

Sygn. akt III AUa 1571/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Monika Kowalska
Sędziowie:	SSA Maria Szaroma (spr.) SSA Iwona Łuka-Kliszcz
Protokolant:	st.sekr.sądowy Dorota Stankowicz

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2013 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **A. W.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.**

przy udziale zainteresowanej : (...) Spółki z o.o. w B.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji wnioskodawczyni A. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2012 r.  
sygn. akt IV U 330/11

### **o d d a l a a p e l a c j ę .**

Sygn. akt III AUa 1571/12

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie **A. W.** od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 10 stycznia 2011 r. stwierdzającej, że nie podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. od dnia 28 czerwca 2010 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że (...) sp. z o.o. powstała w 2008 r. i zajmuje się szeroko pojętą działalnością budowlaną. Biuro spółki znajduje się w B., przy czym tymczasowo znajdowało się również w M.. Wyłącznymi udziałowcami spółki są wnioskodawczyni A. W. (5% udziałów), jej ojciec B. N. (1) (posiadający najwięcej, bo 75% udziałów), jej bracia G. N. (1) i B. N. (1), babcia J. N. oraz jej wuj M. N.. W skład zarządu wchodzi G. N. (1) i B. N. (1) (wcześniej Prezesem

Zarządu był jeszcze T. C.), ale faktycznie kieruje spółką wyłącznie B. N. (1) i on też zajmował się jej sprawami, a zarząd nie podejmował żadnych kluczowych decyzji.

Ustalił też Sąd Okręgowy, że w kwietniu 2010 r. wnioskodawczyni ukończyła technikum, a w czerwcu 2010 r. zdała egzaminy maturalne. Jeszcze w trakcie nauki w szkole pomagała ojcu w pracy, m.in. jeździła z nim na budowy, zawoziła dokumenty do biura rachunkowego do N.. Zaś w dniu 28 czerwca 2010 r. ówczesny Prezes Zarządu (...) sp. z o.o. T. C. podpisał z wnioskodawczynią umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2011 r. Wnioskodawczyni została zatrudniona za wynagrodzeniem (...)zł miesięcznie na stanowisku pracownika biurowego, przy czym nie otrzymała na piśmie zakresu czynności. Równocześnie T. C. udzielił jej pełnomocnictwa do wystawiania, odbierania i podpisywania w imieniu spółki faktur VAT. W rzeczywistości decyzję o zawarciu umowy o pracę z wnioskodawczynią podjął jej ojciec ustalając także warunki pracy i płacy. Wnioskodawczyni podpisywała listę obecności od dnia 28 czerwca 2010 r. do 21 lipca 2010 r. i listę płac za czerwiec i lipiec 2010 r. W dacie zawarcia umowy o pracę wnioskodawczyni była w zaawansowanej ciąży (urodziła dziecko w dniu (...).), a w dniu (...) (...)wyszła za mąż. Cały czas mieszkała jednak z rodzicami, za wyjątkiem okresu od grudnia 2010 r. do stycznia 2011 r., kiedy to zamieszkiwała z mężem. W spornym okresie dorywczo pomagała ojcu w prowadzeniu (...) sp. z o.o., m.in. w dniu 30 czerwca 2010 r. sporządziła protokół odbioru wykonanych elementów robót, podpisywała się na fakturze wystawionej przez B. N. (2), w dniu 16 lipca 2010 r. sporządziła kolejny protokół odbioru wykonywanych elementów i wystawiła fakturę. Jeździła też do biura rachunkowego do N. aby dostarczyć dokumenty i towarzyszyła ojcu w wyjazdach na budowę (podczas dostarczania paliwa, dokumentów, sprawdzaniu pracowników). W dniu 30 lipca 2010 r. wnioskodawczyni wystąpiła o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego do dnia 8 grudnia 2010 r. i urlop ten jej został udzielony (przy czym nieczytelny podpis uniemożliwia identyfikację osoby, która wyraziła jej zgodę). Później na jej wniosek urlop macierzyński przedłożono do dnia 22 grudnia 2010 r., a następnie wnioskodawczyni korzystała z urlopu wypoczynkowego. Aneksiem z dnia 1 lutego 2011 r. w wyniku porozumienia stron zmieniona została umowa o pracę wnioskodawczyni poprzez obniżenie wynagrodzenia do kwoty (...)zł. W dniu 17 października 2011 r. wnioskodawczyni wystąpiła o udzielenie jej urlopu wychowawczego od dnia 9 listopada 2011 r. do 8 listopada 2012 r., co pracodawca potwierdził jej w zaświadczeniu, pomimo braku umowy o pracę z wnioskodawczynią na okres po dniu 30 czerwca 2011 r. Przez wszystkie okresy nieobecności wnioskodawczyni w pracy nigdy nie został zatrudniony inny pracownik na jej miejsce, – (...) sp. z o.o. w ogóle nie zatrudniała innych pracowników. Członkowie zarządu B. N. (1) oraz G. N. (1) nie orientowali się co do okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni w spółce, ani nie mieli wiedzy co do jej obowiązków, czasu pracy, wynagrodzenia, a nawet co do tego czy nadal jest pracownikiem spółki. Również ówczesny Prezes Zarządu T. C., nie miał z wnioskodawczynią kontaktu w pracy, nie wydawał jej też żadnych poleceń, ani nie kontrolował jej pracy.

