

Sygn. akt III AUa 1762/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Monika Kowalska (spr.)
Sędziowie:	SSO del. Ewa Krakowiak SSA Bożena Lichota
Protokolant:	st. sekr. sądowy Dorota Stankowicz

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2019 r. w Krakowie

sprawy z odwołania **J. B. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w N.**
przy udziale zainteresowanego J. B. (2)

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w N.

od wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 października 2016 r. sygn. akt IV U 451/16

z m i e n i a zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

Sygn. akt III AUa 1762/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 października 2016 r. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu zmienił zaskarżoną przez J. B. (1) decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w N. z dnia 25 stycznia 2016 r. w ten sposób, że uznał, iż odwołująca się J. B. (1) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek J. B. (2) w okresie od 1 września 2015 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca się J. B. (1) od lutego 2015 r. była zarejestrowana w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Urząd nie przedstawił jednak żadnej oferty pracy, więc gdy dowiedziała się, że J. B. (2) poszukuje osoby do pomocy to zaproponowała mu swoją kandydaturę. Uprzednio odwołująca się pracowała nieodpłatnie jako opiekunka u teściów. W tym czasie pomagała już dorywczo również swojej poprzedniej pracodawczyni Z. J., która była zadowolona

z dotychczas świadczonej przez nią pracy i na jej prośbę ponownie ją zatrudniła w dniu 1 września 2015 r., a także pracowała jako ekspedientka

w supermarkecie (...). J. B. (1) jest synową J. i S. B.

i chciała pomóc w ich opiece. Od dłuższego czasu poszukiwała pracy, a ponieważ nie otrzymała żadnej oferty z Urzędu Pracy nadarzyła się okazja do jej zatrudnienia. J. B. (2) zatrudnił J. B. (1) w charakterze pomocy domowej w celu sprawowania opieki nad nim i jego żoną. W dniu 1 września 2015 r. J. B. (2) zawarł pisemną umowę o pracę na czas nieokreślony z J. B. (1), zatrudniając ją na stanowisku pomoc domowa, wskazując nadto w treści umowy, iż do zadań odwołującej się będzie należała: opieka, sprzątanie, gotowanie, zakupy

i wizyty u lekarza. Odwołująca się została zatrudniona na pół etatu za wynagrodzeniem 1.200 zł brutto miesięcznie od dnia 1 września 2015 r. J. B. (2) w dniu 18 listopada 1998 r. został uznany przez lekarza orzecznika ZUS za osobę całkowicie i trwale niezdolną do pracy oraz niezdolną do samodzielnej egzystencji. Stan jego zdrowia przy tym nieustannie się pogarsza i wymagana jest opieki drugiej osoby. Dotychczas J. B. (2) opiekowała się żona S. B., która w tym roku kończy lat (...) S. B. jednak również jest osobą schorowaną z uwagi na występujące u niej zwyrodnienie odcinka szyjnego i lędźwiowego kręgosłupa, nadciśnienie i niedoczynność tarczycy. Dodatkowo dokuczają jej bóle reumatyczne, a w związku z ogólnym zakażeniem bakteriami, bierze antybiotyki co osłabia jej organizm. Została ponadto skierowana na operację zaćmy. Opieka nad J. B. (2) miała być sprawowana przez odwołującą się od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 12:00, a do obowiązków J. B. (1) należało: robienie zakupów, pranie, sprzątanie. Po upływie miesiąca od dnia zawarcia umowy o pracę J. B. (1) przedłożyła J. B. (2) zwolnienie lekarskie od dnia 1 października 2015 r. oświadczając, że jest w ciąży i ciąża jest zagrożona. W związku z absencją chorobową J. B. (1), J. B. (2) i jego żoną opiekuje się ich syn Z. B.. Jest to jednak opieka doraźna, ponieważ Z. B. pracuje. Wynagrodzenie za pracę J. B. (1) otrzymywała w gotówce, potwierdzając jego odbiór podpisem na liście płac. J. B. (1) z dniem 1 września 2015 r. została również zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu w charakterze pomocy domowej przez Z. J., zamieszkałą w N..

