

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 października 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że ubezpieczona P. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 3 lutego 2016r. do dnia 28 stycznia 2018r. jako pracownik u płatnika składek M. K..

W uzasadnieniu decyzji ZUS zakwestionował skuteczność zawarcia umowy o pracę. W szczególności stwierdził, iż celem zawarcia pomiędzy stronami umowy o pracę nie było wykonywanie pracy, ale uzyskanie przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy wskazał, iż P. B. od dnia 3 lutego 2016r. do dnia 28 stycznia 2018r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik przez płatnika składek M. K., z wynagrodzeniem 4.500 zł brutto. Natomiast od dnia 30 marca 2016r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby (niezdolność w okresie ciąży).

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona P. B. domagając się jej zmiany i ustalenia, że w spornym okresie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek M. K.. W uzasadnieniu odwołania zaprzeczyła jakoby zawarcie umowy o pracę z płatnikiem składek miało charakter pozorny. Odwołująca wskazała, że faktycznie świadczyła pracę, była w nią zaangażowana.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowana M. K. poparła odwołanie w całości.

Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 28 czerwca 2019r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdził, że odwołująca P. B.

jako pracownik u płatnika składek zainteresowanej M. K.

podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 lutego 2016r. do dnia 28 stycznia 2018r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że ubezpieczona P. B. ma wykształcenie wyższe, ukończyła studia na kierunku zarządzanie oraz socjologię społeczności lokalnej. Posiada doświadczenie w pracy biurowej bowiem przed podjęciem zatrudnienia u M. K. była zatrudniona w księgowości przedsiębiorstwa produkcyjnego, a następnie pracowała w banku.

W dniu 3 lutego 2016r. P. B. zawarła umowę o pracę z M. K. na czas nieokreślony na stanowisko księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4.500 brutto.

M. K. prowadzi działalność gospodarczą od 2007r., w postaci biura rachunkowego. Na początku 2016r. poszukiwała pracownika na stanowisko księgowego, albowiem w perspektywie miała duże zlecenie od klienta, który wymagał aby świadczyła usługi w zakresie rachunkowości w jego siedzibie. M. K. zatem potrzebowała pracownika, który by przejął jej obowiązki w biurze rachunkowym. M. K. zatrudniła już księgowa P. P., ale na pół etatu i nie mogła jej zaproponować dodatkowych obowiązków. Stąd zamieściła ofertę pracy na OLX.

O przyjęciu do pracy ubezpieczonej zadecydowała rozmowa kwalifikacyjna.

W trakcie tej rozmowy ubezpieczona nie poinformowała M. K., iż jest w ciąży.

Do obowiązków ubezpieczonej należała obsługa klientów (70 - 100 w tym okresie), a w szczególności wprowadzanie danych, księgowanie dokumentów, sporządzanie list płac, deklaracji i zestawień, obsługa klienta, kontakty z

otoczeniem biznesowym oraz inne czynności biurowe. Ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę przez dwa miesiące. W tym czasie M. K. zajmowała się obsługą klienta w jego siedzibie, rzadko bywała w swoim biurze rachunkowym.

Płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę z dniem 3 lutego 2016r. Składki na ubezpieczenia społeczne wykazane przez płatnika składek w dokumentach rozliczeniowych za odwołującą wynoszą za 2/2016 - 4.071 zł., 3/2016 - 4.209,68 zł.

Od dnia 30 marca 2016r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby (ciąża).

Od dnia 2 maja 2016r. P. B. wniosła o wypłatę zasiłku chorobowego, a od 20 lipca 2018r. zasiłku macierzyńskiego.

Ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz posiadała ważne badania lekarskie.

Ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie zgodnie z łączącą strony umową o pracę z dnia 3 lutego 2016r. Świadczą o tym m.in. dokumenty w postaci wystawionych faktur klientom biura rachunkowego, a to dla (...) sp. z o.o. w M. z dnia 29.02.2016r. czy (...) sp. z o.o. w M. także z dnia 29 lutego 2016r., a także podpisy ubezpieczonej na przyjętych fakturach.

W momencie zawarcia umowy o pracę, P. B. wiedziała, że jest w ciąży, ale nie poinformowała o tym pracodawcy.

W okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego zainteresowana nie zatrudniła na miejsce ubezpieczonej innego pracownika. Sama przejęła obowiązki ubezpieczonej, albowiem w tym okresie jej zlecenie poza biurem rachunkowym straciło racje bytu.

