej umowy na czas określony (od 1 lutego 2019 r.), jak i drugiej już zawartej na czas nieokreślony (od 1 kwietnia 2019 r.).

Co równie istotne – i słusznie ustalił to Sąd Okręgowy – odwołującą na podstawie orzeczenia lekarskiego nr (...) z 28 stycznia 2019 r. uznano za zdolną do pracy w (...) Sp. z o.o. w T. na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, zaś następnie odwołująca przeszła odpowiednie instruktaże i szkolenie bhp przeprowadzone przez insp. S. S. (z 1 lutego 2019 r.) i uzyskała zaświadczenie specjalisty o zdolności do pracy na powierzonym jej stanowisku. Brała też udział w szkoleniach dotyczących kursu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, ochrony przeciwpożarowej, czy zakresu kierowania osobami wykonującymi pracę na wysokości organizowanych w okresie od 23 marca 2019 r. do 30 marca 2019 r.

Powyższa okoliczność wynika nie tylko z dokumentów przedłożonych przez płatnika składek, ale także z zeznań świadków, jak i odwołującej.

Pozwany w treści apelacji w głównej mierze podnosi, że na dowód wykonywania czynności zawodowych przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek, zarówno ten, jak i odwołująca nie przedłożyli żadnych dowodów.

Niezależnie od powyżej wskazanych emaili, które stanowią dowód na wykonywanie przez odwołującą w spornym okresie określonych czynności zawodowych na rzecz płatnika nie bez znaczenia pozostaje, że także z zeznań świadków bezspornie wynika, iż zajmowała się ona m.in. wypłatą wynagrodzeń, i to wówczas poznawała pracowników produkcyjnych. Pracownicy spółki mieli wypłacane wynagrodzenie w gotówce, a odwołująca zbierała od nich potwierdzenia dokonania wypłaty na przygotowanych przez kadrową listach. W ten sposób pracownicy produkcyjni (m. in. D. D. i M. D. (1)) mieli stały kontakt z odwołującą, nawet jeśli nie załatwiali swoich spraw w biurze spółki.

Fakt comiesięcznego wypłacania tych wynagrodzeń nie tylko potwierdzili wszyscy przesłuchani świadkowie będący wówczas zatrudnieni przez płatnika składek ale wynika on również z dokumentacji w postaci listy płac, gdzie widnieją podpisy pracowników poświadczających odebranie wynagrodzenia i premii w różnych miesiącach. Zeznania świadków wraz z ową dokumentacją tworzą zatem spójną całość i korespondują z zeznaniami ubezpieczonej w tym zakresie.

Z zeznań świadków wynika także, że w pierwszym okresie swojej pracy odwołująca poznała głównie bazę stałych dostawców, klientów i innych kontrahentów spółki, a także dotychczasowe uzgodnienia cenowe. Informacje w tym zakresie otrzymała zasadniczo od ojca H. W. odpowiedzialnego w spółce za zaopatrzenie i sprawy zbytu, współpracowała też z kierownikami stolarni (W. G. (1)) oraz kierownikiem szwalni (R. M.). Na polecenie zarządu i udziałowca spółki, wykorzystując swoje umiejętności językowe, odwołująca prowadziła rozmowy z niektórymi dostawcami, w celu uzyskania korzystniejszych ofert.

Podporządkowanie pracownicze odwołującej, nie wynika zatem jedynie z samych jej twierdzeń, ale także zostało potwierdzone przez N. P. (byłego prezesa spółki/płatnika), czy świadków, tj. głównie pracowników spółki. J

Zauważyć należy, że wykonywane czynności zawodowe odwołującej były tożsame z zakresem obowiązków ustalonych przy podpisywaniu spornych umów o pracę. Co prawda przy drugiej umowie (od 1 kwietnia 2019 r.) zakres ten został rozszerzony, jednak w dalszym ciągu praca odwołującej skupiała się na kontakcie z klientem, przedstawicielami handlowymi, wypłatami wynagrodzeń, ewidencją dokumentów, funkcjonowaniem biura itd.



