

Sygn. akt III AUa 1238/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sylwia Dembska

Protokolant: Katarzyna Grzelska

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **M. S. (1), (...) Sp. z o.o.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 25 maja 2022 r. sygn. akt VIII U 765/20

1. **Oddala apelację.**

2. **Zasądza od pozwanego na rzecz odwołujących M. S. (2) i S. Sp. z o.o. po 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 z dnia 9 marca 2020r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1, art.68 ust 1 pkt 1 lit a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.) art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019r. póź. 1145) w związku z art. 300 ustawy z dnia 26.06.1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019r., poz. 1040) stwierdził, że M. S. (2) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od 1 listopada 2018 r. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o.

W uzasadnieniu organ rentowy stwierdził, że zgłoszenie M. S. (2) jako pracownika do ubezpieczeń społecznych od 1 listopada 2018r. było działaniem pozornym i celowo zmierzającym do uzyskania prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego w razie choroby i macierzyństwa. W niniejszej sprawie M. S. (2) stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą w bardzo krótkim odstępie czasu od zgłoszenia do ubezpieczeń. Dodatkowo Zakład wskazał, że do ubezpieczeń zgłoszono u płatnika wyłącznie M. S. (2), a ponadto nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, co

może świadczyć o tym, że stanowisko ubezpieczonej nie jest w firmie niezbędne. W związku z powyższym M. S. (2) nie spełnia warunków do objęcia ubezpieczeniem społecznym od 1 listopada 2018r. w rozumieniu przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od ww. decyzji złożyli ubezpieczona M. S. (2) oraz płatnik składek (...) sp. z o.o., wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowym, wypadkowemu od dnia 1 listopada 2018 r. Nadto odwołująca wniosła o zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie odwołujący wskazali na faktycznie świadczenie pracy przez M. S. (2).

Wyrokiem z 25 maja 2022 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VIII U 765/20 zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołująca M. S. (2) (obecnie S.) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega od 1 listopada 2018 r. obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu (pkt 1 wyroku) oraz zasądza od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej M. S. (1) oraz na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. po kwocie 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 i 3 wyroku).

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

Odwołująca M. S. (2) (obecnie z uwagi na zawarcie związku małżeńskiego S.) urodzona (...), posiada wykształcenie średnie - w 2015 r. ukończyła (...) Liceum Ogólnokształcące w P. w klasie o profilu (...) Następnie rozpoczęła naukę w Szkole (...) na kierunku (...) masażysta. Posiada dobrą znajomość obsługi komputera i pakietu (...), a także języków obcych – jęz. angielski na poziomie komunikatywnym, a jęz. niemiecki na poziomie podstawowym.

Ubezpieczona jeszcze w okresie nauki, od dnia 30 czerwca 2014 r., podjęła zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia w firmie (...) Spółka Jawna. Następnie strony zawarły umowę zlecenia z dnia 27 kwietnia 2015 r., zmienianą kolejnymi porozumieniami: z dnia 1 października 2015 r., 30 grudnia 2015 r. oraz 30 września 2016 r., wydłużającymi czas trwania współpracy do 30 września 2017 r. W ramach realizowania tego zlecenia odwołująca zajmowała się kompletowaniem zamówień. W początkowym okresie, przy umówionej stawce godzinowej 8,20 zł brutto, odwołująca uzyskiwała z tytułu świadczenia pracy w ramach umowy zlecenia wynagrodzenie na poziomie ok. 873,- zł brutto, w 2016r. ok. 1.299,- zł brutto, a w 2017r. – 1.833,- zł brutto.

W tym samym czasie ubezpieczona M. S. (2) została zatrudniona przez G. G., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) w P. przy ul. (...), na podstawie umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2017 r., na okres próbny od 1 czerwca 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. Następnie, w dn. 30 sierpnia 2017r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 września 2017 r. do 31 maja 2020 r., na podstawie której odwołująca została zatrudniona na stanowisku młodszego specjalisty ds. logistyki w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.800 zł brutto. Od 1 czerwca 2018r., w związku ze zmianą stanowiska na „specjalistę ds. logistyki”, wynagrodzenie odwołującej zostało podwyższone do kwoty 3.500 zł brutto miesięcznie.

