

Sygn.akt III AUa 215/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: sędzia Sławomir Bagiński**

**Sędziowie: Alicja Sołowińska**

**Dorota Elżbieta Zarzecka**

**Protokolant: Magdalena Zabielska**

po rozpoznaniu na rozprawie 3 marca 2021 r. w B.

**sprawy z odwołania A. B.**

**przy udziale zainteresowanej FUNDACJI (...)**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 22 stycznia 2020 r. sygn. akt V U 1397/19

- 1) **zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I (pierwszym) i oddala odwołanie;**
- 2) **zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II (drugim) i zasądza od A.-H. B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. 180 ( sto osiemdziesiąt ) zł tytułem kosztów procesu za pierwszą instancję.**
- 3) **zasądza od A.-H. B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem kosztów procesu za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 215/20

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. decyzją z 9 lipca 2019 r. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z późn. zm.) stwierdził, że A. B. jako pracownik u płatnika składek Fundacji (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 15 października 2018 r. W uzasadnieniu podał, iż umowa o pracę pomiędzy A. B. a Fundacją (...) została zawarta jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zawarcie umowy dla pozor

powoduje jej nieważność z mocy prawa zgodnie z art. 83 § 1 k.c. Tym samym nie skutkuje podleganiem ubezpieczeniom społecznym.

Odwołanie od tej decyzji złożyła A. B.. Zarzuciła organowi rentowemu błędne przyjęcie, że nie wykonywała faktycznie w ramach stosunku pracy na rzecz płatnika - Fundacji (...) oraz że łącząca strony umowa o pracę miała charakter pozorny. Zarzuciła również, że organ bezpodstawnie przyjął, że jej zgłoszenie do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia służyło wyłącznie uzyskaniu świadczeń (zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego), podczas gdy nie wiedziała w tym czasie o ciąży, zaś uregulowanie pracy wykonywanej na rzecz Fundacji w ramy stosunku pracy było wyrazem nowej polityki prowadzenia fundacji, zaproponowanej i przyjętej na ostatnim zebraniu Fundacji we wrześniu 2018 r.

Odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i ustalenie, że A. B. jako pracownik u płatnika składek - Fundacji (...) z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom-emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 15 października 2018 r. oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 22 stycznia 2020 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że A. B. jako pracownik u płatnika składek Fundacji (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 15 października 2018 r. (pkt I) oraz zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik składek Fundacja (...) została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 23 maja 2005 r. A. B. była zatrudniona w Fundacji w pełnym wymiarze czasu pracy od 24 września 2009 r. do 31 maja 2015 r. na stanowiskach specjalista ds. wolontariatu w K., koordynator projektów, zastępca dyrektora Fundacji oraz dyrektor Fundacji. Stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych (k. 15).

Odwołująca od 23 września 2016 r. została zatrudniona w Fundacji (...) z siedzibą w B. (k. 20).

W trakcie spotkania koordynatorów Fundacji (...) 1 września 2018 r. podjęto m. in. decyzję o konieczności powołania osoby odpowiedzialnej za koordynację i pilnowanie projektów - zatrudnienie przynajmniej jednej osoby z doświadczeniem w strukturach administracyjnych Fundacji (k. 31).

Umowa o pracę między A. B. a Fundacją (...), reprezentowaną przez E. S., została zawarta 15 października 2018 r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku: menadżer ds. wsparcia merytorycznego na czas nieokreślony od 15 października 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem w kwocie 4.929 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano B. (w tym miejsce zamieszkania pracownika), Oddziały Fundacji (k. 28). Jako zadania ubezpieczonej określono: wsparcie Dyrektorów i Koordynatorów oddziałów: W., W., G., P., K. poprzez regularny i stały kontakt telefoniczny i elektroniczny oraz wypracowany system raportowania; kontrola oddziałów poprzez monitorowanie stanów wolontariatu i kontakt z władzami szpitali; prowadzenie kampanii rozpowszechniających Fundację i działania podejmowane przez zespoły wolontariuszy; pozyskiwanie fundatorów i darczyńców poprzez przygotowywanie folderów i prezentacji nt. działalności Fundacji; zbieranie informacji w zakresie potrzeb szkoleniowych Dyrektorów i Koordynatorów oddziałów oraz wolontariuszy; wsparcie przy organizacji dużych naborów i spotkań informacyjnych; wsparcie przy realizacji projektów finansowanych z Urzędów Miejskich - pomoc w realizacji zadań, koordynowanie terminów, raportowanie; aktywna współpraca z podmiotami posiadającymi cechy wspólne z Fundacją; cykliczne przygotowywanie sprawozdań merytorycznych z działalności Fundacji; ścisła współpraca z pozostałymi działami organizacji pracy w Fundacji (k. 29).