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy przyjął, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie. Mając na uwadze treść art. 6 ust. 1 pkt 1

i art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 i art. 29 k.p., Sąd Okręgowy zaakcentował, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uzasadniał przyjęcie, iż umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r. nie została zawarta dla pozorów i stanowiła tytuł objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Wskazał, że przy składaniu oświadczeń woli strony miały świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik będzie świadczyć pracę i ta praca była w rzeczywistości świadczona. W ocenie Sądu Okręgowego wybór J. B. (2) w kwestii zatrudnienia odwołującej się był całkowicie usprawiedliwiony, gdyż zatrudnił pracownika, który posiadał odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie (odwołująca przed zatrudnieniem u płatnika składek pomagała już dorywczo swojej poprzedniej pracodawczyni Z. J., która była zadowolona z dotychczas świadczonej przez nią pracy i na jej prośbę ponownie ją zatrudniła, a nadto odwołująca się już uprzednio pomagała nieodpłatnie swoim teściom). Odwołująca się jest synową J. i S. B. i chciała pomóc w ich opiece. J. B. (2) zatrudnił J. B. (1) w charakterze pomocy domowej w celu sprawowania opieki nad nim i jego żoną i uczynił to, gdyż J. B. (1) była członkiem jego rodziny i była osobą zaufaną. Pracę odwołującej się nadzorował płatnik osobiście. Odwołująca się świadczyła pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy. W momencie zatrudnienia J. B. (2) nie wiedział, że odwołująca się jest w ciąży. Nie wiedziała również o tym odwołująca się. Strony umowy o pracę nie zakładały z góry, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Odwołująca się faktycznie realizowała swoim zachowaniem elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Świadczyła pracę osobiście, w sposób ciągły, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Równocześnie Sąd Okręgowy zauważył, że w świetle zasad doświadczenia życiowego kwota 1200 zł przewidziana dla odwołującej się w umowie o pracę to spotykana wysokość wynagrodzenia dla pracownika na stanowisku zajmowanym przez J. B. (1). Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie i na zasadzie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, że ustalił, iż J. B. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 r.

Apelację od wyroku wywiódł organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu: naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 83 ust. 1 oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że odwołująca się J. B. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek J. B. (2).

W oparciu o tak sformułowany zarzut organ rentowy wnosił w istocie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania. W uzasadnieniu wywodów apelacji organ rentowy zaakcentował, że w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie uwzględnił wszystkich jej okoliczności i błędnie ocenił zebrany materiał dowodowy. Organ rentowy podniósł w pierwszej kolejności, że w toku postępowania nie przedstawiono zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego, iż odwołująca się poddała się zleconym przez pracodawcę wstępnym badaniom lekarskim, wskazującym, iż na dzień zawarcia umowy o pracę była zdolna do wykonywania pracy zgodnie z postanowieniami umowy, w konsekwencji czego uznać należało, że dopuszczając odwołującą się do pracy J. B. (2) działałby wbrew regulacjom zawartym w art. 229 § 4 k.p. W tym kontekście organ rentowy stwierdził, że w związku z absencją chorobową J. B. (1) związaną z ciążą, która nastąpiła po niespełna miesiącu od dnia jej zatrudnienia wątpliwym było, aby była ona zdolna do świadczenia pracy w dniu zawarcia umowy. Odnosząc się zaś do twierdzeń J. B. (1), iż w dniu zatrudnienia nie miała świadomości o tym, że jest w ciąży, organ wskazał, że przedstawiona przez nią dokumentacja medyczna z Poradni (...) jest niekompletna, albowiem wpis z dnia 2 września 2015 r. - mający wskazywać, iż to w tym dniu miała miejsce pierwsza wizyta J. B. (1) w poradni w związku z ciążą, został zamieszczony na karcie opatrzonej numerem (...) z czego można wnioskować, iż odwołująca się jeszcze przed tą datą została objęta opieką lekarza ginekologa- położnika. Jednocześnie organ rentowy zanegował występowanie po stronie J. B. (2) potrzeby zatrudnienia J. B. (1) jako pomocy domowej, skoro dotychczas, tj. do dnia zatrudnienia odwołującej się i w czasie trwania jej absencji chorobowej opiekę nad J. B. (2) sprawowała jego żona S. B., która jest emerytką i do tej pory – w przeciwieństwie do męża - nie została uznana za osobę niezdolną do pracy i samodzielnej egzystencji