Firma (...) początkowo, w 2016r., zajmowała się sprzedażą detaliczną różnych artykułów (głównie książek) w ramach sprzedaży wysyłkowej i poprzez internet. Natomiast w późniejszym okresie, w ramach tej działalności, ww. zaczęła zajmować się „udostępnianiem” swoich pracowników innym podmiotom, również prowadzącym sprzedaż wysyłkową, albowiem posiadała zespół pracowników doświadczonych, wyszkolonych w realizowaniu zamówień i przygotowywaniu wysyłek.

Z racji powiązań osobowych G. G. współpracowała przede wszystkim z L. W., który od wielu lat również specjalizował się w takiej sprzedaży. L. W. prowadził swoją działalność początkowo w ramach (...) sp.j. Tutaj obsługiwane były zamówienia składane przez księgarnie, sklepy i indywidualnych klientów drogą telefoniczną lub mailową, później też zamówienia internetowe głównie na książki, zabawki, artykuły biurowe, papirnicze itp. W 2011r. powołana została (...) sp. z o.o. wpisana do rejestru KRS 26 kwietnia 2011 r. W tym okresie współnikiem spółki posiadającym 99

udziałów o łącznej wartości 4.950,00 zł był L. W., natomiast prokurentem była G. G.. Przeważającym przedmiotem działalności spółki była sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana oraz sprzedaż detaliczna prowadzona przez domy sprzedaży wysyłkowej lub internet oraz inna sprzedaż prowadzona poza siecią sklepową. Ta spółka nawiązywała stałe kontrakty z działającymi na terenie całej Polski sieciami marketów takich jak: T., (...) i A. w dziedzinie dostarczania książek. Obie spółki prowadziły sprzedaż w oparciu o towar gromadzony w wynajmowanych magazynach, które znajdowały się w P.. Sprawami logistyki w zakresie zakupu i dostarczania towaru do magazynów spółek zajmowała się specjalnie powołana w tym celu spółka (...) sp. z o.o. Ponieważ nieterminowe wykonanie zamówień dla sieci sklepów wiązało się z wysokimi karami finansowymi, dlatego większa część pracowników i zleceniobiorców ze spółek była kierowana do obsługi tych podmiotów. Także G. G. stała się dla spółek podwykonawcą i jej zespół pracowników obsługiwał logistycznie wysyłkę książek i ewentualnie innych artykułów papierniczych do sieci marketów. W grupie tych pracowników była właśnie odwołująca M. S. (2). Zajmowała się ona przygotowaniem zamówień do wysyłki – pracowała na magazynie w P., kompletując poszczególne zamówienia dla sieci sklepów zgodnie ze specyfikacją i dokumentami magazynowymi, a następnie wydawaniem przesyłek dostawcom. Poza tym przyjmowała też dostawy nowego towaru na magazyn oraz zwroty towaru od klientów, które musiała umieszczać na wyznaczonych regałach. Nadzór nad wykonywaniem przez odwołującą pracy miał wówczas pracownik spółki – (...).

Sprzedaż książek, charakteryzuje się sezonowością, więc spiętrzenie wysyłki następowało głównie w okresach świątecznych, ale potrzeby kadrowe pojawiały się także w okresie urlopowym. Wówczas do wykonywania zamówień jako zleceniobiorcy przyjmowani byli studenci. Oni też najczęściej „wracali” do tej pracy na zlecenie, zgłaszali się do realizowania zleceń także w dodatkowych okresach, w trakcie roku akademickiego, i stanowili jakby „zespół zapasowy”. Część stałych pracowników G. G. oraz zatrudnionych w spółkach (...) zajmowała się przyjmowaniem zamówień od klientów i opracowywaniem tych zamówień. Następnie zamówienia były przekazywane do realizacji, czyli kolejna grupa pracowników, już w magazynie, lokalizowała konkretny asortyment, przygotowała go do wysyłki zgodnie z indywidualnym zamówieniem klienta, a następnie przygotowała samą wysyłkę tak, aby artykuły czy książki w transporcie/dostawie/ nie uległy uszkodzeniu. Ta grupa obsługiwała też zwroty do magazynu towarów niesprzedanych w sieciach sklepów ewent. zwróconych z uwagi na uszkodzenia lub inne wybrakowania. Część pracowników w spółkach to byli też pracownicy stricte magazynowi, zajmujący się rozlokowywaniem i transportem towarów w magazynie, inni z kolei zajmowali się poszukiwaniem/pozyskiwaniem nowych klientów i obsługą klientów dotychczasowych – stałych.

