

Sygn. akt III AUa 1175/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Anna Rodak

Sędziowie: SSA Beata Michalska (spr.)

del. SSO Agnieszka Magdalena Olejniczak – Kosiara

Protokolant: Stażysta Aleksandra Bialecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 września 2017 r. w Ł.

sprawy **M. D.**

przy udziale A. B. (1)

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.**

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji M. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 2 czerwca 2016 r. sygn. akt V U 146/15

oddala apelację

Sygn. akt III AUa 1175/16

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 17 stycznia 2014r. wydanym w sprawie o sygn.akt V U 1293/13, zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. z 4 września 2013r. w ten sposób, że stwierdził, iż odwołująca się M. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 7 maja 2013r., jako pracownik u płatnika składek A. B. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w Ł..

Wyrok został zaskarżony w całości apelacją przez organ rentowy, który wniósł o jego zmianę i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylene wyroku i przekazanie sprawy do Sądu pierwszej instancji, celem ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z 16 grudnia 2014r., w sprawie o sygn.akt III AUa 436/14, uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd Apelacyjny podniósł, że Sąd I instancji nie miał wystarczających dowodów na to, aby ocenić, czy zawarte przez skarżącą umowy o pracę z 7 i 31 maja 2013r. były ważne, a strony tych umów rzeczywiście zamierzały realizować ich postanowienia.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 2 czerwca 2016r., wydanym w sprawie o sygn. akt V U 146/15, oddalił odwołanie M. D..

Rozstrzygnięcie zapadło po następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Zainteresowana w sprawie A. B. (1) od września 2006r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Usługi (...) A. B. (1) z siedzibą w Dobrej gmina S. oraz z filią w Ł. przy ul. (...). Przedmiotem prowadzonej działalności jest sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych. Usługi prowadzone są w okolicach Ł. i wykonywane na rzecz wspólnot mieszkaniowych. Zainteresowana zatrudniała w 2013r. 12 sprzątaczek, które uzyskiwały wynagrodzenie w wysokości najniższej krajowej, tj. 1600 zł. brutto oraz jedną koordynatorkę sprzątaczek, która zarabiała 1850zł. brutto. Do obowiązków koordynatorki oprócz sprzątania należał nadzór nad sprzątaczkami, wskazywała innym sprzątaczkom miejsce pracy, sposób wykonywania obowiązków, zgłaszała właścicielce firmy zapotrzebowanie na środki czystości. Zainteresowana zajmowała się sprawami biurowymi, przeprowadzała rekrutację, wyciszała ilości godzin pracownikom (w czym pomagała jej księgowa), utrzymywała kontakt z Urzędem Pracy w Ł. w sprawie dofinansowań unijnych, prowadziła dokumentację pracowniczą. Nigdy wcześniej nie zatrudniała doradcy personalnego. Za szkolenia BHP odpowiedzialna była zewnętrzna firma. W okresie od 5 do 10 kwietnia 2013r. zainteresowana przebywała w (...) Szpitalu (...) w Ł., gdzie przeszła operację szczękowo-twarzową, miała kłopoty z mówieniem przez okres 8 tygodni. Od 5 kwietnia do 3 czerwca 2013r. zainteresowana przebywała na zwolnieniu lekarskim. Organ rentowy zakwestionował zasadność zwolnienia za okres od 5 maja 2013r. z uwagi na prowadzenie przez nią działalności gospodarczej w trakcie zwolnienia lekarskiego. E. B., nauczycielka dzieci A. B. (1), poznała żonę swojego siostrzeńca M. D. z A. B. (1) w marcu 2013r. Odwołująca się była wówczas w ciąży i przebywała na zwolnieniu lekarskim w ciągłości od 31 sierpnia 2012r. z tym, że od 23 stycznia 2013r. jej niezdolność do pracy była związana z ciążą. Była to ciąża o podwyższonym ryzyku z uwagi na to, że poprzednia ciąża zakończyła się poronieniem w kwietniu 2012r. Strony uzgodniły, że M. D. podejmie pracę u A. B. (1) po okresie połogu.

