

Sygn.akt III AUa 43/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Słowińska

SA Maria Jolanta Kazberuk

Protokolant: Magda Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lipca 2013 r. w B.

sprawy z wniosku M. F. i E. Ł. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 listopada 2012 r. sygn. akt IV U 2392/12

zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala odwołania.

Sygn. akt III A Ua 43/13

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 4 sierpnia 2012r., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.), stwierdził, że E. Ł. (1) jako pracownik u płatnika składek M. F. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 stycznia 2012 r.

M. F. – płatnik, (...), (...), (...)-(…) W., C. (...) złożył odwołanie od powyższej decyzji - żądając jej uchylenia ze względu na błędnie ustalony stan faktyczny stanowiący podstawę zaskarżonej decyzji.

Odwołanie złożyła również E. Ł. (1), domagając się uchylenia decyzji wobec błędnej interpretacji przez ZUS okoliczności stanowiących podstawę jej wydania.

Sąd Okręgowy w Olsztynie w dniu 8 października 2012r. Sąd połączył do jednoczesnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy IV U 2598/12 i IV U 2392/12 z odwołania E. Ł. (1) i M. F. od decyzji ZUS z dnia 14 sierpnia 2012 r., nr 299/NP/21/ (...) i prowadzenia pod sygnaturą IV U 2392/12.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2012r. Sąd Okręgowy w Olsztynie zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że E. Ł. (1) podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 stycznia 2012r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u M. F..

Sąd pierwszej instancji ustalił, że E. Ł. (1) została zatrudniona w firmie odwołującego M. F. od dnia 2 stycznia 2012 r. na czas nieokreślony na stanowisku referenta do spraw administracyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2100 zł. Zakres obowiązków i zasad wykonywania pracy pracodawca przekazał jej ustnie. Według zaświadczenia lekarskiego z dnia 12 grudnia 2011r. była ona zdolna do pracy na w/w stanowisku oraz odbyła przeszkolenie z zakresu bhp.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy umowa o pracę zawarta przez E. Ł. (1) z M. F. miała na celu rzeczywiste wykonywanie pracy czy też została zawarta przez strony dla pozorów, bądź w celu obejścia prawa, z zamiarem uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Następnie odwołał się do art. 58 k.c. i art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i do orzecznictwa.

W ocenie Sądu Okręgowego teza organu rentowego, iż w/w umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym. Trudno było bowiem kwestionować, że funkcjonowanie firmy (...) wykluczało rzeczywistą potrzebę zatrudnienia E. Ł. (1). Odwołujący przewidywał bowiem rozwój firmy i większą liczbę zamówień od kontrahentów. Firma prowadziła działania reklamowe, realizowała zamówienia.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji organ rentowy nie przedstawił dowodów zezwalających na przyjęcie, że od dnia 2 stycznia 2012 r. do chwili przejścia na zwolnienie lekarskie w dniu 28 lutego 2012 r. odwołująca nie świadczyła pracy, a jedynie zawarła umowę dla pozorów. Zeznania świadków potwierdziły, że E. Ł. (1) wykonywała obowiązki pracownika. Nie było przy tym wątpliwości, że była w ciąży, podpisując umowę o pracę, co nie dyskredytowało jej sytuacji prawnej.

Dlatego Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, że umowa o pracę zawarta pomiędzy M. F. – jako pracodawcą, a E. Ł. (1) – jako pracownikiem została zawarta dla pozorów, bądź w celu obejścia przepisów prawa dla uzyskania uprawnień z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez ZUS.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy, który zaskarżył przedmiotowy wyrok w całości i zarzucił Sądowi pierwszej instancji:

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez niezgodność ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dowolnym uznaniu E. Ł. (1) za pracownika,
- danie wiary zeznaniom i twierdzeniom stron, pomimo tego, że zawierały sprzeczności, których sąd nie wyjaśnił,
- naruszenie prawa materialnego, art. 6 k.c. w zw. z art. 22 k.p. i art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie za udowodniony pracowniczy tytuł ubezpieczeń E. Ł. (1),
- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 22 k.p. poprzez nie dostrzeżenie pozorności stosunku pracy w sytuacji, gdy stosunek łączący strony wykluczał podporządkowanie pracodawcy oraz wykonywanie pracy pod jego kierownictwem.