Jesienią 2018r. G. G. podjęła decyzję o zakończeniu własnej działalności. Wiedziała jednak, iż znaczna część pracowników zatrudnionych u niej na umowę o pracę ma jeszcze obowiązujące umowy, dlatego – po przeprowadzeniu uzgodnień z L. W. – zdecydowała się tych doświadczonych i zaangażowanych już w obsługę spółek, stopniowo przekazywać ww., który z kolei deklarował ich zatrudnienie w swoich podmiotach.

Wynikiem tych uzgodnień było sporządzone na piśmie w dn. 30 października 2018r. porozumienie stron, podpisane przez wszystkich zainteresowanych, w którym potwierdzone zostało obowiązywanie umowy o pracę zawartej z G. G. do dnia 31 maja 2020r. i na mocy którego odwołująca M. S. (2) miała zostać zatrudniona przez spółkę (...) Sp. z o.o. od 1 listopada 2018r. na dotychczasowych warunkach, na czas określony do 31 maja 2020r.

W dniu 31 października 2018 r. umowa o pracę pomiędzy odwołującą M. S. (2) a G. G. została rozwiązana. Pracodawca wystawił odwołującej świadectwo pracy.

Tego samego dnia odwołująca zawarła umowę o pracę z (...) sp. z o.o. z początkiem zatrudnienia od 1 listopada 2018r., na czas określony do 31 maja 2020r., na stanowisku specjalisty ds. logistyki, z wynagrodzeniem 3.000 zł brutto miesięcznie. Pomimo zmiany pracodawcy odwołująca miejsca i charakteru pracy nie zmieniła – nadal pracowała w magazynie w P. i zajmowała się przygotowaniem zamówień do wysyłki, kompletując poszczególne zamówienia dla sieci sklepów zgodnie ze specyfikacją i dokumentami magazynowymi oraz wydając przygotowane przesyłki dostawcom. Poza tym nadal też w ramach obowiązków pracowniczych przyjmowała dostawy nowego towaru na magazyn oraz zwroty towaru od klientów, które musiała umieszczać w odpowiednich miejscach w magazynie - na wyznaczonych regałach. Odpowiednie dokumenty na podstawie których odwołująca kompletowała zamówienia bądź

przyjmowała zwroty, przekazywane były jej drogą mailową. W dalszym ciągu jej pracę nadzorował B. M.. Poza tym odwołująca współpracowała z innymi pracownikami spółki, tj. M. F. i A. R..

W tym pierwszym etapie przekazania pracowników, poza odwołującą, do spółek (...) ((...) sp. j., (...) Logistyka sp. z o.o., (...) Sp. z o.o.) z firmy (...) przeszły jeszcze 3 osoby.

Ostateczne zakończenie działalności firmy (...) miało miejsce w marcu 2019 r., a w dniu 18 marca 2019 r. nastąpiło wykreślenie wpisu z rejestru (...).

Inni pracownicy zatrudnieni w firmie (...) również stopniowo, do marca 2019r. byli przekazywani do spółek (...) i etapami byli zatrudniani w nich na dotychczasowych warunkach.

O faktycznych powodach zawartego przez pracodawców porozumienia ubezpieczona M. S. (2) nie była szczegółowo informowana. Liczyło się dla niej przede wszystkim to, że umowa o pracę będzie nadal realizowana, przynajmniej do zakończenia terminu, na jaki pierwotnie została zawarta. W momencie podejmowania uzgodnień porozumienia oraz zawierania umowy o pracę ze spółką (...), odwołująca nie miała świadomości, że jest w ciąży. Była wówczas w stałym związku, ale konkretnych planów małżeńskich i macierzyńskich jeszcze nie podejmowała.

Przez nowego pracodawcę M. S. (2) została formalnie zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 listopada 2018 r. jako pracownik na podstawie umowy o pracę, w dniu 23 listopada 2018r.