Jak ustalił Sąd I instancji, w dniu 8 kwietnia 2013r. M. D. złożyła w organie rentowym wniosek o świadczenie rehabilitacyjne i w jego następstwie orzeczeniem z 17 kwietnia 2013r. lekarz orzecznik ZUS, po rozpoznaniu 17 tygodniowej ciąży zagrożonej przedwczesnym porodem i przewidywanym terminem porodu na 20 sierpnia 2013r., ustalił jej niezdolność do pracy uzasadniając przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na okres 3 miesięcy. W dniu 28 maja 2013r. odwołująca się poinformowała organ rentowy, że rezygnuje ze świadczenia rehabilitacyjnego, ponieważ z dniem 7 maja 2013r. podjęła zatrudnienie.

Wg ustaleń Sądu Okręgowego, odwołująca się była u lekarza ginekologa Z. H. (1) w 5 tygodniu ciąży w dniu 17 grudnia 2012 r. Z uwagi na wcześniejsze poronienie otrzymała leki podtrzymujące ciążę (D.). W dniu 6 maja 2013r. w 28 tygodniu ciąży odwołująca się oświadczyła lekarzowi, że nie chce zwolnienia lekarskiego i dobrze się czuje. Na prośbę odwołującej wystawił jej zaświadczenie o zdolności do pracy. W dniu 10 czerwca 2013r. odwołująca ponownie zgłosiła dolegliwości i domagała zwolnienia lekarskiego. Od tej daty przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu .

W okresie od 1 do 4 lipca 2013r. oraz od 16 do 18 lipca 2013r. odwołująca się przebywała w szpitalu z uwagi na obrzęki. W dniu 6 maja 2013r. zgłosiła się do lekarza medycyny pracy w celu przeprowadzenia badania na stanowisko doradcy personalnego. Poinformowała, że jest w 6 miesiącu ciąży i nie odczuwa dolegliwości, nie informowała, że ciąża jest wysokiego ryzyka z uwagi na poprzednie poronienie i że do tej pory przebywała na zwolnieniu lekarskim. Lekarz medycyny pracy wystawił odwołującej się zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku doradcy personalnego.

Jak ustalił Sąd Okręgowy, w dniu 7 maja 2013r. A. B. (1) i M. D. podpisały umowę o pracę na okres próbny do 31 maja 2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy personalnego z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2500 zł. brutto z miejscem wykonywania pracy w Ł.. Zostały sporządzone: kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, kwestionariusz osobowy dla pracownika, zakres obowiązków i uprawnień, informacja dla pracownika oraz indywidualna karta pracy pracownika i list wypłat. W dniu 31 maja 2013r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 czerwca 2013r. Pozostałe warunki umowy nie zmieniły

się, praca miała być wykonywana w Ł. w godzinach od 8.00 do 16.00. Do zakresu obowiązków odwołującej na stanowisku doradcy personalnego miało należeć: pozyskiwanie nowych pracowników (organizowanie procesu rekrutacyjnego, sprawowanie nadzoru nad weryfikowaniem aplikacji), negocjowanie warunków ich zatrudnienia; wyznaczanie obowiązków dla konkretnych stanowisk; planowanie ścieżki kariery pracowników; ocenianie osiągnięć pracowników; mediacja w konfliktach między pracownikami; organizowanie szkoleń i konferencji dla dotychczas zatrudnionych pracowników; utrzymywanie stałego kontaktu z instytucjami doradztwa personalnego, urzędami pracy i firmami, organizującymi szkolenia pracownicze; dbałość o administracyjną (biurową) stronę funkcjonowania działu personalnego; prowadzenie akt osobowych, analiz statystycznych, opracowanie planów zatrudnienia. Pod koniec maja 2013r. A. B. (1) przedstawiła pracownikom M. D. jako pracownicę, która miała zajmować się sprawami biurowymi w firmie oraz szkoleniem pracowników. Odwołująca się rozdała wówczas pracownikom do wypełnienia anonimowe ankiety. W okresie od 7 maja do 9 czerwca 2013r. odwołująca się nie zorganizowała żadnego szkolenia dla pracowników ani nie nadzorowała ich pracy.

Opierając się na opinii biegłej ginekolog Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca się nie odzyskała zdolności do pracy 6 maja 2013r., nadal była niezdolna do pracy z uwagi na zagrożoną ciążę. Jej stan zdrowia był taki sam jak przed 6 maja 2013r., kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim, a nawet uległ pogorszeniu z uwagi na liczne bakterie w badaniu moczu, co może świadczyć o infekcji dróg moczowych.

W spornym okresie właścicielka firmy cały czas podpisywała umowy z pracownikami a koordynator O. T. nadzorowała ich pracę. W okresie długotrwałej niezdolności odwołującej się do pracy nikogo nie zatrudniono na jej stanowisko .