W ocenie Sądu Apelacyjnego trudno oczekiwać od osób, które pracowały na produkcji lub poza biurem, bądź osób, które w ogóle nie były pracownikami płatnika składek, aby szczegółowo przedstawiły jak wyglądały obowiązki zawodowe odwołującej. Świadkowie spójnie zeznawali, że widywali odwołującą w drodze do spółki lub na jej terenie w T., bądź przy okazji np. Targów D., gdzie ubezpieczona występowała z ramienia płatnika składek.

Praca i zaangażowanie odwołującej zostało zauważone, a co za tym idzie płatnik zdecydował się przedłużyć współpracę z odwołującą, co zaś doprowadziło do zawarcia umowy na czas nieokreślony 1 kwietnia 2019 r. z wyższym wynagrodzeniem. Do pracodawcy bowiem dochodziły informacje, że przy wykorzystaniu oprogramowania (...) rzeczywiście przekazywane do biura dokumenty nie mają już błędów, dane są w systemie zapisane w sposób jasny, możliwy do pełnego wykorzystania. Zarząd widział też, że pojawiają się nowi klienci również spoza granic kraju, że przepływ informacji z nimi jest szybszy przy wykorzystaniu przez odwołującą znajomości języków. Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że w okresie gdy odwołująca była zatrudniona w spółce, spółka miała dobry zbył, zapewnione zamówienia w dłuższej perspektywie czasowej, w związku z czym miała dobrą sytuację finansową.

Jak już wspomniano wyżej - dotychczasowy zakres obowiązków odwołującej został od 1 kwietnia 2019 r., czyli z chwilą podpisania umowy na czas nieokreślony z wyższym, niż dotychczas wynagrodzenie, poszerzony o czynności wykonywane przez nią w ramach służby BHP, tj. o obowiązki związane z przeprowadzaniem instruktażu stanowiskowego dla pracowników, przeprowadzaniem kontroli i oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie, organizowaniem przedsięwzięć mających na celu zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Na gruncie niniejszej sprawy istotne jest przy tym, że w kwietniu 2019 r. ubezpieczona uzyskała tytuł magistra, ukończyła formalnie studia wyższe II stopnia i mimo to – zdecydowała się pozostać u płatnika składek na dotychczasowym stanowisku.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu II instancji nie można uznać, aby wynagrodzenie wskazane w umowie na czas nieokreślony, jak i na czas próbny (przed uzyskaniem stopnia magistra) było szczególnie niewspółmierne i wygórowane w stosunku do zakresu obowiązków, jakie wykonywała odwołująca, jak również z uwagi na jej wykształcenie. Szczególnie, że odwołująca przed rozpoczęciem świadczenia pracy na rzecz płatnika składek miała jak na swój wiek już spore doświadczenie zawodowe (m.in. w Agencji (...) w Biznesie, (...) G.) i bardzo dobrze operowała kilkoma językami obcymi – niezwykle przydatnymi w branży, gdzie dochodzi do kontaktów biznesowych z podmiotami zagranicznymi.

Z materiału dowodowego zaoferowanego przez odwołującą wynika, że faktycznie przystąpiła ona do wykonywania powierzonej jej pracy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, wykonując zadania, których realizacji wymagał pracodawca, działając na jego rzecz i pod jego kierownictwem. Nie mogło budzić zatem wątpliwości, że odwołująca faktycznie realizowała swoje obowiązki pracownicze, wynikające z zawartej umowy o pracę, stosując się do ustalonej przez pracodawcę organizacji pracy. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, choć niekiedy dość ogólne, to wspólnie tworzą spójną całość wraz z zeznaniami odwołującej i zgromadzoną dokumentacją, co finalnie zaś prowadzi do konkluzji, że stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest błędne.

