

Sygn. akt III AUa 46/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Marta Fidzińska - Juszczyk SSA Bożena Lichota
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2015 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **M. K. i M. G.**

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

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji wnioskodawców: M. K. i M. G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. akt VII U 675/13

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od M. K. i M. G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt III AUa 46/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił odwołania M. K. i M. G. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 20 lutego 2013 r. stwierdzającej, że M. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika M. G. od dnia 16 sierpnia 2012 r. (pkt I.) oraz zasądził od M. K. i M. G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwoty po 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (w pkt II.).

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczyni M. K. w 2004 r. ukończyła Zespół Szkół (...), uzyskując tytuł technika handlowca, a w 2006 r. ukończyła (...). – Szkołę Stylizacji Paznokci. W latach 2004-2005 była zatrudniona na stanowisku barmanki, a w latach 2005-2009 na stanowisku doradcy klienta. Następnie od dnia 1 października 2009 r. do 30 listopada 2012 r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w (...)sp. z o.o. (...) na podstawie umowy o pracę na stanowisku operatora sieci komórkowych. W dniu 16 sierpnia 2012 r. wnioskodawczyni zawarła z M. G. prowadzącym pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą (...) Grupa (...) w K., reprezentowanym przez G. Ć., umowę o pracę na czas określony od dnia 16 sierpnia 2012 r. do 31 sierpnia 2022 r. Zgodnie z postanowieniami tej umowy wnioskodawczyni z dniem 16 sierpnia 2012 r. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej. Wysokość wynagrodzenia została ustalona na kwotę 6.200,00 zł brutto. Pracę miała wykonywać w godzinach od 10:00 do 18:00, od poniedziałku do piątku. Właścicielem firmy był M. G. (dziadek drugiego dziecka wnioskodawczyni). Firma posiadała trzy oddziały w K. i zajmuje się prowadzeniem usług lombardowych, usług rachunkowych i reklamowych, a także prowadzeniem gabinetu masażu leczniczego i usług rehabilitacyjnych. W 2012 r. firma ta zatrudniała około 15 osób w tym pracownika zatrudnionego jako pomoc w księgowości, działalności lombardowej oraz osoby na stanowiskach kolporterów ulotek. Wysokość wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiła od 1.600,00 do 4.000,00 zł. Wynagrodzenie uzależnione było od rodzaju powierzonych czynności. W 2012 r. firma prowadziła obsługę rachunkową około 15 firm. Za usługę dokonania rozliczeń księgowych firma otrzymywała wynagrodzenie średnio 300,00 zł od jednej firmy. W latach 2012-2013 (...) Grupa (...) rocznie wypracowywała zysk w wysokości ok. 40-50 tys. zł. Aktualnie firma zatrudnia 5 osób w tym 2 pracowników lombardu, osobę zajmującą się usługami konserwacyjnymi i obsługą sieci elektrycznych oraz osobę zajmującą się pozycjonowaniem strony internetowej. W firmie zatrudniony jest syn właściciela G. G. na 1/10 etatu, wykonując prace przy usługach lombardowych.

Ustalił dalej Sąd Okręgowy, że wnioskodawczyni od dnia 16 sierpnia 2012 r. do 13 września 2012 r. wykonywała w (...) Grupie (...) czynności polegające na wprowadzaniu dokumentów księgowych do systemu informatycznego oraz przygotowywaniu dokumentów, które następnie podpisywał właściciel firmy. Wykonywania tych czynności uczył ją pracownik G. Ć. i wykonywała je w siedzibie firmy przy Pl. (...). Przez kilka dni zajmowała się także rejestracją pacjentów. Z tytułu zawartej umowy o pracę wnioskodawczyni została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. Od dnia 14 września 2012 r. wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy przypadającą w okresie ciąży. W kwietniu 2013 r. urodziła dziecko i następnie przeszła na zasilek macierzyński, a obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. W czasie jej nieobecności w pracy jej obowiązki przejął właściciel firmy oraz pracownik G. Ć..