W lipcu 2015r. A. B. (1) zatrudniła na stanowisko doradcy personalnego M. M. (1), na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 31 grudnia 2015r. z wynagrodzeniem 1800 zł. brutto. Obecnie nikt nie pracuje na tym stanowisku. Jak ustalił Sąd I instancji, w 2012r. płatnik osiągnął dochody w wysokości ok. 271.104,28 zł., a w 2013r. - 135 994,70 zł. Obecnie zainteresowana zatrudnia 8 osób.

W dniu 17 sierpnia 2013r. odwołująca się urodziła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim. W dniu 18 sierpnia 2014r. M. D. wróciła do pracy , 20 sierpnia 2014r. A. B. (2) udzieliła jej pełnomocnictwa do wystawiania i odbioru faktur VAT i rachunków. Decyzją z dnia 15 stycznia 2015r. ZUS stwierdził, że odwołująca się podlega od dnia 18 sierpnia 2014r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym – emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) A. B. (1), a od 25 września 2014r. stała się ponownie niezdolna do pracy z powodu ciąży. W dniu (...) urodziła drugie dziecko, przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim do dnia 22 marca 2016 r. Obecnie korzysta z urlopu wychowawczego.

Jak ustalił Sąd I instancji, odwołująca się mieszka z mężem w P., ukończyła (...) w zawodzie sprzedawcy, pracowała w latach 1999-2002 jako pracownik młodociany i następnie jako sprzedawca w latach 2002-2007. W 2005r. ukończyła zaoczne liceum ekonomiczne. W latach 2007-2012r. pracowała na stacji paliw jako kasjer-sprzedawca, ostatnio na podstawie umowy od 16 listopada 2011r. do 31 sierpnia 2012 r. W dniu 1 lipca 2009r. uzyskała tytuł zawodowy licencjat na kierunku administracja Wyższej Szkoły Handlowej im. (...) B. w P. i w dniu 26 stycznia 2013r. - tytuł zawodowy magistra na kierunku politologia w specjalności doradztwo personalne i zarządzanie personelem w Wyższej Szkole (...) w W..

Uznając odwołanie za niezasadne, Sąd Okręgowy przywołał art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art.13 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z późn. zm.). Z przepisów tych wynika, że podstawową przesłanką objęcia zakresem ubezpieczenia społecznego jest posiadanie statusu pracownika, którym zostaje się przez nawiązanie stosunku pracy. Wskazał na art. 22§1 KP, zgodnie z którym 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.

W ocenie Sądu I instancji, zawarte przez strony w dniu 7 maja 2013r. i 31 maja 2013r. umowy o pracę są umowami nieważnymi i nie rodzą obowiązku ubezpieczeń społecznych od daty ich zawarcia z powodu zawarcia ich tylko dla

pozoru celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. O pozorności danej umowy decydują okoliczności wynikające z art. 83 §1 KC, które muszą występować w momencie składania przez strony oświadczeń woli. Czynność prawna pozorna charakteryzuje się trzema elementami, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli, albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Ponadto, aby uznać czynność prawną za pozorną adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na złożenie tego oświadczenia jedynie dla pozoru. Czynność prawna jest zawarta dla pozoru wówczas, gdy strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych.