Stosownie do punktu 4 i 5 „Informacji o warunkach zatrudnienia” praca w systemie home office wykonywana jest drogą telefoniczną i elektroniczną. Wykonywanie obowiązków osoby zatrudnionej w systemie home office pracownik potwierdza poprzez wpisanie liczby godzin na listę obecności. Lista obecności dostępna jest na zamkniętym dysku Fundacji (k. 30).

Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z 14 października 2018 r. ubezpieczona była zdolna do pracy (k. 73). W związku z zawarciem umowy o pracę A. B. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego od dnia 15 października 2018 r. Odwołująca od 19 listopada 2018 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą. W dniu (...) urodziła córkę.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny, zdaniem organu rentowego wskazuje, iż zamiarem którym kierowały się strony przy nawiązywaniu stosunku pracy nie było jej świadczenie w dłuższym okresie czasu, lecz nabycie uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Sąd Okręgowy powołał art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) z których wynika, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu oraz chorobowemu i wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Art. 13 stanowi, że pracownicy podlegają ubezpieczeniu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Z kolei w myśl art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w świetle powołanych przepisów, ustawodawca wiąże powstanie obowiązku ubezpieczenia społecznego nie z samym faktem zawarcia umowy o pracę, ale z rezultatem tej czynności, to jest powstaniem między stronami stosunku pracy.

Z kolei w myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Brak którejkolwiek z powyższych cech wyklucza możliwość zakwalifikowania danego stosunku, jako stosunku pracy, co w konsekwencji prowadzi do braku tytułu do ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy pomiędzy A. B. a Fundacją (...) 15 października 2018 r. doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę, to jest, czy ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika zgodnie z ww. umową.

W ocenie Sądu Okręgowego z dokonanych przez ustaleń wynikało, iż A. B. wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków pracowniczych. Okoliczność ta została potwierdzona przez świadków K. B., A. F. oraz przedstawiciela zainteresowanej E. S..

E. S. zeznała, że podjęła decyzję o zatrudnieniu odwołującej albowiem zagrożone były finanse Fundacji oraz miały być realizowane 4 projekty na organizację wolontariatu. A. B. wcześniej wielokrotnie ratowała takie sytuacje w Fundacji. Z datą zawarcia umowy odwołująca przystąpiła do pracy. Pracowała w domu. E. S. jako przykład podała sytuację, w której koordynatorka z W. nie wywiązywała się ze swoich obowiązków i odwołująca musiała przejąć jej obowiązki. Odwołująca zorganizowała tam szkolenia, wynajęła salę, znalazła szkoleniowców, dała ogłoszenia do wolontariuszy i ogłoszenie rekrutacyjne na zewnątrz. Znalazła też we W. psychologów, doprowadziła do przeprowadzenia z nimi rozmów rekrutacyjnych. W tym samym czasie odwołująca podobne czynności wykonywała pracując zdalnie w K.. Miała ona ustabilizować nie tylko sytuację finansową związaną z projektami, które były finansowane przez fundusze samorządowe, jak również nie dopuścić do upadku wolontariatu. A. B. wykonywała polecenia E. S.. Miała doświadczenie z tworzenia wolontariatu w K..