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy poczynił w oparciu o zalegające w aktach dokumenty (w tym umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2012 r.), a także na podstawie zeznań świadków R. J. i G. Ć. oraz częściowo zeznań wnioskodawców. Wiarygodność i prawdziwość dokumentów nie była kwestionowana. Zeznania świadka R. J. również są wiarygodne, albowiem świadek ten widział „dwa razy w życiu” M. K. oraz zeznał tylko odnośnie tych okoliczności, co do których posiadał wiedzę. Natomiast niewiarygodne w ocenie Sądu Okręgowego są zeznania świadka G. Ć. oraz wnioskodawców co do faktu wykonywania przez wnioskodawczynię pracy codziennie od 10-18 od poniedziałku do piątku. Z jednej strony świadek R. J. zeznał, iż widział wnioskodawczynię „dwa razy w życiu”, jeden raz przy wykonywaniu prac biurowych w 2012 r. przy Pl. (...), a drugi raz w 2013 r. na ul. (...) w Gabinetcie (...). Świadek ten nie wiedział jednak co faktycznie wnioskodawczyni wykonywała i przez jaki czas. Na podstawie jego zeznań nie można więc uznać, iż wnioskodawczyni wykonywała pracę codziennie. Z kolei świadek G. Ć. wyraźnie potwierdził, iż wnioskodawczyni wykonywała prace codziennie, podobnie jak wnioskodawcy. Tymczasem w świetle zasad doświadczenia życiowego niemożliwym jest, aby wnioskodawczyni wykonywała pracę w pełnym wymiarze pracy na dwóch etatach jednocześnie przez okres około miesiąca. Sąd Okręgowy uznał też, że na wiarę nie zasługują zeznania M. G. i M. K. odnośnie okoliczności i przyczyn zatrudnienia wnioskodawczyni. Zeznania te są bowiem nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. W szczególności wobec faktu, iż M. G. był dziadkiem dziecka wnioskodawczyni, a w konsekwencji nieuzasadnione jest twierdzenie, iż nie znali się przed podpisaniem umowy, a zapoznali się poprzez ogłoszenie o pracę. Na uwagę zasługują również sprzeczności dotyczące okoliczności rekrutacji do pracy wnioskodawczyni. Świadek zeznał, że rekrutacją wnioskodawczyni zajmował się M. G. jako właściciel firmy, natomiast

ten stwierdził, że czynności rekrutacyjne prowadził G. Ć.. Nie bez znaczenia dla oceny faktycznego niniejszej sprawy ma fakt, iż wnioskodawczyni nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego ani kwalifikacji do wykonywania prac na stanowisku księgowej. Żaden racjonalny pracodawca nie zatrudnia zaś pracownika bez doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych z takim wysokim wynagrodzeniem. Zwłaszcza, że średni miesięczny dochód firmy z tytułu świadczonych usług księgowych utrzymywał się na poziomie około 4,5 tys. złotych (liczba firm 15 x 300,00 zł). Ponadto występują rozbieżności w złożonych do protokołu wyjaśnieniach wnioskodawczyni i płatnika składek dotyczących faktu podpisywania przez nią dokumentacji księgowej, listy obecności czy wysokości wynagrodzenia, co dodatkowo podważa wiarygodność zeznań tych osób.