Wobec zakwestionowania przez organ rentowy ważności zawartej przez strony umowy o pracę, na skarżącą zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar wykazania, że podpisując umowę w istocie zobowiązała się i rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz swojego pracodawcy i pod jego kierownictwem, a ten pracę tę przyjmował i płacił jej za nią umówione wynagrodzenie. Odwołująca się nie sprostала temu obowiązkowi, poza przedstawieniem formalnych dowodów swojej pracy w postaci dokumentów takich jak karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, umowy o pracę, lista obecności, zakres obowiązków, lista płac, zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy, nie wykazała, aby w spornym okresie rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz zainteresowanej zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków. Świadczenie potwierdzili, że właścicielka firmy przedstawiła im pod koniec maja 2013r. M. D. jako nowego pracownika od spraw biurowych i wtedy miała rozdać ankiety celem zorientowania się w nastrojach panujących w firmie. Poza ankietą brak dowodów na jej zawodową aktywność w firmie. Świadek M. M. (2) zeznała, że skarżąca w dniu 17 maja 2013r. przeprowadziła z nią rozmowę kwalifikacyjną i podpisała umowę o pracę w dniu 20 maja 2013r. Nie mniej z akt osobowych tej osoby wynika, że umowa o pracę była podpisana przez właścicielkę A. B. (1). Dyskwalifikuje to jej zeznania. Przy tym świadek jest synową wieloletniej pracownicy A. B. (1) J. M. i niebawem po zatrudnieniu (lipiec –sierpień 2013r.) sama stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą, która zakończyła się porodem w dniu 9 grudnia 2013r. Dlatego z uwagi na brak obiektywizmu oraz sprzeczność zeznań z dokumentami Sąd w tej części odmówił wiary zeznaniom świadka. Natomiast pozostali świadkowie nie widzieli skarżącej przy pracy, nie wiedzieli czym dokładnie miała się zajmować. Jedynym ich kontaktem z odwołującą się był kontakt przy wręczaniu ankiety. O. T. widziała wymienioną kilka razy w biurze, ale były to spotkania przelotne, nie załatwiała ze skarżącą żadnej sprawy pracowniczej. Zdaniem natomiast świadka J. M. skarżąca była zatrudniona jako kierownik i miała zajmować się szkoleniami pracowniczymi. Żadnego jednak szkolenia skarżąca nie zorganizowała. Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że stanowisko doradcy personalnego miało się wiązać z koniecznością utrzymywania bezpośrednich i stałych kontaktów z pracownikami zatrudnionymi w danej firmie w celu „wyznaczania im obowiązków, planowania ich ścieżki kariery, oceniania ich osiągnięć, mediacji w konfliktach pomiędzy nimi, organizowanie szkoleń i konferencji”. Jak wynika z zeznań świadków, zatrudnionych w firmie w charakterze sprzątaczek, miały one tylko jeden bezpośredni służbowy kontakt ze skarżącą pod koniec maja 2013r., kiedy to szefowa oficjalnie przedstawiła M. D. jako nowego pracownika. Przy tym skarżąca miała wyznaczać obowiązki dla konkretnych stanowisk i oceniać ich pracę, a faktycznie obowiązki te wykonywała O. T., która w firmie płatnika w spornym okresie zatrudniona była na stanowisku koordynatora. Zeznania E. B. nie są miarodajne do ustalenia czy skarżąca świadczyła pracę w spornym okresie, a to z tego powodu że świadek nigdy nie widział M. D. w pracy. To, że skarżąca niekiedy u niej nocowała i wychodziła z jej domu rano, a wracała wieczorem, nie świadczy o tym, że wychodziła do pracy i że taką pracę świadczyła. Brak jest również racjonalnego wyjaśnienia faktu utworzenia przez A. B. (1) nowego stanowiska pracy doradcy personalnego w firmie zatrudniającej wyłącznie sprzątaczek. W sytuacji gdy oprócz właścicielki firmy, na stanowisku nadzorczym pracowała dodatkowa osoba O. T. zajmująca się koordynacją i nadzorem nad pracami porządkowymi. Uwzględniając charakter firmy, liczbę i rodzaj zajmowanych stanowisk pracy (12 osób), wątpliwości budzi też rodzaj obowiązków na stanowisku doradcy personalnego - w tym: planowanie ścieżki kariery pracowników, ocena osiągnięć pracowników, organizowanie dla nich szkoleń i konferencji.

Konkludując Sąd Okręgowy uznał, że postępowanie dowodowe nie dostarczyło dowodów ani na wykonywanie przez skarżącą obowiązków doradcy personalnego, ani potrzeby takiego zatrudnienia. A zatem stanowisko to zostało stworzone sztucznie, w celu fikcyjnego zatrudnienia ubezpieczonej i objęcia jej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym celem uzyskania świadczeń. Odwołująca w rzeczywistości nie wykonywała obowiązków pracowniczych w ramach pracowniczego podporządkowania pracodawcy. Sprawami pracowniczymi cały czas zajmowała się właścicielka firmy. Właścicielka była niezdolna do pracy jedynie – jak wynika z prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi z dnia 27 marca 2014r. –w okresie miesiąca po operacji tj. od 5 lipca do 5 maja 2013r. Nie miała zatem potrzeby zatrudniania do spraw biurowych personalnych dodatkowej osoby w dniu 7 maja 2013r., skoro tymi sprawami z powodzeniem zajmowała się sama. Również kondycja finansowa płatnika w 2013r. była znacznie słabsza niż w 2012r. Dochody firmy w 2013r. (135.994, 70zł.) były bowiem dwa razy niż w roku 2012r. (271.104,28zł.) Mimo to, zainteresowana zatrudniła skarżącą, która była wówczas dodatkowo w zaawansowanej i zagrożonej przedwczesnym porodem ciąży i to na czas nieokreślony. Dodatkowo skarżąca miała pracować w biurze w Ł., gdzie miała codziennie dojeżdżać z P. własnym samochodem. Dojazd do pracy i z pracy zajmowałby wnioskodawczyni około 2 godzin dziennie.