Świadek K. B., mąż odwołującej, zeznał, że A. B. od lat jest związana z Fundacją. Powodem zawarcia umowy o pracę była chęć zarobienia i rozwiązania problemów. Odwołująca pracowała w domu 8 godzin dziennie. Wykonywała swoją pracę przy pomocy komputera i telefonu. Wykonywała polecenia prezesa fundacji (...).

Świadek A. F. zeznała, że odwołująca wykonywała polecenia prezesa Fundacji. Dzięki jej pracy fundacja wyszła na prostą. Przy tym zakres obowiązków odwołującej w Fundacji uniemożliwiał jednoczesne zatrudnienie w jakiegokolwiek innej pracy. Odwołująca pracowała w domu zdalnie tak jak pracuje większość osób związanych z Fundacją.

Przesłuchana w charakterze strony A. B. zeznała, że w związku z krytyczną sytuacją w Fundacji, która pojawiła się w 2018 r., a polegała na problemach z zamknięciem projektów finansowanych z budżetów miast i innych pieniędzy publicznych, jak również z koniecznością zwiększenia liczebności wolontariatu na rzecz fundacji, poprawy jakości merytorycznego zarządzania, dostała propozycję podjęcia pracy na stanowisku menadżera d/s wsparcia merytorycznego i ją przyjęła. Nadal była członkiem zarządu. Czynności, które wykonywała na podstawie stosunku pracy były zupełnie inne. W miejscu zamieszkania, w ramach systemu home office świadczyła codziennie pracę pod kierunkiem prezes E. S., która wyznaczała zadania telefonicznie i mailowo. Obowiązkiem odwołującej było doprowadzenie we W. do zmiany osoby zarządzającej oddziałem. Oprócz tego brała udział w rekrutacji psychologów (zamieszczenie ogłoszeń, wybór osób do rozmów z prezesem, przejrzenie CV i listów motywacyjnych). Takie same czynności podejmowała przy wyłonieniu wolontariuszy. Ponadto musiała poprzez rozmowy telefoniczne, maile doprowadzić do poprawy komunikacji z dyrektorem oddziału w K.. W W. doprowadziła do rekrutacji wolontariuszy i rozmów rekrutacyjnych. W tych miastach z odwołującą współpracowali dyrektorzy oddziałów, lub wyznaczone przez prezesa Fundacji osoby, którym zlecała do wykonania część zadań. Na zwolnienie lekarskie została skierowana dlatego, że miała wymioty, silne bóle, krwawienia. Musiała leżeć, nie wysiłać się. A. B. chciałaby wrócić do pracy w Fundacji, ale ze względu na stan zdrowia córki, która urodziła się z zespołem (...) prawdopodobnie będzie musiała dłużej z nią zostać.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania powyższych osób, gdyż są one spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Wymienili oni szczegółowo czynności jakie wykonywała odwołująca. Organ rentowy w toku postępowania nie przedstawił żadnych dowodów, które ostatecznie podważyłyby wiarygodność przesłuchanych osób.

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiony materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdza słuszności stanowiska organu rentowego. A. B. wykonywała bowiem nałożone na nią umową o pracę obowiązki, w pełnym wymiarze czasu pracy w swoim domu. Do wykonywania powierzonych jej zadań wystarczające były posiadane przez nią umiejętności.

Zdaniem sądu pierwszej instancji konieczność zatrudnienia odwołującej wynikała z trudnej sytuacji finansowej i organizacyjnej Fundacji (...). Okoliczność ta wskazuje na faktyczną potrzebę i intencję pracodawcy w przedmiocie zatrudnienia pracownika, a także na faktyczne wykonywanie pracy przez A. B. – okoliczności te jednoznacznie wykluczają zawarcie umowy o pracę w celu obejścia ustawy czy też jedynie dla pozorów.

Sąd Okręgowy podkreślił, że cięża nie stanowi przesłanki wyłączającej możliwość zawarcia umowy o pracę. Brak jest bowiem przepisu sankcjonującego taki zakaz, czy też pozbawiającego umowy o pracę zwartej w takiej sytuacji jakichkolwiek walorów prawnych.