Na gruncie niniejszej sprawy istotne jest jednak również to, że odwołująca po zawarciu umowy pracowała przez niemal 7 miesięcy - do 28 sierpnia 2019 r i nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Za okres do 30 września 2019 r. pracodawca wypłacił odwołującej wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy. Z kolei do ZUS został skierowany wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 19 września 2019 r. do 7 listopada 2019 r. Następnie odwołującej wypłacano zasiłek macierzyński. Powyższe zaprzecza twierdzeniom pozwanego o pozorności umowy i dowodzi, że odwołująca swoją pracę wykonywała będąc w zaawansowanej ciąży.

Raz jeszcze podkreślić należy, że nie można mówić o pozorności tam, gdzie po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Sąd I instancji w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił cały zestaw faktów, z których wyprowadził słuszny wniosek a wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy.

Należy także wskazać, iż sam fakt spodziewania się dziecka nie jest przesłanką uniemożliwiającą pracę, zaś zatrudnianie kobiet ciężarnych nie jest niedozwolone. Długotrwała nieobecność w pracy (z powodu np. korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego) również nie świadczy o pozorności stosunku pracy, a jest prawem, które przysługuje pracownikowi na podstawie k.p. w razie spełnienia określonych przesłanek.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 27 stycznia 2022 r., II USKP 137/21, OSNP 2023 Nr 2, poz. 21) ugruntowany jest już pogląd, zgodnie z którym nawet sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235; z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249; z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; z dnia 30 września 2008 r., II UK 385/07, LEX nr 741082; z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836).

Także 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 r., III UK 156/05, LEX nr 272549).

Trudno bowiem przyjąć, 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 albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stąd także okoliczność, że w dacie zawierania umowy o pracę odwołująca się była w ciąży, ale faktycznie pracę świadczyła, nie uzasadnia zarzutu obejścia prawa, gdyż samo zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego w okresie ciąży nie jest niezgodne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2014 r., I UK 235/13, LEX nr 1444493 i z dnia 21 września 2017 r., I UK 366/16, LEX nr 2397630).

Podlegający konstytucyjnej i ustawowej wzmoczonej ochronie prawnej stan ciąży nie może dyskryminować kobiety w uzyskaniu legalnej ochrony w stosunkach ubezpieczeń społecznych, chociaż też nie powinien jej premiować (uprzywilejowywać) ponad uznane standardy prawne wynikające z przepisów i zasad prawa ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie wymagało to poczynienia rozważań w kierunku ustalenia świadczenia pracy przez ubezpieczoną w ramach łączącego ją z płatnikiem stosunku prawnego.

Jak wspomniano wyżej zasadnicze znaczenie w procesie sądowej analizy, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy prowadzącym do powstania tytułu ubezpieczenia społecznego, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach tegoż stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456 i z dnia 24 lutego 2021 r., III USKP 30/21, LEX nr 3123192).

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie analizy całokształtu zebranego materiału dowodowego i prawidłowo uznał, że odwołująca wykazała, że przystąpiła do świadczenia pracy i faktycznie realizowała obowiązki pracownicze od 1 lutego 2019r. Świadczyła ona pracę jako pracownik, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, w sposób przez niego określony.

Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Skoro pozorność oświadczenia woli należy do sfery faktów, to na tym, kto się na ową wadę powołuje spoczywa ciężar dowodu, że strony złożyły pozorne oświadczenia. Co do zasady ciężar dowodu spornej okoliczności spoczywał, więc na organie rentowym, zwłaszcza, że w toku postępowania przed Sądem I instancji odwołująca przedstawiła dowody świadczące o rzeczywistym świadczeniu przez nią pracy na rzecz pracodawcy. Organ

rentowy nie zdołał wykazać, że sporna umowa o pracę była pozorna, natomiast ubezpieczona zaoferowała dowody świadczące o tym, że rzeczywiście choć Podkreślić należy, że zeznania wszystkich świadków są spójne, logiczne i korespondują wzajemnie ze sobą jak również z dowodami z dokumentów. Zeznania te w sposób jednoznaczny wskazują na rzeczywiste świadczenie pracy przez ubezpieczoną

Reasumując, analiza motywów zaskarżonego wyroku wskazuje na prawidłowe uznanie przez Sąd Okręgowy, iż zawarta przez strony umowa o pracę była ważna, a świadczy o tym szereg okoliczności omówionych wyżej we wzajemnym powiązaniu.