Organ rentowy wniósł o: zmianę wyroku w całości i oddalenie odwołań, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest zasadna, gdyż zarzuty w niej wskazane przemawiają za zmianą zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i oddaleniem odwołań od zaskarżonej decyzji ZUS z dnia 14 sierpnia 2012r.

Podstawą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno - rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. 2009 r. Nr 205 poz. 1585 ze zm.) i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jest według art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy. Według zaś art. 13 pkt 1 w/w ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Bezspornym w sprawie było, iż E. Ł. (1) została zatrudniona przez M. F. na mocy umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2012 r. (k. 8 akt ZUS), na stanowisku referenta do spraw administracyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 2 100 zł miesięcznie. Posiadała ona zaświadczenie lekarza z zakresu medycyny pracy z dnia 12 grudnia 2012r., dopuszczające ją do pracy na tym stanowisku. W aktach ZUS znajduje się również jej karta szkolenia wstępnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 3 stycznia 2012r. oraz karta ewidencji czasu pracy za styczeń 2012r. (k. 9 i 10 tych akt). Od dnia 28 lutego 2012r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim. Należało zatem ustalić, czy w istocie realizowała ona w/w umowę o pracę w rozumieniu art. 22§1k.p., zatem czy spełnione zostały wszystkie przesłanki stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany 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. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2009r. (III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199). Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2009r. wskazał, że 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 samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22§1 k.p. (I UK 21/2009, LexPolonica nr 2253556). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Podobnie stwierdził, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 lutego 2013r. (III AUa 1432/12, LEX nr 1293598).

W ocenie Sądu Apelacyjnego zasadny jest zarzut obrazny przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż w świetle zebranego materiału dowodowego sprawy, że E. Ł. (1) faktycznie świadczyła obowiązki na podstawie umowy o pracę, zawartej dnia 2 stycznia 2012r. z M. F. (...), (...)-(...) W., C. (...), a tym samym podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej umowy. Jak wiadomo, zgodnie z utrwalonym orzecnictwem art. 233 §1 k.p.c. zawiera nakaz - nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 lex nr 80267; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98 (...); postanowienie SN dnia 23 stycznia 2002 r. II CKN 691/99 LEX nr 54339, Prok.i Pr.-wkl. (...)).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wszechstronna ocena dowodów z zeznań J. F. (k. 15v,16), A. D., Z. O., A. J. (1), R. G. (1) oraz stron E. Ł. (1) i M. F. (k. 29v - 33) pod kątem elementów stosunku pracy, o których mowa w art.

22§1 k.p. wskazywała na brak świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz M. F. w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Stąd jeśli E. Ł. (1) wykonywała obowiązki na rzecz M. F., to nie czyniła tego w reżimie pracowniczym, a w ramach umowy cywilnej (np. zlecenia), w której nie obowiązują w/w zasady.

Świadek J. F. (ojciec odwołującego M. F.) stwierdził, że nie wie na jakich zasadach syn zatrudnił E. Ł. (1). Dodał, że wprawdzie widywał ją na początku stycznia 2012r. w biurze zakładu, ale nie interesował się tym co robiła. Stąd nie mógł potwierdzić okoliczności, że wypełniała ona stale, codziennie i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązki pracownicze, Pod koniec lutego świadek wyjechał do Niemiec, a gdy wrócił po świętach wielkanocnych to dostrzegł, że syn pracuje w firmie sam.

O stałym wypełnianiu przez odwołującą obowiązków w ramach umowy o pracę nie świadczyły również zeznania A. D., Z. O. i R. G. (2), którzy jako kontrahenci odwołującego sporadycznie przyjeżdżali do jego firmy. A. D. stwierdził, że w spornym okresie był tam jeden lub dwa razy w tygodniu i widział E. Ł. (1) w biurze przy komputerze. Z. O. współpracujący z odwołującym przy budowie domów podał, że w styczniu 2012r. był w jego firmie dwukrotnie, gdy odbierał od E. Ł. (1) projekty domów i kosztorysy. R. G. (2) zleceniodawca odwołującego i przedstawiciel firmy (...) zeznał, że w styczniu lub lutym 2012r. był w jego firmie tylko raz i wówczas zostawił dokumenty E. Ł. (1). Zeznania świadków wskazywały zatem co najwyżej na realizację umowy zlecenia, przy której nie ma reżimu stałego i codziennego wypełniania obowiązków pod nadzorem pracodawcy.