Stan zdrowia ubezpieczonej w dacie zawarcia umowy o pracę umożliwiał realizację obowiązków pracowniczych, a w czasie pomiędzy nawiązaniem stosunku pracy a powstaniem niezdolności do pracy ubezpieczona efektywnie i w pełnym wymiarze świadczyła pracę, na co wskazują ustalenia faktyczne sprawy. O braku pozorności spornej umowy świadczył ponadto zamiar stron kontynuacji zatrudnienia także po zakończeniu przez odwołującą urlopu macierzyńskiego. Jednak z racji konieczności sprawowania bezpośredniej opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem, mało prawdopodobny jest powrót A. B. do pracy w Fundacji.

Sąd Okręgowy dodał, że sam fakt zawarcia umowy o pracę w celu objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie stanowi obejścia prawa i nie skutkuje nieważnością umowy. Utrwalony jest pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego cel obejścia ustawy polega na takim ukształtowaniu treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu przez nią zakazanego. Umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Krytyczny ogląd zawierania umów o pracę przez kobiety w zaawansowanej ciąży i ich krótkotrwałe zatrudnienie, rodzące prawo do pełni świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa, może uzasadniać poczucie nadużywania prawa, jednak nie jego obejścia. Wady oświadczeń

woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywierają skutku w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez „fikcyjne” zawarcie umowy, tj. takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. Opisuje to sytuacja, w której dochodzi do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej podmiotem ubezpieczenia, nieświadczącej pracy i przez to nienoszącej cech „zatrudnionego pracownika”, gdy nie są wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy o pracę (por. np. wyroki z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/11; z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98 oraz z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00). Nie można przypisać celu obejścia prawa (art. 58 § 1 kc w związku z art. 300 kp) stronom umowy o pracę, na której podstawie rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy. Artykuł 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - stosownie do art. 2 kp - osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę zawarły. Obejściem prawa jest więc zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę. Kodeks pracy nie reguluje skutków nieważności umowy o pracę. Pogląd ten, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04 Sąd Okręgowy w pełni podziela.

W ocenie Sądu Okręgowego fakt realizowania zawartej przez strony w dniu 15 października 2018 r. umowy nie budzi wątpliwości. Zeznania przesłuchanych osób, wskazują, że A. B. świadczyła pracę codziennie, miała swoje miejsce pracy i wyznaczony zakres obowiązków a za swoją pracę otrzymała wynagrodzenie. Równocześnie organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, że umowa nie była faktycznie realizowana przez strony. Jak wyżej wskazano, nie można przypisać celu obejścia prawa stronom umowy o pracę, na której podstawie rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy.

Sąd Okręgowy na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i 99 k.p.c. w zw. § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy, zaskarżając go w całości i temu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mają istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

a) art. 231 k.p.c. poprzez przyjęcie w oparciu o zeznania stron oraz świadków (A. F., K. B.), że A. B. świadczyła pracę na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego na rzecz płatnika składek pomimo, że nie została przedstawiona dokumentacja potwierdzająca ww. okoliczność;

b) art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie za udowodniony fakt świadczenia pracy w ramach umowy o pracę w oparciu o dowody z zeznań świadków, świadczących na korzyść odwołującej, które ze względu na powiązania koleżeńskie lub rodzinne budzą wątpliwość, a ponadto poprzez uznanie, że ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika składek, podczas gdy brak jest dowodów na powyższą okoliczność,

c) art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. przez niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza ginekologa w celu wyjaśnienia czy odwołująca od 15 października 2018 r. była zdolna do podjęcia pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. dz. U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) poprzez niewłaściwe zastosowanie tj. przyjęcie, że odwołująca podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w Fundacji (...), podczas gdy w sprawie nie ma żadnych dowodów wskazujących, że odwołująca wykonywała pracę na rzecz płatnika składek na podstawie umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obydwie instancje.