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy poczynił w oparciu o zalegającą w aktach dokumentację, której autentyczność nie była kwestionowana, a także zeznania świadków I. G., A. L. i J. P. oraz częściowo zeznania świadków T. C., B. N. (1), B. N. (2) i G. N. (1) i częściowo zeznania samej wnioskodawczyni. Jako wiarygodne ocenił Sąd pierwszej instancji powyższe zeznania w zakresie potwierdzenia, że wnioskodawczyni była widziana z ojcem na budowach, a także dostarczała dokumenty (...) sp. z o.o. do biura rachunkowego. Odmówił zaś wiary w tej części, w której świadkowie opisali, że wnioskodawczyni pracowała w spółce regularnie codziennie od godziny 7.00 do 15.00 aż do porodu. Świadczenie sprzecznie przedstawili bowiem fakt zatrudnienia wnioskodawczyni. B. N. (1) twierdził, że Zarząd wspólnie postanowił o zawarciu z nią umowy o pracę, a pozostali świadkowie przyznali, że w ogóle nie mieli wiedzy o zatrudnieniu wnioskodawczyni ani o warunkach jej pracy. Świadczenie odmiennie opisywali też jej obowiązki pracownicze – B. N. (2) twierdził, że jej praca nie polegała na pracy biurowej, ale na jeźdźeniu po budowach. Zaś G. N. stwierdził stanowczo, że pracowała ona w biurze, a do jego obowiązków należała kontrola pracy wnioskodawczyni. Sam zaś nie potrafił nawet przybliżyć czym ona się faktycznie w pracy zajmowała. Charakteru wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy nie potrafił też opisać T. C., pomimo, iż twierdził, że to on podjął decyzję o jej zatrudnieniu i zawarł z nią umowę o pracę. Po czym zmienił zeznania i stwierdził, że nie miał z nią żadnego kontaktu w czasie pracy i nigdy nie podlegała mu służbowo, lecz bezpośrednio B. N. (3), który w rzeczywistości kierował spółką.

W tym stanie rzeczy przyjął Sąd Okręgowy, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszym rzędzie wywiódł, że umowa o pracę zawarta z wnioskodawczynią była nieważna i nie wywoływała skutków prawnych. W