z powodu złego stanu zdrowia. Organ rentowy podniósł także, że nie bez znaczenia w niniejszej sprawie było to, że J. B. (1) jest synową J. B. (2), co uzasadniało tezę o chęci pomocy poprzez zapewnienie wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Trudno było także dać wiarę, że J. B. (1) - podjęła zatrudnienie w dwóch pracach po pół etatu (u J. B. (2) i Z. J.), pozostawiając swoje 2-letnie dziecko pod opieką koleżanki (mającej już dwójkę swoich dzieci) lub męża pracującego zawodowo, ewentualnie zabierała dziecko do teściów, skoro opieka nad dwuletnim dzieckiem jest bardzo absorbująca, a odwołująca się miałaby równocześnie wykonywać obowiązki związane z wykonywaniem pracy, do których należało sprzątanie, robienie zakupów i wychodzenie z J. B. (2) na spacer lub do lekarza. Organ rentowy zauważył przy tym, że skoro teściowa - z uwagi na pogarszający się stan zdrowia (problemy z kręgosłupem i zaćma oka) nie mogła zaopiekować się swoim chorym mężem, to tym bardziej nie mogła przypilnować małego dziecka w czasie wykonywania obowiązków przez odwołującą się. Niezależnie od powyższego organ rentowy wskazał, że zakwestionował też umowę o pracę, jaką odwołująca się miała zawrzeć z Z. J., a wywiezione w tym zakresie odwołanie od decyzji

o odmowie objęcia ubezpieczeniami społecznymi J. B. (1) u płatnika składek Z. J. (sygn. akt IV U 450/16) zostało oddalone. Reasumując organ rentowy stwierdził, że brak jest obiektywnych dowodów potwierdzających fakt rzeczywistego świadczenia pracy przez J. B. (1), a przedstawione przez nią i J. B. (2) informacje dotyczące zatrudnienia trudno uznać za prawdziwe.

W konsekwencji ZUS nie miał wątpliwości, że umowa o pracę zawarta między J. B. (2) jako pracodawcą a J. B. (1) jako pracownikiem była zawarta dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja organu rentowego okazała się zasadna.

W rozpoznawanej sprawie w pierwszym rzędzie należy zauważyć, iż jej rozstrzygnięcie zależało od wyjaśnienia czy odwołująca się J. B. (1) spełniała przesłanki do objęcia jej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym

z uwagi na pozostawanie w stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę, zawartą przez nią w dniu 1 września 2015 r. z zainteresowanym J. B. (2), będącym jej teściem. Jednocześnie uwydatnić trzeba, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno ważności umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie: z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 i z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12). Zgodnie zaś z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym: emerytalno-rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. 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.). Konstytutywne cechy stosunku pracy to: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika, wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998/2/35). Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle samym zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika, rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. W zaskarżonej decyzji organ rentowy zarzucał nieważność umowy o pracę, a w konsekwencji brak pracowniczego tytułu ubezpieczenia, wskazując jako podstawę prawną przepis art. 83 k.c. W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 Nr 15, poz. 275; z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 Nr 9, poz. 368; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 Nr 20, poz. 496; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122; z 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584). Z pozorną umową o pracę mamy do czynienia gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Przepis art. 83 § 1 k.c. opisuje dwie postaci pozorności. Pierwsza z nich (zdanie pierwsze) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozoru i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej. Sytuacje te określa się jako pozorność zwykłą, bezwzględną lub symulację absolutną. Druga postać pozorności (zdanie drugie) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej (dysymulowanej), której skutki prawne rzeczywiście chcą wywołać. Pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) może zatem zachodzić zarówno wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna (pozorność zwykła), jak i wtedy, gdy pod oświadczeniem pozornym ukrywa się inna czynność prawna (pozorność kwalifikowana).

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, nie można jednak przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12). Pamiętać przy tym należy, iż pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09 i z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11). O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczenia społecznego, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne, rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (*essentialia negotii*), wynikających z art. 22 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2012 r. II UK 14/12 (LEX 1216864) wywiódł, że nie jest skuteczne zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, jeżeli dotyczy osoby, która nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. Oczywistym jest zatem, że muszą zaistnieć cechy kreujące stosunek pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych, a na pewno taką cechą jest pracownicze podporządkowanie, na którego występowanie z reguły wskazują takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności pracowniczych, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie regulaminowi

pracy i poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, dyspozycyjność. Sąd Apelacyjny zwraca uwagę na to, że w świetle powyższego w razie ustalenia, iż stosunek pracy nie jest realizowany pomimo zawarcia umowy o pracę, nie następuje zatrudnienie pracownika, a zgłoszenie do ubezpieczenia ma z tej przyczyny charakter fikcyjny. Dochodzi bowiem do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby, która nie posiada statusu pracownika i nie może być uznana za podmiot tego ubezpieczenia. Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał lub nie był realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet w sytuacji, gdy jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