Z kolei A. J. (2) będąca księgową w firmie (...) zeznała, iż sugerowała mu aby znalazł kogoś do pracy przy fakturach i w rachunkowości. Pośredniczyła również w zatrudnieniu E. Ł. (1) (córci jej sąsiadki) i zgłosiła ją jako pracownika do ZUS-u. W styczniu i lutym 2012r. A. J. (2) spotykała się z odwołującą dwa razy w tygodniu po godzinach pracy i uczyła ją ewidencjonowania faktur VAT i obsługi programu (...).

E. Ł. (1) zaś zeznała, że pracowała na umowę o pracę w biurze firmy (...) w C. (dojeżdżała 12 km) 8 godzin dziennie od 9.00 do 17.00. Do jej obowiązków należały różne czynności, a w tym: prowadzenie korespondencji e-mailowej z klientami, odbieranie telefonu komórkowego, sporządzanie kosztorysów, ogłoszeń, ofert oraz kalkulacji materiałów. Czasem szef wysyłał ją do S. celem zamieszczenia ogłoszenia w prasie, przekazania faktury lub do hurtowni. Wprawdzie godziny jej pracy wynikały z listy obecności (k. 10 akt ZUS), jednak nie był to dowód wystarczający do uznania realizacji stosunku pracy. Z jej twierdzeń nie wynikało, aby wypełniała obowiązki w reżimie pracowniczym, w tym aby pracodawca sprawował jakikolwiek nadzór nad jej pracą.

M. F. także nie przedstawił przed Sądem okoliczności, wskazujących na realizację stosunku pracy przez odwołującą. Opisał sytuację, w której była ona przyjmowana do pracy. Skwitował, że w jego firmie „nie było takiej pracy biurowej na 8 godzin”. Wskazał, że odwołująca pomagała układać rzeczy w regałach oraz że raz zawiozła go na budowę do pana K.. Dodał, że aktualnie sprawami biurowymi zajmuje się A. J. (2).

Ten materiał dowodowy ze źródeł osobowych nie zezwolił zatem na uznanie, że odwołująca realizowała wskazany przez nią zakres obowiązków na rzecz M. F. w ramach stosunku pracy. Za dokonaną przez Sąd Apelacyjny oceną powyższych zeznań przemawiają także poniższe okoliczności.

Nie bez znaczenia w tym zakresie jest to bowiem to, iż w realiach, w których funkcjonowała firma odwołującego uprawnionym jest wniosek, że M. F. w ogóle nie miał ani potrzeby, ani ekonomicznych możliwości do zatrudnienia E. Ł. (1) na umowę o pracę. Prowadził bowiem niewielką jednoosobową działalność gospodarczą w branży drzewnej. Nie było dużego popytu na proponowany przez niego asortyment. W okresie, w którym pracowała odwołująca, w firmie nie wystawiono żadnej faktury sprzedaży. Jak wynikało z ewidencji sprzedaży za 2012r. pierwszą fakturę VAT nr (...) M. F. wystawił dopiero dnia 7 maja 2012r. Jego działalność nie przynosiła dochodów. Stąd zatrudnienie pracownika na pełny etat i na czas nieokreślony było nieopłacalne.

Należy podkreślić, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac zakreślonych przedmiotem działalności

gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Wprawdzie świadek A. J. (2) mogła sugerować odwołującemu – jej zeznała - zatrudnienie pracownika do wystawiania faktur sprzedaży i prowadzenia rachunkowości, jednak z jej twierdzeń nie wynikało, aby taka potrzeba w istocie istniała w firmie. To bowiem A. J. (2) odwołujący zlecał prace księgowe i rachunkowe, a od 1 marca 2012r. formalnie zawarł z nią umowę o pracę. M. F. przyznał, że aktualnie sprawami biurowymi w firmie zajmuje się A. J. (1).

Trudno również przyjąć, że M. F. zamierzał zatrudnić E. Ł. (1) do takich specjalistycznych prac, jak prowadzenie rachunkowości, księgowości czy kosztorysowanie budowy domów drewnianych, wiedząc o tym, że nie ma odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia w tych dziedzinach. Posiadała ona bowiem tytułu licencjata pedagogiki o specjalności logopedia szkolna i terapia dzieci z zaburzeniami komunikacji językowej (dyplom Wyższej Szkoły (...) w O. z dnia 15 lipca 2010 r. na k. 28 akt ZUS) oraz praktykę m.in. w sklepie odzieżowym. Niewiarygodne z punktu widzenia zasady doświadczenia życiowego było również to, że M. F. zatrudnił odwołującą od razu na umowę o pracę na czas nieokreślony, z pominięciem zwykle stosowanego przez pracodawców okresu próbnego. Poza tym nie zgłosił oferty wolnego stanowiska do Urzędu Pracy.