Odwołująca stała się niezdolna do pracy od dnia 16 listopada 2018r. Tego dnia zgłosiła się na wizytę do ginekologa z powodu plamienia i wówczas uzyskała informację, iż jest w ciąży (zaawansowanie ciąży określono na 8 tydzień). Z uwagi na stwierdzone plamienia, które były prawdopodobnie skutkiem dźwigania, lekarz skierował odwołującą na zwolnienie lekarskie. W związku z tym odwołująca wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego.

W dniu 2 lipca 2019 r. ubezpieczona urodziła dziecko.

Obowiązki wykonywane przez odwołującą M. S. (2) zostały rozdzielone pomiędzy innych pracowników firmy, w tym na dotychczas współpracujących z nią M. F. i A. R. – pracowników spółki.

Działalność spółek, mimo stałych zamówień kierowanych z sieci marketów, zaczęła się pogarszać. Wpływ na to miała sytuacja likwidacji sieci (...) na terenie Polski oraz coraz większe straty związane ze zwrotami – sklepy zwracały niesprzedany towar, często uszkodzony lub niepełnowartościowy, który nie nadawał się do sprzedaży lub mógł być sprzedany w dużo niższej cenie, a trzeba było go przyjąć i przechowywać w magazynie, co zwiększało koszty.

W 2017r. odwołująca się spółka odnotowała przychód netto ze sprzedaży na poziomie 14.585.050,96 zł, zaś za 2018r. w wysokości 13.341.549,34 zł. Na koniec 2017r., po odjęciu kosztów działalności, spółka odnotowała zysk w wysokości 76.529,22 zł, natomiast za 2018r. zarejestrowała stratę wynoszącą 579.213,29 zł.

Kolejny okres nie przyniósł poprawy sytuacji, w związku z czym L. W. zdecydował się na sprzedaż swoich udziałów. Zmiany własnościowe oraz dotyczące adresu siedziby spółki zostały wpisane do KRS w październiku 2020r. Aktualnie jedynym (...) sp. z o.o. oraz Prezesem Zarządu jest S. C..

L. W. zmarł 22 czerwca 2021r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołująca M. S. (2) (obecnie S.) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega od 1 listopada 2018 r. obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu (pkt 1 wyroku) oraz zasądza od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej M. S. (1) oraz na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o. po kwocie 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 i 3 wyroku).

Na wstępie rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy odwołująca M. S. (2) (obecnie S.) w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji tj. od 1 listopada

2018 r., po zawarciu umowy o pracę z płatnikiem – (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., faktycznie tę pracę wykonywała na warunkach właściwych dla stosunku zatrudnienia pracowniczego, a tym samym czy podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu pracowniczemu.

Następnie podał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r., poz. 1009) stanowiących o obowiązku objęcia ubezpieczeniem społecznym osób fizycznych będących na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej pracownikami – czyli osobami pozostającymi w stosunku pracy. Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania), przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 KP, ex lege prowadzi to do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Art. 36. ust. 1 i 11 ustawy systemowej stanowi, iż każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Każda osoba, w stosunku, do której wygasł tytuł do ubezpieczeń społecznych, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń. Zgłoszenie wyrejestrowania płatnik składek jest zobowiązany złożyć w terminie 7 dni od daty zaistnienia tego faktu, z zastrzeżeniem ust. 12 i 14. Przepisy ust. 2, 3 i 9 stosuje się odpowiednio.

W myśl art. 41 ust. 1 ustawy płatnik składek przekazuje do Zakładu imienne raporty miesięczne, po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek.

Z uwagi na fakt, że obowiązek ubezpieczenia jest pochodną stosunku pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalając obowiązek podlegania ubezpieczeniu społecznemu, ma możliwość oceny łączącego ubezpieczonego stosunku pracy w oparciu o zawartą umowę o pracę (art. 83 ust. 1 ustawy systemowej).

Następnie Sąd I instancji wskazał, że w analizowanej sprawie należy więc mieć na względzie, że zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba, zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Między pracownikiem a pracodawcą zawiązywana jest więc prawna, która jest warunkiem koniecznym a zarazem wystarczającym dla przyznania danej osobie statusu pracownika. Więzią tą jest pozostawanie w stosunku pracy. 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 (art. 22 KP). Stosunek pracy uzewnętrznia wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie na co dzień i na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy wskazał, że w niniejszej sprawie organ rentowy odmówił M. S. (2) objęcia ubezpieczeniem pracowniczym od dnia 1 listopada 2018 r., powołując się na to, że zawarta umowa o pracę jest czynnością pozorną (art. 83 k.c.). Nie kwestionował natomiast tego, że złożone przez strony w postępowaniu wyjaśniającym dokumenty świadczą o realizacji formalnych wymogów nawiązania stosunku pracy,

jednakże wskazywał, iż nie stanowią one potwierdzenia rzeczywistego świadczenia pracy w oparciu o sporną umowę – a więc tego, że odwołująca faktycznie, w sposób zgodny z umową, świadczyła pracę w umowie określonej.

Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, 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 z jej pracy korzystać. Do zawarcia umowy o pracę stosuje się bowiem odpowiednio na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p. przepisy części ogólnej Kodeksu cywilnego odnoszące się do wad oświadczenia woli. Nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może dojść, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia. Wobec tego, warunkiem pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy, a o ważności stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie pracy nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie (podpisanie) umowy o pracę, ale przede wszystkim zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej pracy, na warunkach wynikających z umowy.

Oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd, co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Strony, więc udają, że dokonują jakiejś czynności prawnej. Zwykła pozorność ma miejsce, gdy pod pozorowaną czynnością prawną nic się nie kryje. Najczęściej czynność taka ma na celu ukrycie innej rzeczywistej i zamierzonej czynności prawnej. W wyroku z dnia 23 czerwca 1986 roku (I CR 45/86 nie publ.) Sąd Najwyższy zdefiniował pozorność, jako wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz.

Nadto Sąd I instancji podkreślił, że w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, formułowany w oparciu o treść cytowanego art. 83 k.c., zgodnie z którym zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. W sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia, bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników. Jednocześnie, a contrario do powyższego, przyjmuje się, że nie można stwierdzić pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11; z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07; z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 lutego 2014 r., III AUa 929/13). Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma więc nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 83 § 1 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. ust. 1 SysUbSpołU). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje 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 (essentialia negotii), a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego rozpatrującego zasadność wniesionych w niniejszej sprawie odwołań, wyniki postępowania dowodowego potwierdzają, że odwołująca M. S. (2) rzeczywiście świadczyła pracę w firmie (...) sp.

z o.o. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2018 r., zawartej na czas określony od 1 listopada 2018 r. do 31 maja 2020 r. Jakkolwiek to faktyczne realizowanie stosunku pracy na rzecz ww. pracodawcy obejmowało bardzo krótki okres czasu (bo w rzeczywistości niespełna 2 tygodnie), to jednak – zdaniem Sądu I instancji - nie można nie uwzględnić tego, iż było ono kontynuacją wcześniejszego okresu zatrudnienia odwołującej u innego pracodawcy, które to zatrudnienie nie było kwestionowane przez pozwany Zakład. Według Sądu I instancji w sprawie wykazane zostało, iż odwołująca została zatrudniona przez (...) sp. z o.o. w dniu 31 października 2018 r., albowiem G. G. - dotychczasowy pracodawca odwołującej i podwykonawca realizujący zlecenia dla spółki (...) w zakresie obsługi i czynności logistycznych przy sprzedaży wysyłkowej do sieci marketów - zamierzała zaprzestać prowadzenia działalności gospodarczej, co też nastąpiło ostatecznie w marcu 2019 r.