Pełnomocnik odwołującej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za drugą instancję.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna, bowiem wskazane w niej zarzuty prowadzą do odmiennej oceny materiału dowodowego sprawy niż ta, której Sąd Okręgowy dokonał i przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy błędnie ustalił stan faktyczny sprawy. Ocena zgromadzonych w sprawie dowodów pomija szereg okoliczności związanych z dokumentowaniem zatrudnienia, zgłoszeniem do ubezpieczenia oraz potrzebą zatrudnienia A. B. w Fundacji (...) (dalej: Fundacji). Dokonana przez sąd pierwszej instancji ocena dowodów nie uwzględnia zasad doświadczenia życiowego i racjonalności, w konsekwencji przekracza granice swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Z prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że A. B. była zatrudniona w Fundacji w pełnym wymiarze czasu pracy od 24 września 2009 r. do 31 maja 2015 r. na stanowiskach specjalista ds. wolontariatu w K., koordynator projektów, zastępca dyrektora Fundacji oraz dyrektor Fundacji. Stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych (k. 15). Odwołująca od 2010 r. pozostaje w Zarządzie Fundacji, pełniąc w tym czasie funkcje: członka zarządu Fundacji, a od stycznia 2019 r. zastępcy prezesa zarządu Fundacji. Odwołująca od 23 września 2016 r. do maja 2018 r. była zatrudniona w Fundacji (...) z siedzibą w B. (k. 20).

A. B. i E. S. reprezentująca Fundację (...), podpisały umowę o pracę datowaną na 15 października 2018 r. Zgodnie z treścią tej umowy A. B. zobowiązała się do wykonywania pracy na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 4.929 zł. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano B. (w tym miejsce zamieszkania pracownika), Oddziały Fundacji (k. 28). Praca miała być wykonywana w systemie home office - drogą telefoniczną i elektroniczną (pkt 4 i 5 (...) o warunkach zatrudnienia").

Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim datowanym na 14 października 2018 r., złożonym w toku postępowania sądowego, A. B. była zdolna do pracy (k. 73). Odwołująca od 19 listopada 2018 r. do dnia poprzedzającego urodzenie dziecka 25 czerwca 2019 r. była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą.

Oceniając materiał dowodowy zebrany w sprawie, należy podkreślić, że krótki okres, kiedy praca mogła być wykonywana przez odwołującą się, przypadający od 15 października 2018 r. do 18 listopada 2018 r., nie ma samodzielnie decydującego znaczenia dla oceny pozorności nawiązanego stosunku pracy pomiędzy stronami umowy o pracę. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 czerwca 2006 r. (I UK 337/05) wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 Kodeksu pracy). Krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może samo w sobie stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Na rozstrzygnięcie w sprawie nie może mieć również wpływu samodzielnie okoliczność, że strony umowy o pracę zawarły umowę o pracę, w celu uzyskania przez A. B. (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ubezpieczenia społecznego. 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 że ustawodawca w szeregu regulacji, osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05) 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. Nie zwalania to jednak 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 realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego.

Analizując, czy od 15 października 2018 r. A. B. powinna podlegać ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu oraz chorobowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z Fundacją (...), Sąd Okręgowy zasadnie odwołał się do przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, które określają przesłanki objęcia pracownika obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym. Sąd zasadnie też odwołał się do definicji pracownika, w rozumieniu art. 8 ust. 1 u.s.u.s. Według tej definicji pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, przez którego nawiązanie, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie; 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy; 3) przy której wykonywaniu nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania; 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście; 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/05). Spełnienie tych warunków pozwala na przyjęcie, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Tym samym wypełnienie powyższych warunków obliguje do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie należy uznać pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. O tym jednak, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, wypłata wynagrodzenia, odbycie szkolenia BHP, podpisywanie listy obecności, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, które określa art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2006 r., I UK 120/06). Do objęcia pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym nie może zatem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona, albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są to jedynie pozorowane czynności pracownika. W tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że układ okoliczności faktycznych ujęty całościowo uzasadnia zasadnicze wątpliwości co do wykonywania czynności przez A. B. w ramach stosunku pracy. Na ocenę realności zatrudnienia powinny mieć wpływ okoliczności towarzyszące zawarciu umowy o pracę, zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, w połączeniu rzeczywista potrzebą zatrudnienia pracownika.