imieniu (...) sp. z o.o. umowę z wnioskodawczynią zawarł bowiem jedynie Prezes Zarządu T. C., zaś umowa spółki przewidywała, że to cały zarząd (tj. prezes i dwóch członków zarządu) zatrudnia i zwalnia pracowników. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego zauważył Sąd Okręgowy, że pomimo tej wadliwości umowy o pracę mogłoby dojść do nawiązania stosunku pracy pomiędzy wnioskodawczynią a (...) sp. z o.o., jeśli doszłoby do przystąpienia do wykonywania nieważnej umowy, a spółka w sposób dorozumiany dopuściłaby wnioskodawczynię do pracy. Innymi słowy, wnioskodawczyni musiałaby rzeczywiście wykonywać pracę na rzecz spółki zgodnie z treścią umowy o pracę, a spółka uznawać ją za pracownika. To zaś oznacza, że od chwili rozpoczęcia przez wnioskodawczynię pracy każdy z trzech członków zarządu spółki nie tylko powinien wiedzieć o tym, że podejmuje ona zatrudnienie na warunkach właściwych dla stosunku pracy i uzyskuje wynagrodzenie, ale także godzić się na to. Tymczasem wszyscy członkowie zarządu (...) sp. z o.o. w ogóle nie orientowali się w najbardziej podstawowych kwestiach dotyczących pracy wnioskodawczyni na rzecz spółki. Ponadto wykreowany sporną umową stosunek wnioskodawczyni ze spółką nie charakteryzował się istotnymi dla stosunku pracy cechami, w tym w szczególności zasadą podporządkowania pracownika, co wyraża się w obowiązku wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy i stosowania się do jego poleceń, a po stronie pracodawcy polega na organizowaniu pracy pracownikowi i kontrolowaniu jej wykonywania. Członkowie zarządu (...) sp. z o.o. nie tylko nie wydawali wnioskodawczyni poleceń służbowych i nie organizowali jej pracy, ale nawet nie mieli wiedzy o przebiegu jej zatrudnienia i nie orientowali się na czym jej praca polega. Ponadto wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz spółki czynności nie miały charakteru ciągłego (powtarzalnego) i systematycznego świadczenia pracy w wymiarze odpowiadającym pełnemu etatowi. Poza faktem wystawienia jednej faktury oraz przygotowaniem dwóch protokołów nie ma żadnych materialnych dowodów systematycznej, ciągłej pracy wnioskodawczyni na rzecz spółki. W przypadku świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu istniałoby o wiele więcej dokumentów przez nią sporządzonych lub choćby podpisanych. O ile wnioskodawczyni widziana była także na budowach oraz zawoziła dokumenty spółki do biura rachunkowego, to jednak czynności te nie miały, w ocenie Sądu Okręgowego, charakteru pracowniczego, lecz były incydentalne i związane z nieodpłatną pomocą ojcu. Sąd Okręgowy zauważył też, że wnioskodawczyni zawarła sporną umowę o pracę na miesiąc przed porodem. Trudno więc spodziewać się, że do porodu jeździła regularnie na budowach realizowane przez spółkę aby dowozić paliwo i części oraz kontrolować pracowników. Zatem pomiędzy (...) sp. z o.o. a wnioskodawczynią nie doszło do nawiązania stosunku pracy, a więc nie podlegała ona z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym w oparciu o art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.). W konsekwencji uznał Sąd Okręgowy, że zaskarżona decyzja organu rentowego jest prawidłowa i dowołanie wnioskodawczyni oddalił.

**Apelację** od wyroku Sądu pierwszej instancji wywiodła wnioskodawczyni A. W., zaskarżając go w całości. Zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez ustalenie, że nie pozostawała w stosunku pracy z (...) sp. z o.o. i wniosła w istocie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, iż podlega ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu zakwestionowanej umowy o pracę, względnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelująca podniosła m.in., że pomiędzy nią a spółką (...) sp. z o.o. został nawiązany stosunek pracy oparty na zgodnych oświadczeniach woli co do warunków pracy. W jej ocenie nikt z członków zarządu spółki nie kwestionował ważności umowy o pracę, a decyzję o jej zatrudnieniu podjęli razem i akceptowali ją. Apelująca podkreśliła, że w czasie spornego zatrudnienia wykonywała pracę na rzecz spółki, m.in. poprzez podpisywanie faktur, protokołów kontrolnych, sprawdzała też pracowników na budowach, gdzie dowoziła paliwo oraz dostarczała dokumenty spółki do biura rachunkowego, a także zajmowała się innymi sprawami. Zaś za wykonywaną pracę otrzymywała wynagrodzenie, a pracodawca odprowadzał należne składki na ubezpieczenia społeczne. Apelująca zakwestionowała też wywody Sądu pierwszej instancji o dorywczym charakterze wykonywanych przez nią czynności na rzecz spółki oraz braku podporządkowania pracowniczego. W jej ocenie pracę wykonywała w sposób stały w pełnym wymiarze czasu pracy. Zaś podlegała służbowo B. N. (3), któremu zarząd powierzył kontrolę i ustalenie zakresu wykonywanych przez nią obowiązków.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nie zawiera argumentów prawnych, pozwalających podważyć pierwszoinstancyjne rozstrzygnięcie.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela poczynione ustalenia faktyczne i dokonaną przez Sąd pierwszej instancji interpretację przepisów art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.).