Jednocześnie Sąd Okręgowy podkreślił, że w świetle wiarygodnych zeznań świadka G. G., dodatkowo spójnych w tym zakresie z zeznaniami świadka B. M. oraz zeznaniami odwołującej, zatrudnienie odwołującej było celowe i potrzebne ze względu na fakt, iż M. S. (2) była zatrudniona w jej firmie od czerwca 2017 r. jako młodszy specjalista logistyki i praktycznie od tego czasu w rzeczywistości zajmowała się obsługą zamówień i realizacją wysyłek na potrzeby spółek (...). Znała realia tej pracy albowiem już od 2014r. na zlecenia pracowała przy kompletowaniu zamówień w spółce jawnej (...). Z tego względu, że była pracownikiem doświadczonym i kompetentnym, obaj pracodawcy postanowili „o jej przejściu” przez (...) sp. z o.o. Co więcej, jak wykazało postępowanie dowodowe, proceder przejmowania pracowników nie dotyczył wyłącznie ubezpieczonej, gdyż także inni pracownicy G. G. przechodzili do pracy w obu spółkach (...), ubezpieczona miała zaś przejść w pierwszym etapie, który przewidziany był na koniec października 2018 r. Od 1 listopada 2018 r. ubezpieczona przeszła więc do innego pracodawcy, ale miejsca pracy nie zmieniała, nie zmieniło się też faktycznie jej stanowisko pracy, ani zakres obowiązków. Odwołująca w spornym okresie pracowała więc w magazynie w P. i zajmowała się przygotowaniem zamówień do wysyłki, kompletując poszczególne zamówienia dla sieci sklepów zgodnie ze specyfikacją i dokumentami magazynowymi oraz wydając przygotowane przesyłki dostawcom. Poza tym nadal też w ramach obowiązków pracowniczych przyjmowała dostawy nowego towaru na magazyn oraz zwroty towaru od klientów, które musiała umieszczać w odpowiednich miejscach w magazynie - na wyznaczonych regałach. Odpowiednie dokumenty na podstawie których odwołująca kompletowała zamówienia bądź przyjmowała zwroty, przekazywane były jej drogą mailową – wystawione w spornym okresie zamówienia skierowane bezpośrednio do realizacji przez odwołującą znajdują się w aktach sądowych (k. 38-47). W dalszym ciągu też jej pracę nadzorował B. M., który był świadkiem tego, że faktycznie wykonywała ona powierzone jej obowiązki, w wymaganym wymiarze czasu pracy, zgodnie z poleceniami pochodzącymi od pracodawcy, który jej pracę przyjmował i kontrolował.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, że umowa o pracę zawarta przez odwołujących nie tylko posiada wszystkie wymagane prawem elementy dla swojej ważności i skuteczności, ale była też rzeczywiście realizowana przez odwołującą M. S. (2), co przejawiało się wykonywaniem przez nią pracy osobiście, w sposób ciągły, zgodnie z poleceniem kierownictwa, co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia pracy, za wynagrodzeniem ustalonym w umowie o pracę.

Sąd I instancji podkreślił, że ubezpieczona nie inicjowała swojego zatrudnienia w spółce (...) w okresie od 1 listopada 2018r. i gdyby nie decyzje podjęte przez współpracujących ze sobą pracodawców oraz zamiar zakończenia działalności przez G. G., odwołująca pozostawałaby w zatrudnieniu trwającym od czerwca 2017r. i przewidzianym do realizacji do 31 maja 2020r. O tym, że istnieją konkretne uzgodnienia pracodawców co do jej osoby i jej dalszego zatrudnienia ubezpieczona dowiedziała się na krótko przed zawarciem umowy z odwołującą się spółką. Sąd Okręgowy wskazał, że śmierć L. W. - który uczestniczył jako działający w imieniu spółki w prowadzonych uzgodnieniach, skutkujących zawarciem porozumienia stron z 30 października 2018r., a następnie umowy o pracę z 31 października 2018r. - miała co prawda wpływ na możliwości wykazania dowodowo przez odwołujących, iż taki był ich zamiar i motywy przyjęcia odwołującej do pracy, a także w zakresie ewentualnego wykazania, że rzeczywiście ta praca była przez nią realizowana w warunkach stosunku pracy. Zdaniem Sądu I instancji ubezpieczona, poprzez zaoferowane dowody, powyższe okoliczności wykazała w postępowaniu odwoławczym.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie można też uwzględnić argumentu podnoszonego przez pozwany organ rentowy, iż o tym, że zawarta umowa stanowiła czynność pozorną świadczyć ma też zadłużenie

składkowe pracodawcy oraz okoliczność, iż nie dotrzymał on ustawowego terminu na formalne zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń w ZUS. Nie można bowiem okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy, wynikającymi z niewłaściwego realizowania przez niego obowiązków płatnika składek, obciążać ubezpieczonej, która świadcząc pracę i realizując faktycznie nałożone na nią obowiązki pracownicze, oczekuje realizacji prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa.

Reasumując Sąd I instancji podał, że fakt świadczenia przez odwołującą pracy i odbierania jej przez pracodawcę świadczy nie o obejściu ustawy, lecz przeciwnie – o spełnianiu warunku zatrudnienia pracowniczego, stanowiącego tytuł ubezpieczenia objęty art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 2 kodeksu pracy. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby zgłoszenie dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia lub wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę.