Jak wynika z art. 36 ust. 2 i ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek ma obowiązek zgłosić pracownika od ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. Bezsporne w sprawie jest, że A. B. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w Fundacji została zgłoszona do obowiązkowych

ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego od 15 października 2018 r., ale w odniesieniu do tej daty zgłoszenie do ubezpieczeń nastąpiło z przekroczeniem ustawowego terminu, 20 listopada 2018 r. (k. 24 akt organu rentowego), tj. w trakcie trwającej już niezdolności do pracy. Istotne jest też to, że w odniesieniu do daty ostatniej miesięczki (20.09.2018 r. –opinia lk. 148) odwołująca o stanie ciąży dowiedziała się na kilka dni przed wizytą u lekarza ginekologa, która nastąpiła 2 listopada 2018 r. Od 19 listopada 2018 r. odwołująca przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą, a od 9 grudnia 2018 r. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego.

Jak już wyżej wskazano, zatrudnienie kobiety w ciąży, które zbiega się z szybkim korzystaniem przez ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie może samodzielnie mieć wpływu na ocenę czy strony rzeczywiście łączyła umowę o pracę. Zasady doświadczenia życiowego wskazują jednak, że takie zatrudnienie może budzić wątpliwości, szczególnie wtedy, gdy koreluje z innymi okolicznościami, które podważają racjonalność i celowość takiego zatrudnienia.

Po pierwsze, należy zwrócić uwagę, że ze złożonej do akt sprawy umowy o pracę datowanej na 15 października 2018 r. wynika, iż odwołująca została zatrudniona przez Fundację na stanowisku menadżer ds. wsparcia merytorycznego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem w kwocie 4.929 zł. Praca miała być wykonywana w systemie home office. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano B. (w tym miejsce zamieszkania pracownika) oraz Oddziały Fundacji (k. 28). Jako zadania ubezpieczonej określono: wsparcie Dyrektorów i Koordynatorów oddziałów: W., W., G., P., K. poprzez regularny i stały kontakt telefoniczny i elektroniczny oraz wypracowany system raportowania; kontrola oddziałów poprzez monitorowanie stanów wolontariatu i kontakt z władzami szpitali; prowadzenie kampanii rozpowszechniających Fundację i działania podejmowane przez zespoły wolontariuszy; pozyskiwanie fundatorów i darczyńców poprzez przygotowywanie folderów i prezentacji nt. działalności Fundacji; zbieranie informacji w zakresie potrzeb szkoleniowych Dyrektorów i Koordynatorów oddziałów oraz wolontariuszy; wsparcie przy organizacji dużych naborów i spotkań informacyjnych; wsparcie przy realizacji projektów finansowanych z Urzędów Miejskich - pomoc w realizacji zadań, koordynowanie terminów, raportowanie; aktywna współpraca z podmiotami posiadającymi cechy wspólne z Fundacją; cykliczne przygotowywanie sprawozdań merytorycznych z działalności Fundacji; ścisła współpraca z pozostałymi działami organizacji pracy w Fundacji (k. 29).