Na uwzględnienie nie zasługują zarzuty apelacji dotyczące błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. W sytuacji, gdy całość zebranych w sprawie dokumentów oraz zeznań świadków potwierdza brak rzeczywistego świadczenia przez wnioskodawczynię pracy w ramach zawartej umowy o pracę, a nawet fakt pozorności zawartej umowy i na okoliczność taką wskazują wszelkie dowody przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji, negatywna ocena wiarygodności takiego materiału dowodowego winna być poprzedzona szczególnie wnikliwą analizą oraz przekonująco uzasadniona. W innym przypadku stanowi bowiem ocenę dowolną, naruszającą granice swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c., na podstawie którego sąd przeprowadzający postępowanie dowodowe ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Określone w tym przepisie granice swobodnej oceny dowodów nie zostały w ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie przekroczone. Sąd pierwszej instancji szczegółowo odniósł się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, a oceniając go odwołał się zarówno do zasad logiki jak i doświadczenia życiowego, w szczególności skupiając się na okolicznościach świadczących o charakterze zatrudnienia wnioskodawczyni na rzecz spółki (...), braku zamiaru rzeczywistego jej świadczenia ze strony pracownicy, jak również okolicznościach związanych z rzeczywistym prowadzeniem działalności przez spółkę. Sąd pierwszej instancji dokonał też wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego, w szczególności wskazując na sprzeczności oraz brak spójności w zeznaniach świadków i dokonał prawidłowej ich oceny. W tym zakresie zarzuty apelacji sprowadzające się do przyjęcia całkowicie odmiennych wniosków jedynie w oparciu o część zeznań strony (samej wnioskodawczyni) lub ich wybiórcze przytoczenie nie mogą stanowić podstawy do uwzględnienia apelacji. Apelująca powołując się jedynie na własne zeznania oraz twierdzenia B. N. (1), który potwierdził fakt jej zatrudnienia, całkowicie pomija zeznania pozostałych słuchanych w sprawie świadków (w tym pozostałych członków zarządu), którzy albo zeznali, że w ogóle nie mieli wiedzy o jej pracy na rzecz spółki, albo nie potrafili choćby przybliżyć, na czym miała polegać jej praca.

W każdej sytuacji tego rodzaju, gdy zachodzi wątpliwość co do ważności zawartej umowy o pracę, szczegółowego wyjaśnienia wymaga, czy pomiędzy stronami nastąpiło faktyczne nawiązanie stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, czy też zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter fikcyjny, a to z tej przyczyny, że pomimo zawartej umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 545/03, OSNP 2005 nr 24, poz. 338 oraz z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294). Należy potwierdzić wywoły Sąd pierwszej instancji, iż pomimo wadliwej reprezentacji przy zawarciu spornej umowy o pracę po stronie (...) sp. z o.o. mogłoby dojść do nawiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią, jeśliby doszło do rzeczywistego świadczenia przez nią pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli gdy praca jest wykonywana według przymiotów stosunku pracy zgodnie z wolą pracownika i pracodawcy (art. 22 §1 i §1<sup>1</sup> k.p. i art. 11 k.p.). Chodzi więc o sytuację, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do pracy, godzi się na świadczenie przez niego pracy i wypłaca mu wynagrodzenie, a pracownik na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem prace świadczy wiedząc, że realizuje obowiązki wynikające ze stosunku pracy. Tymczasem okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy, zebrany w sprawie materiał dowodowy i na jego podstawie wyciągnięte wnioski, dawały Sądowi pierwszej instancji podstawę do dokonania ustalenia, że pomiędzy A. W. a (...) sp. z o.o., nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy z uwagi na brak świadczenia pracy w reżimie pracowniczym. W związku z czym A. W. nie podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu w okresie objętym sporną umową.

Twierdzenia zawarte w apelacji, że materiał dowodowy w sprawie nie dawał żadnej podstawy do przyjęcia, iż wnioskodawczyni nie wykonywała faktycznie pracy na rzecz (...) sp. z o.o., są nieuprawnione, a przytoczone okoliczności na ich potwierdzenie stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Istotą ustaleń była bowiem kwestia, czy stron umowy o pracę można przypisać zamiar wzajemnego zobowiązania się – wnioskodawczyni jako pracownika do świadczenia pracy, a pracodawcy do powierzenia jej pracy i wynagrodzenia za nią – oraz czy umowa była rzeczywiście realizowana (wykonywana), w szczególności czy wnioskodawczyni w rzeczywistości pracę świadczyła. Sam fakt zaawansowanej ciąży wnioskodawczyni zawierającą właśnie umowę o pracę jest jedną z okoliczności, która w powiązaniu z innymi pozwala potwierdzić bądź zaprzeczyć czy wolą stron zawartej umowy o pracę było jej rzeczywiste wykonywanie, czy też zamiar ten był tylko fikcyjny i był podyktowany chęcią uzyskania statusu pracownika i korzyści stąd płynących w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania świadczeń w postaci zasiłków chorobowych, macierzyńskiego, czy urlopu wychowawczego bez rzeczywistego świadczenia pracy. Z całą mocą podkreślić jednak należy, że okoliczność ta per se nie daje jeszcze podstaw do stanowczego wniosku w tym zakresie. Jednakże zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy jako całość wskazuje jednoznacznie, że sporna praca przez wnioskodawczynię nie była faktycznie wykonywana w ramach stosunku pracy. Prawidłowość takiej oceny potwierdza to, że niespełna po miesiącu od rozpoczęcia pracy (tj. w dniu 28 czerwca 2010 r.) wnioskodawczyni urodziła dziecko (w dniu(...).), a później udała się na urlop macierzyński oraz urlop wypoczynkowy. Następnie powróciła do pracy, przy czym do maja 2011 r. miała tylko cztery jednodniowe delegacje. Zaś od dnia 9 listopada 2011 r. do 8 listopada 2012 r. przebywała na urlopie wychowawczym. Z drugiej strony, w (...) sp. z o.o., nie było rzeczywistej i ekonomicznej potrzeby dla utworzenia nowego stanowiska pracy z pełnym etatem z wynagrodzeniem jakie ustalono w umowie o pracę dla wnioskodawczyni ((...)zł), gdy w tym czasie spółka w ogóle nie zatrudniała pracowników i nigdy też nie pracował tam nikt na podobnym stanowisku. Z punktu widzenia optymalizacji gospodarczej było to całkowicie nieracjonalne. Potwierdza to też fakt niezatrudnienia w czasie jej nieobecności w pracy innego pracownika na jej zastępstwo, skoro wynikałaby potrzeba zatrudnienia takiej osoby, a już po kilkunastu dniach wnioskodawczyni nie mogła świadczyć pracy.