W tym stanie rzeczy przyjął Sąd Okręgowy, że jakkolwiek błędnie organ rentowy wskazał na pozorność umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawczynią a (...) Grupą (...), albowiem umowa ta była w rzeczywistości wykonywana, to jednak uznał, iż umowa ta miała na celu obejście prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Przepis ten zakazuje osiągnięcia w drodze dokonania czynności prawnej rezultatów, które są nie do pogodzenia z celem danej regulacji prawnej czy też z poza prawnymi regułami słuszności i sprawiedliwości. Czynność, która zmierza do obejścia prawa zawiera jedynie pozór zgodności z ustawą, by tak w rzeczywistości wywołać skutek prawny sprzeczny z prawem. Takim celem może być uzyskanie dostępu do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jeżeli nie istnieją przesłanki do objęcia tym ubezpieczeniem, jak też osiągnięcie celu w postaci uzyskania świadczeń wyższych niż dotychczas przysługujące. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności niniejszej sprawy świadczą, że celem spornej umowy o pracę było uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą i macierzyństwem. Wskazuje na to szereg okoliczności. W szczególności fakt, że zawierając sporną umowę w dniu 16 sierpnia 2014 r. i w początkowym okresie jej realizowania, tj. do 13 września 2012 r. pozostawała ona w stosunku pracy z innym pracodawcą w pełnym wymiarze czasu. Zatem nie miałyby realnej możliwości wykonywania pracy jednocześnie na dwóch etatach. Ponadto pracownicy zatrudnieni w (...) Grupie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy mieli wynagrodzenie kształtujące się na poziomie 1.600,00 zł do 4.000,00 zł, a G. Ć., który wykonywał czynności związane z obsługą księgową, a więc te same czynności, co wnioskodawczyni otrzymywał znacznie niższe wynagrodzenie. Sama wnioskodawczyni nie posiadała żadnych kwalifikacji zawodowych czy doświadczenia życiowego do wykonywania pracy na stanowisku księgowej i żaden racjonalny pracodawca nie zatrudniałby niedoświadczonego pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem. Tym bardziej, że w firmie nie istniała realna potrzeba zatrudnienia takiego pracownika, o czym świadczyć okoliczność, że w czasie nieobecności wnioskodawczyni w pracy jej obowiązki przejął G. Ć. (a więc osoba, która wykonywała je także wcześniej) oraz właściciel firmy. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż właściciel firmy jest dziadkiem dziecka wnioskodawczyni. Uznał więc Sąd Okręgowy, że okoliczności i przyczyny zatrudnienia wnioskodawczyni, a także ustalonego wynagrodzenia na kwotę 6.200,00 zł budzą wątpliwości i wskazują na działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz z zasadą solidaryzmu obowiązującą w systemie ubezpieczeń społecznym. Celem wnioskodawczyni było bowiem uzyskanie wysokiego zasiłku chorobowego i macierzyńskiego poprzez „włączenie” obowiązku opłacania wyższych składek na ubezpieczenie społecznej z tytułu spornej umowy o pracę. W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 47714 § 1 k.p.c. odwołanie oddalił. Zaś motywując rozstrzygnięcie o kosztach postępowania powołał się na treść art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490).

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wywiedli wnioskodawcy M. K. oraz M. G.. Zaskarżając go w całości zarzucili: 1) naruszenie art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 316 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych z uwzględnieniem jedynie części materiału dowodowego przy jednoczesnym pozostawieniu bez jakiegokolwiek oceny i omówienia istotnych dla rozstrzygnięcia informacji wynikających z dopuszczonych w sprawie dowodów, w tym w szczególności informacji zawartych w zeznaniach wnioskodawczyni dotyczących warunków jej zatrudnienia i okoliczności rozwiązania stosunku pracy u jej poprzedniego pracodawcy; 2) błędne (nieuzasadnione) zastosowanie art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w sytuacji gdy przedstawiony w przez Sąd pierwszej instancji tok rozumowania uzasadniał co najwyżej zastosowanie przepisu art. 58 § 3 k.c. Wskazując na tak sformułowane zarzuty apelujący wnieśli