Kierując się powyższymi wywodami stwierdzić należy, że w niniejszej sprawie sporne było, czy skutek zawarcia w dniu 1 września 2015 r. umowy o pracę pomiędzy J. B. (1) i J. B. (2) powstał ważny tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez J. B. (3) tj. czy zawarta przez nią umowa o pracę była rzeczywistą czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i praca ta była wykonywana zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Dla wyjaśnienia tej spornej kwestii Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe, dopuszczając w nim dowody z dokumentacji zgromadzonej w aktach administracyjnych ZUS (umowa o pracę, zakres obowiązków, lista obecności, wypis z treści orzeczenia lekarza orzecznika ZUS dotyczący J. B. (2), dokumentacja lekarska J. B. (1) z Poradni (...), a także z dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy z odwołania J. B. (1) przy udziale zainteresowanej Z. J. - sygn. akt IV U 450/15, a także z zeznań odwołującej się J. B. (1) oraz z zeznań świadków: S. B. i Z. B.). Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd pierwszej instancji uznał, że umowa o pracę była faktycznie realizowana przez J. B. (1), dlatego błędnie organ rentowy stwierdził niepodleganie przez nią ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2015 r.

Odwołując się zaś w tym miejscu do dyspozycji art. 382 k.p.c. (ustanawiającej zasadę orzekania przez sąd odwoławczy na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym) przypomnieć należy, że postępowanie apelacyjne, choć jest postępowaniem odwoławczym, stanowi kontynuację postępowania przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Z tego powodu sąd drugiej instancji ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych dowodów przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 704/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN 115/01; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1998 r., II CKN 704/97, OSNC 1998/12/214 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 kwietnia 2018 r., I ACa 1020/17). Sąd drugiej instancji nie ogranicza się zatem tylko do kontroli sądu pierwszej instancji, lecz bada ponownie całą sprawę, a rozważając wyniki postępowania przed sądem pierwszej instancji, władny jest ocenić je samoistnie. Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny, uznał za konieczne skorzystanie z w/w uprawnienia do rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego i jego samodzielnej oceny, tym bardziej, że choć organ rentowy nie sformułował wprost przedmiotowego zarzutu naruszenia prawa procesowego, to już w ramach uzasadnienia apelacji wskazywał wyraźnie, że Sąd Okręgowy niewłaściwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i błędnie ustalił, iż pomiędzy odwołującą się J. B. (1) a jej teściem J. B. (2) doszło do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p.

Po ponownym przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że nie daje on podstaw do podzielenia stanowiska zajętego przez Sąd pierwszej instancji. Wszechstronna ocena zgromadzonych dowodów wskazuje bowiem, że J. B. (1) w istocie rzeczy nie realizowała stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., a Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie przyjął, że odwołująca się faktycznie wykonywała czynności pracownicze. Odwołując się w tym zakresie do uzasadnienia zaskarżonego wyroku w pierwszej kolejności należy zauważyć, że przyjęte za podstawę dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych dowody z dokumentacji zalegającej w aktach administracyjnych ZUS nie dotyczą okoliczności faktycznych składających się na świadczenie pracy. Umowa o pracę, zakres czynności, lista obecności czy nawet lista płac oraz zgłoszenie do ubezpieczenia to dokumenty wskazujące na dopełnienie formalnych wymogów związanych z

zawieraniem umowy o pracę i zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, które jednak nie potwierdzają rzeczywistego realizowania obowiązków pracowniczych przez J. B. (1).

Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji podstawy do przyjęcia, że odwołująca się wykonywała w spornym okresie jednego miesiąca pracę w reżimie art. 22 k.p. nie mogły też stanowić zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oraz samej odwołującej się. Uznając powyższe zeznania za w pełni wiarygodne jako wzajemnie się uzupełniające i zgodne z zalegającą w aktach sprawy dokumentacją, Sąd Okręgowy nie zwrócił uwagi na liczne sprzeczności w zeznaniach tychże świadków i odwołującej się, a także na brak ich korelacji z dokumentacją medyczną czy dowodami zalegającymi w aktach sprawy Sądu Okręgowego w Nowym Sączu o sygn. akt IV U 450/16, przedmiot której stanowiło podleganie odwołującej się obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w tym samym okresie i w takim samym charakterze na podstawie umowy o pracę u Z. J.. W powyższym kontekście w pierwszym rzędzie nie można było uznać za logiczne twierdzeń odwołującej się jakoby opiekując się teściem na podstawie umowy o pracę codziennie musiała podpisywać listę obecności, czego skrupulatnie miała przestrzegać S. B.. Już samo doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że jeżeli dochodzi do zatrudnienia danej osoby w charakterze opiekunki czy pomocy domowej, to w sytuacji gdy osoba ta ma przychodzić codziennie by opiekować się swoim podopiecznym, to nawet jeżeli jest to osoba obca, nie wymaga się by codziennie podpisywała listę obecności. Jak już bowiem podnoszono powyżej, samo podpisywanie listy obecności (podobnie jak i listy płac) nie jest elementem przesądzającym o faktycznym nawiązaniu stosunku pracy. Sprzeczności dotyczyły również czasu, w jakim odwołująca się J. B. (1) miała świadczyć pracę u swojego teścia J. B. (2). Świadek S. B. zeznała bowiem, że odwołująca się przychodziła do pracy codziennie przez cały wrzesień 2015 r. oprócz soboty i niedzieli, a zatem od poniedziałku do piątku. Co innego wynikało natomiast ze złożonych na piśmie wyjaśnień samego J. B. (2) (k. 11 akt administracyjnych tzw. a.r.), który przyznał, że praca była świadczona od godz. 8.00 do godz. 12.00 – „sobota zamienna z jednego dnia tygodnia”. Z twierdzeniami S. B. i J. B. (2) nie korelowały zapisy na liście obecności, gdzie dwukrotnie uwidoczniło pracę w sobotę (5 i 26 września), przy jednoczesnej absencji obejmującej: wtorek 8 września, czwartek 10 września, środę 23 września i poniedziałek 28 września 2015 r., co oznaczało, że przy 22 dniach roboczych przypadających na wrzesień 2015 r. odwołująca się wykonywałaby pracę u swojego teścia o dwa dni mniej czyli jedynie przez 20 dni i nie znajdowała tu zastosowania w pełnym zakresie zasada zamiany pracy z jednego dnia tygodnia na sobotę (k. 30 a.r.). Zauważyć również trzeba, że odwołująca się podnosiła, że pracę wykonywała w godzinach rannych, do południa, gdyż popołudniu pracowała u Z. J.. Z listy obecności, która miała dokumentować pracę odwołującej się u Z. J. (i przy jej zestawieniu z listą obecności w pracy u J. B. (2)) wynikało natomiast wprost, że tylko przez 8 z 22 dni roboczych odwołująca się mogłaby pracować w systemie 4 godzin rano u swojego teścia i 4 godzin popołudniu u Z. J. (k. 40 a.r.). Z listy obecności w pracy u Z. J. wynikało bowiem, że odwołująca się świadczyła pracę przez 16 dni w miesiącu, w tym aż 6 razy po 8 godzin dziennie. Zastanawiające jest również to, że w dniu 25 września 2015 r. odwołująca się miała świadczyć pracę na rzecz swojego teścia przez 4 godziny, a następnie w tym samym dniu przez 8 godzin u Z. J. (k. 30 i 40 a.r.), choć jak zeznała sama odwołująca „gdzieś w połowie września (...) źle się czuła” i była na badaniu u ginekologa (k. 45 a.s.). Poza tym z zeznań Z. J. wynikało jednoznacznie, że odwołująca się nie przychodziła do niej codziennie, ale wtedy kiedy jej potrzebowała (k. 44 a.s. w sprawie IV U 450/16).