W tych okolicznościach zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania procesowego uznać należy za chybiony.

Stosownie do treści art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (vide wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r. w sprawie o sygn. akt II UKN 685/98). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił przy ocenie dowodów zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. W takim wypadku podważona skutecznie może być przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej, nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd I instancji, to jest - czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna.

Przedmiotem oceny Sądu Okręgowego były dowody zaofierowane przez strony, zostały one wnikliwie przeanalizowane, a następnie szeroko omówione w uzasadnieniu, co pozwala na ich instancyjną kontrolę i prowadzi do wniosku, że wszystkie one zostały ocenione w zgodzie z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego. Nie można zarzucić temu Sądowi, iż wyprowadził logicznie błędne wnioski z ustalonych przez siebie okoliczności, czy też przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy (fakty, które nie zostały potwierdzone materiałem), bądź przeciwnie - uznał za nieudowodnione pewne fakty mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiale.

Zatem wbrew twierdzeniom apelującego, dokonana przez Sąd Okręgowy ocenę zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego uznać należało za prawidłową. Sąd ten przeprowadził wystarczające dla kategorycznego rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, a wynik tego postępowania ocenił zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c..

Odnosząc się do zarzutów materialnoprawnych, zwrócić należy uwagę, iż in gremio zarzuty naruszenia wskazanych przepisów odnoszą się do błędnego ich zastosowania w konsekwencji wadliwych ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego. Jak wskazano wyżej, polemiczny charakter zarzutów sformułowanych przez apelującego w zakresie dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny zgromadzonego materiału dowodowego i dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych z istoty nie mógł prowadzić do ich wzruszenia, a tym samym również zarzuty naruszenia prawa materialnego uznać należało za chybione.

Podsumowując logiczne powiązanie wszystkich elementów w całość stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do oceny zawartej umowy. Sąd I instancji w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił cały zestaw faktów, z których wyprowadził słuszny wniosek a wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy. Analiza motywów

zaskarżonego wyroku wskazuje na prawidłowe uznanie przez Sąd Okręgowy, iż zawarta przez strony umowa o pracę była ważna, a świadczy o tym szereg okoliczności omówionych wyżej we wzajemnym powiązaniu.

W świetle całokształtu okoliczności ujawnionych w rozpoznawanej sprawie nie budzi wątpliwości, iż strony analizowanego stosunku prawnego kierowały się obiektywnie usprawiedliwionymi kryteriami, a nie zamiarem wykorzystania systemu ubezpieczeń społecznych dla własnej korzyści majątkowej kosztem pozostałych uczestników tego systemu. Opisane powyżej postępowanie stron rozważanego stosunku pracy zasługuje zatem na ochronę prawną jako pozostające w zgodzie z zasadami współżycia społecznego.

Skoro ubezpieczona nawiązała ważny stosunku pracy z płatnikiem stosownie do art. 22 § 1 k.p., to brak jest podstaw do twierdzenia, że nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Konsekwencją powyższych rozważań i ustaleń zasadne jest uznanie, że odwołująca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od 1 lutego 2019 roku obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o.

Uznając zarzuty apelacji za nieuzasadnione, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację (punkt 1 wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1, 1<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzone od pozwanego na rzecz odwołującej 240 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, za czas od dnia uprawomocnienia się pkt 2 orzeczenia do dnia zapłaty (punkt 2 wyroku).

SSA Sylwia Dembska