o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie ich wniosków, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelujący podnieśli m.in., że z ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji wynika, iż wnioskodawczyni realnie świadczyła na rzecz pracodawcy czynności przedmiotowo zgodne z rodzajem pracy wynikającej ze spornej umowy o pracę, zaś wątpliwości Sądu ograniczają się wyłącznie do wymiaru i rozkładu czasu pracy, w jakim czynności te wykonywała. Przy czym nie przeczy temu wskazany przez Sąd Okręgowy fakt, iż w tym samym okresie pozostawała ona w stosunku pracy u innego pracodawcy, albowiem w początkowym okresie zatrudnienia jej praca polegała na wprowadzaniu dokumentów księgowych do systemu informatycznego i przygotowywaniu dokumentów oraz deklaracji do podpisu, choć nie wykonywała tego w wymiarze czasu, jaki wynikał z umowy o pracę. Apelujący podnieśli też, że przewidziane w spornej umowie o pracę wynagrodzenie, nawet jeśli zostanie uznane za nadmierne, czy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie stanowi wystarczającej podstawy do uznania za nieważną całą umowę o pracę. Powołany przez Sąd pierwszej instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. odnosi się do zakwestionowania jedynie tej części ustaleń stron umowy o pracę kreującej wysokość wynagrodzenia, przy jednoczesnym przyjęciu ważności pozostałych elementów nawiązanego stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zaskarżony wyrok ostatecznie odpowiada prawu, lecz przy uwzględnieniu innych, niż wskazane w uzasadnieniu orzeczenia Sądu pierwszej instancji, ustaleń oraz odmiennej argumentacji prawnej. O ile prawidłowy jest bowiem ostateczny wniosek Sądu pierwszej instancji, iż datowana na 16 sierpnia 2012 r. umowa o pracę pomiędzy wnioskodawczynią M. K. a (...) Grupą (...) nie rodzi skutku w postaci obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym przez wnioskodawczynię jako pracownika, to jednak analizując dopuszczone w sprawie dowody, Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż na ich podstawie należy poczynić częściowo odmiennie ustalenia faktyczne niż to uczynił Sąd pierwszej instancji. Z dowodów tych, w ocenie Sądu Apelacyjnego, wynika, że sporna umowa o pracę była dotknięta wadą w postaci pozorności oświadczeń woli (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z góry powziętym zamiarem stron był bowiem brak woli wywołania skutków prawnych umowy o pracę przy jednoczesnej chęci wprowadzenia organ rentowy w błąd co do nawiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia bezpodstawnie wskazał, że wnioskodawczyni faktycznie wykonywała pewne czynności pracownicze w ramach spornej umowy o pracę. Tymczasem wśród zebranych w sprawie dowodów w zakresie okoliczności mających świadczyć o rzeczywistym wykonywaniu przez wnioskodawczynię zatrudnienia w ramach spornej umowy o pracę z (...) Grupą (...), można wskazać jedynie fakt zawarcia umowy o pracę oraz sygnowane nazwiskiem wnioskodawczyni – jako operatora drukującego – powołane przez nią wydruki bilansu i zestawienie transakcji za lipiec i sierpień 2012 r. Zeznania świadka G. Ć. oraz wnioskodawców budzą zaś szereg wątpliwości co do ich wiarygodności i nie są podstawą do poczynienia stanowczych ustaleń. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji, w okresie spornego zatrudnienia wnioskodawczyni pozostawała jednocześnie w drugim stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a świadek G. Ć. twierdził, że w (...) Grupie (...) pracę świadczyła codziennie. Natomiast świadek R. J. zeznał, że widział wnioskodawczynię w pracy może dwa razy. Powyższa okoliczność, iż wnioskodawczyni dla uwiarygodnienia faktu zawarcia umowy o pracę kilkakrotnie pojawiła się w biurze firmy (...) i dokonała wydruku komputerowych dokumentów przedłożonych do akt (koperta- k.21) w żaden sposób nie może stanowić potwierdzenia wykonywania pracy w reżimie stosunku pracy. Całkowicie niewiarygodne i nieracjonalne są zeznania wnioskodawców, którzy zaprzeczyli, iż nie znali się przed zawarciem spornej umowy o pracę, a o ofercie pracy wnioskodawczyni dowiedziała się z ogłoszenia. Tymczasem M. G. jest dziadkiem dziecka wnioskodawczyni i nie sposób dać wiary jego twierdzeniom, że nie tylko nie znał wnioskodawczyni ale też że nie miał wiedzy o tym, iż oczekuje ona dziecka z jego synem. Ponadto M. G. i świadek G. Ć. sprzecznie wskazali się wzajemnie jako osoby zajmujące się rekrutacją i zatrudnieniem wnioskodawczyni.