Było to więc stanowisko nietypowe i zindywidualizowane, w tym znaczeniu, że zatrudnienia tego nie charakteryzowało typowe zorganizowanie (tj. towarzyszące np. stacjonarnej pracy w biurze czy fabryce), a kwestie dokumentowania tego stosunku pracy oraz wykonywanych czynności mogą budzić wątpliwości. Co istotne, Fundacja przed zgłoszeniem do ubezpieczeń A. B. nie zatrudniała menadżera ds. wsparcia merytorycznego, a w trakcie absencji pracownika, płatnik nie zgłosił do ubezpieczeń nikogo w zastępstwie na to stanowisko. Również na dzień wydania zaskarżonej decyzji płatnik nie zgłaszał do ubezpieczeń żadnych pracowników poza odwołującą. Pozostałe osoby współpracujące z Fundacją w ramach wolontariatu lub umów zleceń.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przy zawieraniu umowy o pracę, strony stosunku pracy miały świadomość, że umowa o pracę w reżimie pracowniczym nie będzie w rzeczywistości realizowana. Wskazać należy na brak realnej potrzeby pracodawcy zatrudnienia pracownika. Z wyjaśnień prezesa Fundacji (...) wynika, że powodem zatrudnienia A. B. była potrzeba ratowania Fundacji z kłopotów finansowych i organizacyjnych. Prezes Fundacji podkreślała, że sytuacja, w której znalazła się Fundacja była dramatyczna, a odwołująca „miała ustabilizować nie tylko sytuację finansową związaną z projektami, które były finansowane przez fundusze samorządowe, ale również nie dopuścić do upadku wolontariatu w miastach, gdzie zaczął się ona sypać”. Jednocześnie prezes przyznała, że końcowym efektem pracy odwołującej było wyprowadzenie fundacji z problemów, a wszystkie projekty zostały przez nią zrealizowane (k. 76 v.). W ocenie Sądu Apelacyjnego, zestawiając zadanie, które zostało postawione odwołującej do wykonania oraz fakt jego zrealizowania, w krótkim okresie zatrudnienia, przez który odwołująca mogła świadczyć pracę (od 15 października – 18 listopada 2018 r.), czyni podaną przez płatnika składkę przyczynę zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony, mało wiarygodną, skoro na jej zrealizowanie wystarczyło odwołującej zaledwie 5 tygodni pracy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia (potrzeba zatrudnienia pracownika) są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 lutego 2002 r. II UKN 359/99; z 4 lutego 2000 r. II UKN 362/99). Zdaniem Sądu Apelacyjnego,



zatrudnienie A. B. na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony nie było niezbędne Fundacji, tym bardziej, że podczas tego zatrudnienia, odwołująca w krótkim czasie zrealizowała postawione przed nią doraźne zadanie, a ponadto cały czas pełniła w Fundacji funkcję członka zarządu.

Po drugie, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na złożoną do akt sprawy umowę o pracę, datowaną na 15 października 2018 r., a jak twierdzi odwołująca – zawartą 15 października 2018 r. W umowie tej wskazano, że dniem rozpoczęcia pracy będzie 15 października 2019 r. Taka typowa pomyłka, jako samodzielna okoliczność nie musi o niczym świadczyć, ale może sugerować, że dokument ten został w rzeczywistości sporządzony w roku następnym.

Po trzecie, należy również mieć na uwadze, że kopia orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego, została złożona dopiero w toku postępowania sądowego (k. 73, k. 175 oryginał). Analizując przedłożony dokument i sposób jego wystawienia, trudno nie zauważyć powielenia błędu w dacie, a mianowicie, że w orzeczeniu lekarskim (datowanym na 14 października 2018 r., a była to niedziela) wskazano, że zostało wydane na podstawie skierowania na badanie lekarskie z 10 października 2019 r. Ponownie stwierdzić należy, że pomyłka w dacie, nie musi dyskwalifikować samego orzeczenia, jednak po raz kolejny nasuwa się sugestia, że w rzeczywistości został on sporządzony dopiero w roku 2019. Doświadczenie życiowe także sugeruje, że wstępne badania lekarskie odbywają się zazwyczaj w dni powszednie, a nie w niedzielę. Powyższe okoliczności łącznie podważają wiarygodność orzeczenia, tym bardziej, że lekarz medycyny pracy D. W., która wydała to orzeczenie, nie mogła go odnaleźć w rejestrach orzeczeń wydanych w 2018 r. (k. 177, 180)

Z uwagi na powyższe rozbieżności, Sąd Apelacyjny dostrzegł konieczność przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego i dopuścił dowód z opinii biegłego ginekologa na okoliczność czy odwołująca od 15 października 2018 r. była zdolna do pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (k. 129). Biegły lekarz ginekolog w opinii z 13 sierpnia 2020 r. orzekł, że w jego ocenie 15 października 2018 r. nie było przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego (k. 148).