W tym samym okresie co odwołująca, w ciążę zaszła i z urlopu macierzyńskiego korzysta księgowa B. Ś.. W miejsce B. Ś. pracodawca zatrudnił pracownika na zastępstwo.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, na podstawie informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w M. z dnia 29 marca 2019r. - wysokość przychodów i dochodów zainteresowanej M. K. za lata 2016-2017r. wynikające z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, jak i z tytułu umowy o pracę.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd pierwszej instancji powołał się na art. 6 ust.1 pkt 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1, 12 ust. 1, 13 ust. 1, 18 ust. 1, 20 ust. 1, 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016r., poz. 963),

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy odwołał się do definicji zawartej w art. 22 ust. 1 k.p.

Nadto wskazał, że w orzecznictwie przyjmuje się, że pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców – Kodeks pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Zgodnie z art. 83 ust. 1 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych posiada kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy podał, że w przedmiotowej sprawie sporny był sam fakt podlegania przez ubezpieczoną P. B. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek M. K..

Kwestionowana była ważność umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną

z płatnikiem składek.

ZUS kwestionował sam fakt wykonywania umowy przez ubezpieczoną, wskazując że okoliczności zawarcia umowy o pracę, krótki okres świadczenia przez ubezpieczoną umowy o pracę, a także brak realnych przesłanek do zatrudnienia ubezpieczonej przez zainteresowaną, świadczy o pozorności umowy. Nadto ZUS podnosił, że zawarcie umowy o pracę z ubezpieczoną, jak i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

**Sąd pierwszej instancji wskazał, że rolą Sądu w niniejszej sprawie pozostawało zbadanie, czy zawarcie przez strony umowy o pracę nie było czynnością prawną pozorną lub też sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną i przywołał w tym miejscu treść art. 83 § 1 k.c., 58 §, § 2 i § 3 k.c.**

W ocenie Sądu orzekającego, przepisy art. 83 k.c. oraz 58 k.c. nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, że zawarta umowa o pracę była faktycznie wykonywana.

W konsekwencji, nie sposób mówić o jej pozorności.

Płatnik składek M. K. prowadzi działalność gospodarczą, biuro rachunkowe. W związku z możliwością podjęcia pracy u klienta oferującego duże zlecenie, M. K. zamierzała zatrudnić księgową, która mogłaby częściowo przejąć jej obowiązki w biurze, w czasie gdy ona pracowałaby w siedzibie klienta. P. B. odpowiedziała na ofertę pracy zamieszczoną na OLX przez M. K.. Po przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej, zainteresowana zdecydowała się zatrudnić ubezpieczoną. Ubezpieczona posiadała stosowne wykształcenie, a także doświadczenie zawodowe, była też dyspozycyjna. Strony wcześniej się nie znały.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę w biurze rachunkowym, o czym świadczą wystawione przez nią faktury VAT za usługi wykonane przez biuro na rzecz klientów.

Ponadto Sąd Okręgowy podał, że nietrafne okazały się zarzuty organu rentowego co do braku realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej, bowiem ta kwestia w sposób wiarygodny przedstawiona została przez zainteresowaną. Zainteresowana uzyskiwała wysokie przychody z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, ponadto w spornym okresie uzyskiwała też dochody z tytułu umowy o pracę.

W okresie nieobecności odwołującej zainteresowana nie zatrudniła na jej miejsce innego pracownika, gdyż zlecenie które realizowała zakończyło się.

**Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że działaniu stron nie sposób również zarzucić naruszenia zasad współzycia społecznego.**

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy

o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Dopuszczalne jest natomiast uznanie za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę.

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku. Kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide: uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie ubezpieczonej nie sposób zarzucić, że naruszyła zasady współzycia społecznego. Zawierając umowę o pracę była wprawdzie w ciąży, ale nie można jej zakazać zawarcia umowy z tego powodu ani też czynić zarzut, że chciała w przyszłości skorzystać z zasiłku macierzyńskiego. Nie była przedmiotem niniejszego postępowania analiza wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia stanowiącego wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd związany jest przy rozpoznaniu odwołania zakresem zaskarżonej decyzji, która kwestionuje samo podleganie ubezpieczonej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nie kwestionuje zaś wysokości podstawy wymiaru składek. Jednak w ocenie Sądu Okręgowego również ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na stanowisku księgowej na poziomie 4.500 zł brutto nie sposób uznać za wynagrodzenie wygórowane.

Reasumując, w ocenie Sądu pierwszej instancji, w ustalonym stanie faktycznym sprawy należało uznać, że P. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 lutego 2016r.

do 28 stycznia 2018r. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek M. K..

Mając zatem na uwadze wszystkie powyższe rozważania, Sąd Okręgowy - na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. - zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł, jak w pkt 1 sentencji.