Natomiast wszystkie pozostałe dowody oraz okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy wskazują, że pomiędzy wnioskodawczynią a (...) Grupą (...) z o.o. nie nastąpiło faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a jedynie czyniono pozory wykonywania umowy o pracę, która ma być podstawą do zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i uzyskaniem świadczeń z tych ubezpieczeń. Sam fakt ciąży wnioskodawczynie zawierającej właśnie umowę o pracę, sam w sobie nie wykluczający skutecznego nawiązania stosunku pracy, jest jedną z okoliczności, która oceniana w powiązaniu z innymi okolicznościami sprawy pozwala potwierdzić bądź zaprzeczyć czy wolą stron zawartej umowy o pracę było jej rzeczywiste wykonywanie, czy też zamiar ten był tylko fikcyjny i 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 dostępny materiał dowodowy jako całość wskazuje jednoznacznie, że sporna praca przez wnioskodawczynię nie była faktycznie wykonywana w ramach stosunku pracy. Prawdopodobnie takiej oceny potwierdza to, że niespełna po miesiącu od rozpoczęcia spornej pracy (w dniu 16 sierpnia 2012 r.) wnioskodawczynie udało się już na zwolnienie lekarskie (od dnia 14 września 2012 r.), gdzie przebywała do dnia porodu (w kwietniu 2013 r.), później korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie urlopu wychowawczego i nie powróciła do pracy. Jednocześnie w dacie zawarcia spornej umowy wnioskodawczynie pozostawała w zatrudnieniu u innego pracodawcy i nadal je kontynuowała przez okres jednego miesiąca, odpowiadającym okresowi jaki miała pracować u M. G. przez dzień rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia lekarskiego. Z drugiej strony, w (...) Grupie (...) czynności, które miały być obowiązkami wnioskodawczynie, już wykonywał zatrudniony tam inny pracownik G. Ć. za wynagrodzeniem 1.600,00 zł i nie było rzeczywistej i ekonomicznej potrzeby dla utworzenia stanowiska pracy z pełnym etatem i wynagrodzeniem jakie ustalono w umowie o pracę dla wnioskodawczynie w kwocie 6.200,00 zł. Również wynagrodzenia pozostałych pracowników kształtowały się na znacznie niższym poziomie, bo od 1.600,00 zł do 4.000,00 zł, a w latach 2012-2013 (...) Grupa (...) uzyskała zysk ok. 40-50 tys zł, czyli w wysokości nie wystarczającej nawet na roczną płacę wnioskodawczynie, która zgodnie ze sporną umową miała wykonywać pracę przez 10 lat. Z punktu widzenia optymalizacji gospodarczej byłoby to całkowicie nieracjonalne. Potwierdza to też fakt niezatrudnienia w czasie nieobecności wnioskodawczynie w pracy związanej z ciążą i macierzyństwem innego pracownika na jej zastępstwo, ale dalsze wykonywanie tych obowiązków przez G. Ć.. Co więcej, wnioskodawczynie została zatrudniona jako księgowa, a nie tylko nie miała żadnego doświadczenia pracy na podobnym stanowisku, ale też nigdy nie zajmowała się księgowością i posiada jedynie średnie wykształcenie technik handlowiec oraz (...) w Szkole Stylizacji Paznokci. Dodatkowo zwrócić należy uwagę, iż kompetencji wnioskodawczynie w zakresie prowadzenia obsługi rachunkowej firm nie potwierdza też przedłożone świadectwo maturalne (koperta-k.21), z którego wynika, iż z przedmiotów zawodowych w tym kierunku (zasady rachunkowości, rachunkowość handlowa, podstawy ekonomii, technika biurowa, elementy prawa, ekonomika handlu) uzyskała ona bardzo niskie oceny – zaledwie stopień dopuszczający albo dostateczny. Całkowicie nieracjonalne byłoby zatem zatrudnienie pracownika bez doświadczenia praktycznego oraz jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych księgowego na tak odpowiedzialnym stanowisku i z tak wysokim wynagrodzeniem. Trudno uznać też, że w (...) Grupie (...) w ogóle była potrzeba zatrudnienia księgowej, skoro dotychczas czynności księgowe wykonywał zatrudniony już pracownik, a wnioskodawczynie w chwili zawarcia umowy o pracę była w ciąży i już po kilkunastu dniach nie mogła świadczyć pracy. Całkowicie logiczny jest więc wniosek, że w powyższych okolicznościach, w jakich została zawarta sporna umowa o pracę nie może być mowy o zgodnym zamiarze i woli stron (pracownika i pracodawcy) wykreowania rzeczywistego stosunku pracy. Nie było racjonalnych przesłanek i rzeczywistych potrzeb zatrudnienia wnioskodawczynie w (...) Grupie (...), skoro nie miała ona niezbędnych kwalifikacji, a jednocześnie była w ciąży i miała się zaraz udać na zwolnienie lekarskie, a następnie na urlop macierzyński i urlop wychowawczy. W istocie doszło więc do jedynie formalnego zawarcia umowy o pracę, która nie miała być i nie była faktycznie wykonywana.

Przepis art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.) 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. 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 podkreślić, że w wyniku spornej umowy 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 §11 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, dają podstawę do dokonania ustalenia, że pomiędzy M. K. a (...) Grupą (...) nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy z uwagi na brak świadczenia pracy w reżimie pracowniczym. W związku z czym M. K. nie podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu w okresie objętym sporną umową.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż zaskarżony wyrok ostatecznie odpowiada prawu, a apelacja jako nie zawierająca usprawiedliwionych zarzutów na zasadzie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu. Zaś o kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 461).