Mając więc na uwadze wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i powołanych w uzasadnieniu przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż odwołująca M. S. (2) (S.) podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 1 listopada 2018 r. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o.

O kosztach procesu objętych punktem 2 wyroku, należnych odwołującej, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.) i zasądził od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołujących się kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniósł Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił błędne ustalenie stanu faktycznego niezgodnego z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że odwołująca wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem (...) sp. z o.o. w P., a w konsekwencji naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 1 oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wskazując ww. zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylene wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację organu rentowego odwołujący M. S. (1) (dawniej S.) oraz (...) sp. z o.o. wnieśli o oddalenie apelacji 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 Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. apelację uznać należy za bezzasadną.

Na wstępie rozważań stwierdzić należy, 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. 327¹ 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 I instancji istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia czy M. S. (1) (wcześniej S.) z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek – (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. podlega od 1 listopada 2018 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, 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 19.10.2007 r., 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 zistoczyć 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.

Postanowienia umowne stron stosunku pracy podlegają ocenie z perspektywy zgodności z prawem, zasadami współzycia społecznego oraz w kontekście obejścia prawa (art. 58 k.c.).

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 korzystać 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 pozornej 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).

Względ 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 pozorna. 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.

Za Sądem Okręgowym wskazać należy, iż M. S. (1) była zatrudniona w firmie (...), prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) od czerwca 2017 r. jako młodszy specjalista logistyki i praktycznie od tego czasu w rzeczywistości zajmowała się obsługą zamówień i realizacją wysyłek na potrzeby spółek (...). Znała realia tej pracy albowiem już od 2014r. na zlecenia pracowała przy kompletowaniu zamówień w spółce jawnej (...). Z tego względu, że była pracownikiem doświadczonym i kompetentnym, obaj pracodawcy postanowili „o jej przejęciu” przez (...) sp. z o.o.

Nie może umknąć uwadze fakt, że przejęcie pracowników nie dotyczyło wyłącznie ubezpieczonej, gdyż także inni pracownicy G. G. przechodzili do pracy w obu spółkach (...). Ubezpieczona miała przejść w pierwszym etapie, który przewidziany był na koniec października 2018 r. Od 1 listopada 2018 r. ubezpieczona przeszła więc do innego pracodawcy, ale co istotne miejsca pracy nie zmieniała, nie zmieniło się też faktycznie jej stanowisko pracy, ani zakres obowiązków. Odwołująca w spornym okresie pracowała nadal w magazynie w P. i zajmowała się przygotowaniem zamówień do wysyłki, kompletując poszczególne zamówienia dla sieci sklepów zgodnie ze specyfikacją i dokumentami magazynowymi oraz wydając przygotowane przesyłki dostawcom. Poza tym także w ramach obowiązków pracowniczych przyjmowała dostawy nowego towaru na magazyn oraz zwroty towaru od klientów, które musiała umieszczać w odpowiednich miejscach w magazynie - na wyznaczonych regałach. Odpowiednie dokumenty na podstawie których odwołująca kompletowała zamówienia bądź przyjmowała zwroty, przekazywane były jej drogą mailową – a wystawione w spornym okresie zamówienia skierowane bezpośrednio do realizacji przez odwołującą znajdują się w aktach sądowych. W dalszym ciągu pracę odwołującej nadzorował B. M., który był również świadkiem tego, że faktycznie wykonywała ona powierzone jej obowiązki, w wymaganym wymiarze czasu pracy, zgodnie z poleceniami pochodzącymi od pracodawcy, który jej pracę przyjmował i kontrolował.

Podkreślenia nadto wymaga, że odwołująca M. S. (1) została zatrudniona przez (...) sp. z o.o. w dniu 31 października 2018 r., ponieważ G. G. - dotychczasowy pracodawca odwołującej i podwykonawca realizujący zlecenia dla spółki (...) w zakresie obsługi i czynności logistycznych przy sprzedaży wysyłkowej do sieci marketów - zamierzała zaprzestać prowadzenia działalności gospodarczej, co też nastąpiło ostatecznie w marcu 2019 r.