Sąd Apelacyjny miał też na względzie, że co prawda z bilansu rocznego Fundacji (k. 146-147), przedłożonego w toku postępowania odwoławczego wynika, że Fundacja miała finansową możliwość zatrudnienia A. B., natomiast zdziwienie budzi to, że pierwsza wypłata wynagrodzenia (za październik, listopad i grudzień 2018 r.) miała miejsce dopiero 2 stycznia 2019 r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, okoliczności związane z zatrudnieniem A. B. w Fundacji (...) wskazywały na wątpliwe realizowanie rzeczywistego stosunku pracy. Należy bowiem zauważyć, iż 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. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie zostało udowodnione, aby A. B. wykonywała pracę na rzecz Fundacji w ramach stosunku pracy, tj. w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy oraz pod jego nadzorem.

Materialne dowody, które odwołująca przedstawiła na potwierdzenie wykonywania przez siebie pracy od 15 października 2018 r. do 18 listopada 2018 r., są nieliczne i mało znaczące dla oceny materialnych efektów jej pracy. Są to wydruki z poczty elektronicznej A. B. z widoczną listą wysyłanej do niej korespondencji w okresie od 23 października 2018 r. do 20 listopada 2018 r. oraz dokumentacja osobowa odwołującej, która mogła zostać sporządzona wyłącznie dla uwiarygodnienia wykonywania pracy. Należy zauważyć, że odwołująca od 19 listopada 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, ale nie miało wpływu na zmniejszenie przychodzącej korespondencji, co może też sugerować, że aktywność na poczcie elektronicznej związana była nie ze stosunkiem pracy, ale z jej aktywnością w zarządzie Fundacji.

Sąd Apelacyjny uznał za niewiarygodne zeznania świadków (K. B., A. F. i wyjaśnienia stron (A. B. i E. S.) w zakresie, jakim starali się wykazać, że odwołująca wykonywała w Fundacji określone czynności w ramach stosunku pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego, nie można wykluczyć, że odwołująca podejmowała w październiku i listopadzie 2018 r. intensywniejsze czynności związane z funkcjonowaniem w Fundacji, jednak zdaniem Sądu Apelacyjnego opisany wyżej szereg korelujących ze sobą okoliczności towarzyszących, świadczy o tym, że nie następowało to w

ramach stosunku pracy. Uzasadnione wątpliwości co do realnego zawarcia umowy o pracę powodują: okoliczność, iż odwołująca od 2010 r. pełni funkcje w zarządzie Fundacji, brak materialnych dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie pracy na rzecz Fundacji w ramach umowy o pracę, późne zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych, wypłata wynagrodzenia z opóźnieniem łącznie za 3 miesiące, pojawiające się błędy w datach (w umowie i orzeczeniu lekarskim) oraz brak realnej potrzeby zatrudnienia pracownika w reżimie pracowniczym.

Podsumowując, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać, że praca odwołującej na rzecz Fundacji (...) była wykonywana w ramach stosunku pracy, o którym stanowi art. 22 k.p. Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak było ponadto uzasadnionej potrzeby zatrudnienia A. B. w reżimie pracowniczym. Istnienie przesłanek wynikających z art. 22 k.p. musi mieć charakter rzeczywisty. Sam fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza automatycznie, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a jedynym celem zawarcia umowy o pracę było umożliwienie skorzystania z dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowa taka jest pozorna. W tej sytuacji należy podzielić stanowisko organu rentowego, że zawarta umowa o pracę jako pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p., nie wywarła skutku w postaci objęcia od 15 października 2018 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, należało zmienić zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i oddalić odwołanie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. (pkt 1. i 2. wyroku).

O kosztach procesu orzeczono zgodnie art. 98 w zw. z art. 99 k.p.c. Wynagrodzenie pełnomocnika organu rentowego za udział w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (pkt. 2. wyroku) ustalono zgodnie z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym od 30 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), a za udział w postępowaniu apelacyjnym – zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 tego rozporządzenia (pkt. 3 wyroku).