Co więcej, świadek S. B. zeznała, że odwołująca się do pracy przychodziła z dzieckiem, które w tym czasie było u nich. Tak też twierdziła sama odwołująca się. Świadek Z. B. zeznał natomiast, że w czasie wykonywania pracy przez J. B. (1) dzieckiem opiekował się on sam (choć pracował zawodowo jako listonosz), koleżanka odwołującej się (posiadająca dwoje własnych dzieci), bądź też dziecko było zabierane przez odwołującą się do pracy do teściów. Z oczywistych względów trudno zaś za standardową uznać sytuację, w której mająca cechować się dyspozycyjnością pracownica przyprowadza ze sobą do pracy – wymagające nieustannej uwagi 2-letnie dziecko, tym bardziej, że w tym czasie przez 4 godziny z rzędu – w reżimie stosunku pracy z art. 22 k.p. - miała się opiekować teściem, będącym osobą niezdolną do samodzielnej egzystencji, nad którym opieki - tak jak w ramach pisemnych wyjaśnień podkreślał to J. B. (2) – nie mogła z uwagi na podeszły wiek i stan zdrowia sprawować jego żona S. B., wymagająca również pomocy przy wypełnianiu obowiązków domowych (pranie, sprząatanie, gotowanie, robienie zakupów).

Ponadto – jak trafnie zauważył to organ rentowy – w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można było przyjąć, aby w przypadku J. B. (2) w istocie istniała realna potrzeba zatrudnienia na stałe (na czas nieokreślony) jakiejkolwiek osoby w charakterze opiekunki osoby starszej i pomocy domowej, skoro przez dzień 1 września 2015 r., jak i po dniu 1 października 2015 r. nigdy formalnie nie zatrudniał żadnej innej osoby w takim charakterze, a jedynie – wraz z żoną - korzystali z doraźnej pomocy najbliższej rodziny, w tym pracującego zawodowo syna Z. B. i również odwołującej się.

Mając powyższe na uwadze podkreślić należy, iż Sąd Apelacyjny nie neguje, że w spornym okresie odwołująca się J. B. (1) pomagała teściowej w opiece nad teściem i przy wykonywaniu obowiązków domowych (pranie, sprzątanie, gotowanie, robienie zakupów) – tak jak czyniła to nieodpłatnie przed dniem 1 września 2015 r., ale odbywało się to w ramach wzajemnej pomocy rodzinnej, a nie w reżimie stosunku pracy z art. 22 § k.p. Jak bowiem zeznała sama odwołująca się, już wcześniej (tj. przed 1 września 2015 r.) wspomagała dorywczo teściów, tym bardziej, że z uwagi na uprzednie wsparcie finansowe teściów wraz z mężem czuli się zobowiązani do udzielania im pomocy. Oczywistym również było, że skoro przychodząc do swoich teściów J. B. (1) zabierała ze sobą dziecko, to przy wykonywaniu przez nią zakupów dla teściów, sprzątania czy gotowania, jej dzieckiem – które przecież w tym czasie nie mogło pozostawać bez opieki – musiała (pomimo problemów zdrowotnych) zajmować się jej teściowa. Niewątpliwym zatem było, że realizowane przez odwołującą się czynności opiekuńcze i domowe wynikały z łączących odwołującą się z teściem (a właściwie z teściami) zobowiązań rodzinnych, a nie ze stosunku pracy, w ramach którego praca winna być świadczona w reżimie podporządkowania organizacyjnego i służbowego pracodawcy (także w znaczeniu podporządkowania poleceniom pracodawcy) w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę.