Wskazać też należy na brak jakichkolwiek powiązań pomiędzy stronami umowy o pracę, pozwalającymi na ewentualne podejrzenie działania w określonym celu.

Słusznie zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji stwierdził, że wyniki postępowania dowodowego potwierdziły, że odwołująca M. S. (1) rzeczywiście świadczyła pracę w firmie (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2018 r., zawartej na czas określony od 1 listopada 2018 r. do 31 maja 2020 r. Co prawda odwołująca faktycznie realizowała stosunek pracy na rzecz ww. pracodawcy bardzo krótko (bo tylko niespełna 2 tygodnie), gdyż następnie stała się niezdolna do pracy z uwagi na ciążę, to jednak nie można nie uwzględnić tego, iż zatrudnienie odwołującej u płatnika składek (...) sp. z o.o. było tak naprawdę kontynuacją wcześniejszego okresu zatrudnienia odwołującej u innego pracodawcy, które to zatrudnienie nie było kwestionowane przez pozwaną Zakład. Gdyby nie zaprzestanie prowadzenia działalności przez dotychczasowego pracodawcę, to odwołująca prawdopodobnie nadal kontynuowałaby dotychczasowe zatrudnienie (nie byłoby konieczne tzw. przejście pracownika przez płatnika składek).

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 listopada 2018r. 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 pozornosc 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 M. S. (1) przedstawiła dowody świadczące o rzeczywistym świadczeniu przez nią pracy na rzecz pracodawcy (m.in. zeznania świadków B. M. i G. G.). Organ rentowy nie zdołał wykazać, że sporna umowa o pracę była pozorna, natomiast ubezpieczona zaoferowała dowody świadczące o tym, że rzeczywiście choć na krótko (przez niespełna 2 tygodnie), to jednak podjęła i świadczyła pracę na rzecz płatnika składek (dowody osobowe, w postaci zeznań świadków oraz dowody materialne tj. dokumenty pracownicze). 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.

Odnosząc się z kolei do racjonalności zatrudnienia odwołującej podkreślić należy, że w prawie polskim obowiązuje zasada swobody działalności gospodarczej oraz swobody kształtowania umów, toteż do przedsiębiorcy należy decyzja, czy posiada on odpowiednie zdolności finansowe by zatrudnić daną osobę za określonym wynagrodzeniem, pracodawca decyduje również o tym, kogo ostatecznie zatrudni jako pracownika oraz jak będzie kształtować się umowa (czy zatrudni na podstawie umowy o pracę czy np. umowy zlecenia). Ponadto w prawie brak jest przepisów nakazujących pracodawcy zatrudnienie innego pracownika na czas nieobecności pracownika na skutek niezdolności do pracy pracownika (zatrudnienie osoby na zastępstwo nieobecnego pracownika nie jest obligatoryjne). Pracodawca sam decyduje czy zatrudni kogoś na zastępstwo, czy np. rozdzieli obowiązki nieobecnego pracownika na innych pracowników lub przyjmie te obowiązki na siebie.

Bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych odwołującej nastąpiło dopiero w dniu 23 listopada 2018 r. gdyż obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych obciąża pracodawcę, a nie pracownika, dlatego też nie można obciążać odwołującej okolicznościami wynikającymi z niewłaściwego realizowania przez pracodawcę obowiązków płatnika składek. Powyższe również należy odnieść do ewentualnego zadłużenia składkowego pracodawcy. Spóźnione zgłoszenie nie może stanowić o istnieniu lub nieistnieniu stosunku prawnego. Ubezpieczenie jest bowiem pochodną istnienia tego stosunku, to zaś zależy od faktycznego wykonywania praw i obowiązków przez strony.

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. 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 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 listopada 2018 r. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o.

Z tego względu zarzuty sformułowane w apelacji, choć dość obszerne okazały się nietrafione i w żadnej mierze nie wzruszyły rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji.

Wbrew stanowisku apelującego Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok nie naruszył ani przepisów prawa materialnego ani też przepisów prawa procesowego.

Uznając zatem zarzuty za nieuzasadnione, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1, 1¹ 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 adwokackie. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzone od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. na rzecz (...) sp. z o.o. kwoty po 240 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, za czas od dnia uprawomocnienia się pkt 2 orzeczenia do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (punkt 2 wyroku).

SSA Sylwia Dembska