Apelację od w/w wyroku wniósł organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 k.p. w zw. z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie,

że ubezpieczona podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 3 lutego 2016r. do dnia 28 stycznia 2018r. jako pracownik płatnika i nieuznanie, że umowa o pracę zawarta została dla pozorów i miała na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego i błędne uznanie, że zawarta umowa o pracę była w rzeczywistości realizowana.

W konsekwencji, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

### **Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:**

Ponowna analiza zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, przy uwzględnieniu uzupełniającego postępowania dowodowego na etapie postępowania apelacyjnego, musiała spowodować wydanie orzeczenia reformatoryjnego, bowiem apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, że stosownie do treści art. 378 § 1 k.p.c., Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co oznacza, że jest wprawdzie związany apelacją w aspekcie przedmiotowym (niedopuszczalnym jest rozpoznanie przez ten sąd niezaskarżonej części orzeczenia), jednakże równocześnie nie wiążą go zarzuty apelacyjne, bowiem nie wyznaczają one granic apelacji. Powyższe wynika z istoty rozwiązań dotyczących apelacji. W przyjętym systemie apelacji zatem celem postępowania apelacyjnego jest ponowne wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym. Sąd odwoławczy, będąc bowiem przede wszystkim instancją merytoryczną, orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Może więc rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy oraz poczynić samodzielne ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Może też brać pod uwagę z urzędu naruszenie prawa materialnego i naruszenie przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r., sygn. IV CKN 1574/00, LEX nr 78327).

Postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia społecznego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy. Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Badanie owej legalności decyzji i orzekanie o niej jest możliwe tylko przy uwzględnieniu stanu faktycznego i prawnego istniejącego w chwili wydawania decyzji. Postępowanie dowodowe przed sądem jest postępowaniem sprawdzającym, weryfikującym ustalenia dokonane przez organ rentowy. Przedstawione rozważania opisują relację pomiędzy przedmiotem rozpoznania w postępowaniu administracyjnym przed organem rentowym (zakończonym wydaniem decyzji) oraz postępowaniem sądowym (sprowadzającym się do badania legalności decyzji).

Odnosząc powyższe uwagi do realiów niniejszego sporu, stwierdzić należy, iż jego przedmiotem jest ocena legalności decyzji organu rentowego z dnia 12 października 2018 r. stwierdzającej, że P. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 3 lutego 2016r. do dnia 28 stycznia 2018r. jako pracownik płatnika składek M. K..

Podkreślenia przy tym wymaga, iż Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 19 października 2007r. (II UK 56/07) i z dnia 13 lutego 2012r. (I UK 271/11) trafnie stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika wyłącznie z prawdziwego zatrudnienia, nie zaś z samego faktu zawarcia umowy

o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Choć przepisy kodeksu pracy wskazują, że niezbędnym, ale jednocześnie wystarczającym warunkiem do zawarcia umowy o pracę, są zgodnie oświadczenia woli pracownika i pracodawcy, to nie jest możliwe w wyniku tylko tej czynności prawnej nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpił, obala bowiem twierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i że zgłoszenie do ubezpieczenia z tej przyczyny miało charakter fikcyjny.

Zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność stanowi wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2000 r. II UKN 744/99). Dla zaistnienia pozornej czynności prawnej konieczne są trzy elementy: złożenie oświadczenia woli tylko dla pozorów, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie i zgoda adresata takiego oświadczenia 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, a w takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a raczej stworzenia fikcji jego nawiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96 i z dnia 23 marca 1999 r. II UKN 536/98). Istotą zawarcia umowy dla pozorów jest wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta. W przypadku pozorności umowy o pracę chodzi przede wszystkim

o wprowadzenie w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Naturalnym więc jest, że strony przede wszystkim dbają o to, by były niezbędne dokumenty potwierdzające tę okoliczność. Tak więc poza formalnymi warunkami zawarcia umowy badać należy przede wszystkim fakt, czy była ona w rzeczywistości wykonywana w ramach stosunku pracy.

Wskazać przy tym trzeba, iż w opisanym wyżej zakresie ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Na powyższe wskazuje przepis art. 3 k.p.c., który wskazuje, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą

i przedstawiania dowodów na ich poparcie; a nadto przepis art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Stąd też to na stronach umowy spoczywała powinność przedstawienia takich dowodów, które w niebudzący wątpliwości sposób, pozwalałyby na przyjęcie, że w spornym okresie ubezpieczona P. B. jako pracownik u płatnika składek M. K. realizowała stosunek pracy i w związku z tym podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, obowiązkowo przedmiotowo ubezpieczeniom podlegają osoby będące pracownikami, od dnia nawiązania

stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje zatem

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. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu

o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyrok z dnia 19 lutego 2008r., II UK 122/07 oraz wyrok z dnia 24 lutego 2010r., II UK 204/09).