Mało prawdopodobne było również to, że odwołująca pobierania od pracodawcy wynagrodzenie za pracę, określone w umowie z dnia 2 stycznia 2012r. w wysokości 2 100 zł. brutto miesięcznie, gdyby strony zakładały faktyczne świadczenie przez nią pracy, bez korzystania ze zwolnień lekarskich i pobierania w związku z tym świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jak wynika bowiem z księgi przychodów i rozchodów za 2011r. i 2012r. pracodawca osiągnął stratę w wysokości odpowiednio: 66 002,13 zł. i 142 451,94zł. W takich realiach finansowych nie mógł on zakładać, że będzie dysponował środkami na co miesięczne wypłaty poborów dla odwołującej. Odwołujący nie miał w ogóle finansowych możliwości zatrudnienia pracownika.

Za pozornym charakterem zatrudniania E. Ł. (1) na umowę o pracę w dniu 2 stycznia 2012r. przemawiał również fakt, że M. F. jako pracodawca przebywał na zwolnieniu lekarskim przez prawie cały okres jej pracy, w tym w dniu zawarcia umowy, tj. od dnia 15 grudnia 2011 r. do dnia 31 stycznia 2012 r. i od dnia 7 lutego 2012 r. do dnia 9 marca 2012 r. Stąd nie mógł realizować swoich praw i obowiązków codziennie i osobiście jako pracodawca. Nie wyznaczył również swojego następcy.

Z powyższych rozważań wynikało, że charakter zatrudnienia odwołującej nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, a zatem wykonywane przez nią czynności, nie mogły wywoływać skutku w postaci objęcia jej od dnia 2 stycznia 2012 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Strony zawarły umowę o pracę dla pozorów bez zamiaru jej realizacji. Sąd Okręgowy przyjmując odmiennie, naruszył art. 83 k.c.

Umowa o pracę jest zawarta bowiem dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (wyroki SN z dnia: 12.07.2012 r., (...) 14/12, LEX nr: 1216864; 4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19.10.2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Pozorność umowy o pracę ma miejsce także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki SN z dnia: 12.05.2011 r. II UK 20/11, OSNP 2012/11-12/145; 5.10.2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; z dnia 5.10.2006 r., I UK 342/06, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, poz. 40; z dnia 8.07.2009r., I UK 43/09, LEX nr 529772). Pozorność czynności prawnej istnieje więc także wtedy, gdy strony stwarzają pozór

dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej. Istnieje zatem taka sytuacja, w której element ujawniony stanowi inny typ umowy, niż element ukryty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Taka pozornosc zawarcia umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2012 r. zaistniała w niniejszej sprawie, stąd nie rodziła ona żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Materiał dowodowy wykazał bowiem, że strony realizowały co najwyżej umowę cywilnoprawną.

Okolicznością, uniemożliwiającą objęcie E. Ł. (1) ubezpieczeniem społecznym było bowiem to, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a będą ją świadczyć na innej podstawie niż umowa o pracę. Ich oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, były zatem pozorne, a przez to nieważne.

Należało podkreślić, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez E. Ł. (1) (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ZUS-u. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z dnia z dnia 9 sierpnia 2005r. (III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z dnia 21.05.2010 r. (IUK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje zatem wyrażonego przez Sąd Okręgowy poglądu popartego orzecznictwem, iż zawarcie umowy o pracę tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jak też podziela pogląd, iż co do zasady bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza, iż ustawodawca w szeregu regulacji osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. Wszystko to jednak zdaniem Sądu Apelacyjnego nie zwalania Sądu orzekającego, od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby –tak jak w przypadku innych ubezpieczonych - wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowały przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego.

Reasumując Sąd Apelacyjny - odmiennie niż Sąd Okręgowy - uznał, że E. Ł. (2) nie łączył stosunek pracy z M. F., (...), (...), (...)-(...) W., C. (...). Stąd nie podlegała ona od dnia 2 stycznia 2012r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonego wyroku.