Słusznie podkreślił Sąd pierwszej instancji, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje przy tym formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenia pracy przez pracownika z zamiarem realizowania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenia pracy podporządkowanej (także w znaczeniu podporządkowania poleceniom pracodawcy), w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775, z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94). Dokonując kwalifikacji stosunku prawnego należy uwzględnić zarówno zgodny zamiar stron i cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). W okolicznościach, w jakich została zawarta umowa pomiędzy A. W.a (...) sp. z o.o., nie może być mowy o zgodnym zamiarze i woli stron (pracownika i pracodawcy) wykreowania rzeczywistego stosunku pracy. Jak bowiem wynika z zebranego materiału dowodowego członkowie zarządu spółki (B. N. (1) oraz G. N. (1)), a także Prezes Zarządu T. C., nie orientowali się co do okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni w spółce, a nawet nie mieli wiedzy co do jej obowiązków, czasu pracy, wynagrodzenia, czyli podstawowych warunków pracy. Nie wydawali też jej nigdy żadnych poleceń służbowych, nie zlecali jej wykonania czynności pracowniczych, ani nie kontrolowali jej pracy. Co więcej, nie mieli nawet z nią kontaktu w pracy. Trudno więc racjonalnie przyjąć, iż w spółce została z rzeczywistych potrzeb zatrudniona osoba, która nie miała wyznaczonych żadnych obowiązków pracowniczych, ani nie była w pracy kontrolowana, a nawet spotykana. Ponadto wnioskodawczyni była jedynym pracownikiem spółki i nie mogłaby pracować bez kontroli jakiejkolwiek osoby sprawującej zarząd spółką, a już na pewno nie mogła pozostać

niezauważona w pracy. W istocie doszło do formalnego zawarcia pomiędzy wnioskodawczynią a spółką umowy (zresztą wadliwej z uwagi na nienależytą reprezentację po stronie spółki) oraz dorywczej pomocy wnioskodawczyni ojcu B. N. (3), który jakkolwiek był głównym udziałowcem (...) sp. z o.o., i zajmował się prowadzeniem jej spraw, to jednak nie miał rzeczywistych uprawnień do działania w imieniu spółki i reprezentowania jej. Trafnie więc Sąd pierwszej instancji ocenił, iż wykonywane przez wnioskodawczynię czynności, jak towarzyszenie ojcu w wizytach na budowach, dostarczanie dokumentów spółki do biura rachunkowego, czy też sporządzenie faktury i dwóch protokołów, mogą być traktowane jedynie jako nieodpłatna pomoc w sprawach spółki należącej do członków jej rodziny, w tym w szczególności ojca. Tym bardziej, że aktywność wnioskodawczyni miała charakter incydentalny, okazjonalny i nie można uznać, że miała istotny wpływ na działalność spółki.

Przepis art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli – stosownie do art. 22 k.p. – osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę „formalnie zawarły”. Tak więc zawarcie umowy o pracę, bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego (prawa do urlopów związanych z chorobą lub macierzyństwem), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy.

Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A w sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż zaskarżony wyrok oparty został na niewadliwych ustaleniach faktycznych i jest zgodny z prawem a apelacja jako nie zawierająca usprawiedliwionych zarzutów na zasadzie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.