Jak wynika z dokumentacji medycznej skarżącej i opinii biegłej ds. ginekologii G. M., stan zdrowia wnioskodawczyni wynikający z zagrożonej ciąży czynił ją niezdolną do pracy już od 23 stycznia 2013r. w ciągłości aż do dnia porodu. Niczego w tym względzie nie zmienia zaświadczenie lekarskie wystawione przez prowadzącego ciążę skarżącej ginekologa Z. H. (1) i lekarza medycyny pracy W. K. (1) w dniu 6 maja 2013r. o zdolności do pracy. Dokumenty te jako prywatne stanowią jedynie dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenia w nich zawarte. Dokumenty te nie korzystają natomiast z domniemania prawdziwości. W niniejszym postępowaniu ich prawdziwość została skutecznie podważona. Zaświadczenia te zostały wystawione na prośbę skarżącej, która powiedziała lekarzom, że się dobrze czuje i nie ma żadnych dolegliwości. Przy tym ten sam lekarz od 23 stycznia 2013r. uznawał skarżącą cały czas za niezdolną do pracy wystawiając jej kolejne zwolnienia lekarskie i przepisywał leki na podtrzymanie ciąży, a w marcu 2013r. skłonił go do wystawienia skarżącej zaświadczenie celem ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne, w którym napisał że M. D. z uwagi na zagrożoną przedwczesnym porodem ciążę jest niezdolna do pracy, konieczność ograniczenia aktywności, a lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 17 kwietnia 2013r. uznał zasadność przyznania skarżącej prawa do świadczenia rehabilitacyjnego wstępnie na okres trzech miesięcy od ustania zasilku chorobowego, czyli od 7 maja 2013r. do 4 sierpnia 2013r. Potwierdziła to również opinia biegłej ginekolog, która stwierdziła, że stan zdrowia odwołującej się w dniu 6 maja 2013r. nie odbiegał od stanu zdrowia w czasie wcześniejszych, jak i następnych wizyt u ginekologa, a biorąc pod uwagę wyniki badań moczu, był gorszy od jej stanu podczas wcześniejszych wizyt, w trakcie których lekarz ginekolog uznawał ją za niezdolną do pracy. Sąd odmówił przy tym wiary opinii podstawowej biegłej co do zdolności skarżącej do pracy w dniu 6 maja 2013r. , ponieważ była oparta o niepełne dane - zaświadczenia lekarskie a nie pełną dokumentację załączoną później. Wobec stanowczych wniosków płynących z uzupełniających opinii biegłej nie było potrzeby powoływania kolejnego biegłego ginekologa, o co wnioskował pełnomocnik skarżącej, co legło u podstaw oddalenia tego wniosku, jako zmierzającego do wydłużenia postępowania.

Przy ocenie zaświadczenia o zdolności do pracy skarżącej na stanowisku doradcy personalnego wystawionego 6 maja 2013r. przez lekarza medycyny pracy Sąd I instancji wziął pod uwagę, że lekarz medycyny pracy w dacie wystawienia tego zaświadczenia nie miał wiedzy o rzeczywistym stanie zdrowia pacjentki, gdyż nie poinformowała go, że była niezdolna do pracy z powodu ciąży zagrożonej przedwczesnym porodem od 23 stycznia 2013r. i w związku ze stanem zdrowia wystąpiła z wnioskiem o świadczenie rehabilitacyjne w kwietniu 2013r., a lekarz orzecznik ZUS potwierdził jej niezdolność do pracy na okres do 4 sierpnia 2013r.