Sąd Apelacyjny ustalił, że przedmiotem prowadzonej przez M. K. działalności było prowadzenie księgowości i kadr małych i średnich firm. P. B. w odpowiedzi na ogłoszenie o pracy w Biurze Rachunkowym (...) w Wyrach złożyła w dniu 3 stycznia 2016r. wniosek o zatrudnienie.

We wniosku ubezpieczona wskazała, że jest ambitna, umie pracować w zespole, łatwo nawiązuje kontakty, jest dyspozycyjna i samodzielna. Ubezpieczona motywowała chęć podjęcia zatrudnienia w ww. firmie możliwością nabycia nowych kwalifikacji zawodowych. Nadto podkreśliła, że szybko uczy się, chętnie współpracuje z innymi i podejmuje nowe wyzwania. W załączonym do wniosku CV ubezpieczona wskazała, że ukończyła studia wyższe na kierunkach: socjologia i zarządzanie.

Nadto przedstawiła przebieg kariery zawodowej. Z podanych przez nią informacji wynika, że w latach 2006-2007 pracowała czasowo jako hostessa i animatorka w firmie (...) w K., 2007-2008 pracowała jako barmanka i kelnerka w klubie (...), 2008-2011 pracowała jako pomoc księgowa w firmie (...), a w 2011-2015 pracowała jako doradca klienta w E.. Ubezpieczona przedstawiła również chronologicznie przebieg swoich praktyk zawodowych

w okresie od października 2004r. do czerwca 2006r. Kolejno odbywały się one w Hotelu (...) w T., Hotelu (...) w K. oraz Hotelu (...) w K..

W wystawionym w dniu 29 stycznia 2016r. skierowaniu na badania lekarskie wskazano, że ubezpieczona podejmie pracę na stanowisku księgowej, która związana jest z pracą przy komputerze do 8 godzin oraz kontaktem z klientami. Ubezpieczona, będąca w czasie przeprowadzania badań lekarskich w 4-5 miesiącu ciąży, uzyskała zgodę od lekarza medycyny pracy na pracę na wskazanym powyżej stanowisku, w warunkach podanych w skierowaniu.

W dniu 3 lutego 2016r. ubezpieczona zawarła z Biurem Rachunkowym (...) umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 lutego 2016r.

na stanowisku księgowej, z wynagrodzeniem miesięcznym 4.500 zł.

W aktach osobowych ubezpieczonej nie ma jej zakresu obowiązków, znajduje się jedynie oświadczenie, że zapoznała się z zakresem swoich obowiązków służbowych, sposobem wykonywania pracy oraz z podstawowymi uprawnieniami, zakresem informacji objętych tajemnicą służbową i gospodarczą oraz ryzykiem zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz z zasadami ochrony

przed zagrożeniami. Ze znajdującego się w aktach organu rentowego zakresu obowiązków wynika, że do obowiązków ubezpieczonej należało wprowadzanie danych, księgowanie dokumentów, archiwizowanie dokumentów, sporządzanie deklaracji i zestawień, sporządzanie list płac, obsługa klientów (osobista i telefoniczna), kontakty z otoczeniem biznesowym oraz pozostałe czynności biurowej.

Z ustaleń Sądu Apelacyjnego wynika, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej ww. obowiązki wykonywała osobiście M. K. i przejęła je w czasie nieobecności ubezpieczonej. Na dzień zawarcia umowy o pracę z ubezpieczoną płatnik składek zatrudniała, poza ubezpieczoną, dwóch pracowników - P. P. na stanowisku pracownika administracyjno-księgowego, w wymiarze 1/2 etatu i B. W. na stanowisku archiwizatora danych w wymiarze 1/4 etatu, z wynagrodzeniami wliczonymi proporcjonalnie do minimalnego wynagrodzenia.