Za zasadnością tego stanowiska przemawiają także same okoliczności, w jakich pomiędzy odwołującą się a jej teściem J. B. (2) miało dojść do zawarcia przedmiotowej umowy o pracę. W powyższym kontekście nie można bowiem dać wiary twierdzeniom J. B. (1), iż zatrudniając się od 1 września 2015 r. na podstawie umowy o pracę nie widziała, że jest w ciąży, albowiem o fakcie tym dowiedziała się dopiero podczas wizyty u ginekologa w dniu 15 września 2015 r., a zatem co najmniej 2 tygodnie po nawiązaniu stosunku pracy. Zeznania odwołującej się w żaden sposób nie korelowały bowiem z zapisami przedłożonej przez nią dokumentacji medycznej z Poradni (...) (k. 10-16 a.s.). Z zamieszczonych w tej dokumentacji adnotacji wynika, że w dniu 2 września 2015 r. (wcześniejsza wizyta była niespełna 2 miesiące wcześniej w dniu 8 lipca 2015 r.) - w związku z uzyskaną od J. B. (1) informacją o dacie ostatniej miesiączki określonej na dzień 26 lipca 2015 r. - zlecono jej wykonanie badania beta (...) (k. 12 a.s.), które jest stosowane szczególnie przy potwierdzeniu i monitorowaniu ciąży (...) W związku z powyższym jakichkolwiek wątpliwości nie mogło budzić przyjęcie, że mając wiedzę o dacie ostatniej miesiączki i stosunkowo niedawną kontrolę u ginekologa, umawiając się na kolejną wizytę w dniu 2 września 2015 r. najpóźniej dzień wcześniej czyli w dniu 1 września 2015 r. odwołująca się musiała przynajmniej podejrzewać, że może być w ciąży. Przypuszczenia te potwierdziły się, albowiem już w trakcie kolejnej wizyty u ginekologa (tydzień później) w dniu 9 września 2015 r. wynik badania usg potwierdził obecność w jamie macicy pęcherzyka ciążowego (k. 13 a.s.). Nie było zatem tak jak zeznała to odwołująca się, że o ciąży dowiedziała się podczas wizyty u lekarza dopiero „gdzieś w połowie września” (k. 45 a.s.), a zatem tak jak przyznała to w sprawie toczącej się przy udziale Z. J. - 15 września 2015 r. (k. 44 a.s. w sprawie o sygn. akt IV U 450/16). Już bowiem w dniu 9 września 2015 r. odwołująca się miała pewność co do stanu ciąży i to właśnie ta okoliczność – wobec braku dla niej ofert zatrudnienia z Urzędu Pracy - skłoniła ją do zawarcia na piśmie umowy o pracę z własnym teściem i jednoczesnego zwrócenia się z prośbą do Z. J. (będącej dalszą rodziną teścia odwołującej się) o zawarcie z nią takiej samej umowy o pracę w wymiarze połowy etatu.

W tym miejscu podkreślić należy, że fakt ciąży odwołującej się zawierającej 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 podyktowany był chęcią uzyskania statusu pracownika i korzyści

stąd płynących w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania świadczeń w postaci zasiłków chorobowych, macierzyńskiego, czy urlopu macierzyńskiego bez rzeczywistego świadczenia pracy. Z całą mocą podkreślić jednak należy, że okoliczność ta sama w sobie nie daje jeszcze podstaw do stanowczego wniosku w tym zakresie. Dostępny w niniejszej sprawie materiał dowodowy jako całość wskazywał jednakże jednoznacznie, że sporna praca opiekunki i pomocy domowej przez J. B. (1) nie była faktycznie wykonywana w ramach stosunku pracy. Prawdopodobnie takiej oceny potwierdza też to, że już po miesiącu od zawarcia umowy udała się ona na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do dnia porodu i później korzystała z urlopu macierzyńskiego.

W okolicznościach, w jakich została zawarta sporna umowa o pracę nie mogło bowiem być mowy o zgodnym zamiarze i woli stron (pracownika i pracodawcy) wykreowania rzeczywistego stosunku pracy z zachowaniem kryteriów wynikających z art. 22 k.p., mimo formalnie zawartej umowy o pracę, podpisywania listy obecności i listy płac. Ocena zaferowanych w niniejszej sprawie dowodów i okoliczności jej zawarcia, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie pozwalały bowiem na uznanie (wbrew twierdzeniom J. B. (1) i powołanych przez nią świadków, będących najbliższymi członkami jej rodziny, zainteresowanymi uzyskaniem przez nią świadczeń z ubezpieczenia społecznego), że sporna umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r., jaką zawarła z zainteresowanym J. B. (2) była realizowana, z uwagi na brak świadczenia pracy w reżimie pracowniczym. Choć bowiem odwołująca się wykonywała określone czynności na rzecz zainteresowanego, to jednak nie czyniła tego jako osoba posiadająca status pracownika, w związku z czym nie podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu w okresie objętym sporną umową.

Skoro zatem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdzał rzeczywistego świadczenia pracy przez J. B. (1) w reżimie pracowniczym, to tym samym oczywistym było, że zawarta przez nią umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r. jako pozorna a więc nieważna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. nie mogła stanowić ważnego tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym, o czym prawidłowo rozstrzygnął organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uznając apelację organu rentowego za zasadną, na podstawie wyżej wskazanych przepisów prawa materialnego i na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

Ewa Krakowiak
Monika Kowalska
Bożena Lichota