Ubezpieczona w okresie od 30 marca 2016r. do 1 maja 2016r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą. W okresie od 2 maja 2016r. do 22 czerwca 2016r. pobierała zasiłek chorobowy, a w okresie od 23 czerwca 2016r. do 22 czerwca 2017r. pobierała zasiłek macierzyński. W dniu 2 czerwca 2017r. ubezpieczona złożyła płatnikowi składek wniosek o

udzielenie urlopu wychowawczego w okresie od 23 czerwca 2017r. do 22 czerwca 2020r. Pismem z dnia 28 grudnia 2017r. płatnik składek rozwiązał z ubezpieczoną umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 stycznia 2018r. wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy likwidację.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że płatnik składek prowadziła niewielką firmę oferującą małym i średnim firmą obsługę księgową i kadrową. Na dzień podpisania z ubezpieczoną umowy o pracę płatnik składek zatrudniała dwie osoby – jedną na 1/2, drugą na 1/4 etatu z wynagrodzeniami wyliczonymi proporcjonalnie do minimalnego wynagrodzenia. Z tego punktu widzenia decyzja

o zatrudnieniu nowego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem na poziomie 4.500 zł była niewątpliwie dużym obciążeniem finansowym dla firmy,

a zatem musiałaby być ekonomicznie uzasadniona. Nadto osoba zatrudniana musiałaby mieć kwalifikacje i doświadczenie stanowiące faktyczną wartość dla firmy. Biorąc bowiem pod uwagę wielkość prowadzonej przez M. K. działalności gospodarczej i związane z tym jej możliwości finansowe, nie mogła sobie ona pozwolić na zbyteczne obciążenie finansowe. W ocenie Sądu Apelacyjnego podpisanie przez płatnika składek z ubezpieczoną od razu umowy o pracę na czas nieokreślony

z wynagrodzeniem na poziomie 4.500 zł nie było racjonalnym posunięciem pracodawcy biorąc pod uwagę wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe ubezpieczonej. Ubezpieczona pracowała najpierw jako hostessa i animatorka, później barmanka

i kelnerka. Dopiero w latach 2008-2011 wykonywała pracę (na stanowisku pomocy księgowej), która w jakimkolwiek zakresie mogła ją przygotować do pracy na stanowisku księgowej. Niemniej wskazywany przez płatnika zakres obowiązków ubezpieczonej, w tym również nadzór nad zatrudnianymi u płatnika składek dwoma pracownikami zdaniem Sądu Apelacyjnego był nieadekwatny do niewielkiego doświadczenia zawodowego ubezpieczonej w zakresie księgowości, a przynajmniej jej doświadczenie zawodowe nie dawało takiej wykonywania obowiązków na bardzo wysokim poziomie uzasadniającym zawarcie od razu pomiędzy stronami umowy na czas nieokreślony, podczas gdy kodeks pracy przewiduje możliwość zawarcia umowy na okres próbny celem sprawdzenia przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku.

Powyzsza ocena Sądu Apelacyjnego staje się tym bardziej uzasadniona po analizie okresów nieobecności ubezpieczonej w pracy. Ubezpieczona zawarła

z płatnikiem składek umowę o pracę w dniu 3 lutego 2016r., będąc już w ciąży.

Od 30 marca 2016r. do 28 grudnia 2017r. była nieobecna w pracy najpierw w związku

z niezdolnością do pracy z powodu ciąży, potem pobierała zasiłek macierzyński,

a następnie przebywała na urlopie wychowawczym, który zakończył się wcześniej niż ustalono uprzednio z pracodawcą w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez płatnika składek z powodu likwidacji.

Podkreślenia wymaga również, że w okresie nieobecności ubezpieczonej, tak jak miało to miejsce przed jej zatrudnieniem, należące do jej zakresu obowiązków czynności wykonywała M. K.. Podawana zatem przez nią potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej w związku ze zwiększoną liczbą obowiązków nie potwierdziła się skoro nieobecność ubezpieczonej w niecałe dwa miesiące od podpisania umowy o pracę nie skłoniła jej do zatrudnienia innej osoby na stanowisku księgowej. W toku postępowania nie wykazano również aby w okresie niecałych dwóch miesięcy od zawarcia przez ubezpieczoną umowy o pracę płatnik składek zwiększyła liczbę dokonywanych rozliczeń księgowych, co mogłoby potwierdzić potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na istnienie rzeczywistej potrzeby zatrudnienia P. B. przez M. K. w reżimie pracowniczym, na stanowisku księgowej, a także na występowanie gospodarczego uzasadnienia dla utworzenia nowego stanowiska pracy z wynagrodzeniem 4.500 zł miesięcznie.



W świetle naprowadzonych powyżej okoliczności, Sąd Apelacyjny uznając apelację organu rentowego za w pełni uzasadnioną, zmienił zaskarżony wyrok na mocy art. 386 § 1 k.p.c., orzekając jak w sentencji.

/-/SSA G. Pietrzyk-Cyrbus /-/SSA E. Kocurek-Grabowska /-/SSA W. Bzibziak

Sędzia Przewodniczący Sędzia