W ocenie Sądu Okręgowego przedłożone przez skarżącą dokumenty miały w istocie stworzyć li tylko pozory jej pracy, gdyż nie zamierzała i nie świadczyła pracy na rzecz zainteresowanej, ponieważ ze względu na stan zdrowia nie była zdolna do wykonywania pracy. Skoro nie miała faktycznie zdolności do pracy, to jej oświadczenie mocą którego zobowiązała się do pracy na rzecz zainteresowanej było pozorne i jako takie nieważne. Również zainteresowana miała świadomość takiego stanu rzeczy i na to się godziła. Całokształt okoliczności związanych z zatrudnieniem skarżącej przemawia za uznaniem, iż zawarta umowa o pracę była umową zawartą jedynie dla pozorów. Fakt, że oświadczenia

stron umowy zawierają określone w art. 22 KP formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna - art. 83 KC" (wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, (...) 2006, nr 9, s. 33).

W ocenie Sądu Okręgowego sporne umowy o pracę są bezwzględnie nieważne, jako zawarte dla pozorów. Czyni to prawidłowymi ustalenia ZUS w zaskarżonej decyzji, iż odwołująca się z tytułu zawarcia ww. umów o pracę z płatnikiem składek nie podlegała ubezpieczeniom społecznym w okresie od 7 maja 2013 r. i dlatego na podstawie art. 477¹⁴ § 1 KPC odwołanie oddalono.

Wyrok zaskarżyła w całości odwołująca się, zarzucając:

I. naruszenie art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów, sprzecznej ze zgromadzonym w sprawie materiałem oraz zasadami doświadczenia życiowego, skutkującej błędnym ustaleniem stanu faktycznego, w szczególności poprzez:

1. ustalenie, że ubezpieczona nie wykonywała faktycznie pracy, pomimo że świadkowie zgodnie zeznawali, że widywali ubezpieczoną w biurze jeszcze przed oficjalnym przedstawieniem jej pracownikom pod koniec maja 2013 r. oraz nieuwzględnienie przy tym charakteru wykonywanej przez ubezpieczoną pracy i wpływu tego charakteru na częstotliwość kontaktu z pozostałym personelem oraz materialne jej efekty, ograniczające możliwości dowodowe strony;

2. ustalenie braku obiektywnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej w sytuacji, gdy sam organ rentowy nie kwestionuje zasadności utworzenia nowego stanowiska pracy u zainteresowanej od dnia 18 sierpnia 2014 r., a także wobec faktu, że zarówno sytuacja finansowa, jak i organizacyjna przedsiębiorstwa nie wykluczała zasadności przekazania części obowiązków wykonywanych uprzednio osobiście przez zainteresowaną na rzecz ubezpieczonej;

3. odmowę przyznania wiarygodności dowodom z zeznań świadków Z. H. i W. K. oraz wystawionym przez nich dokumentom - zaświadczeniom o zdolności ubezpieczonej do pracy z dnia 6 maja 2016 r. oraz przyznanie pełnej mocy dowodowej opinii uzupełniającej M. M. w sytuacji, gdy opinia ta jest wewnętrznie sprzeczna, nie zawiera żadnego merytorycznego uzasadnienia, oparta jest natomiast na domniemaniach i rozumowaniu obciążonym błędem logicznym - co doprowadziło do błędnego ustalenia, że ubezpieczona nie była zdolna do podjęcia pracy z dniem 7 maja 2013 r.

II. naruszenie art. 224 § 1 KPC w zw. z art. 278 § 1 KPC i art. 286 KPC poprzez nie- dopuszczenie wnioskowanego przez ubezpieczoną dowodu z dodatkowej opinii innego biegłego z zakresu ginekologii na okoliczność zdolności do pracy ubezpieczonej w okresie objętym odwołaniem w sytuacji, gdy strona skarżąca - składając zastrzeżenie do postanowienia oddalającego wniosek o dopuszczenie przedmiotowego dowodu - wykazała, iż uzupełniająca opinia biegłej M. M. jest rażąco niemerytoryczna, wewnętrznie sprzeczna i nielogiczna, a uwagi i zastrzeżenia zgłaszane do powyższej opinii nie są jedynie polemiką z jej treścią.

Apelująca w uzasadnieniu swojego stanowiska podniosła, że -wbrew ustaleniom Sądu I instancji- świadkowie zgodnie zeznawali, że widzieli ubezpieczoną w pracy. Świadek O. T. kilkakrotnie widziała ubezpieczoną w biurze, podobnie A. K.. Świadczenie zgodnie zeznali, że do jej obowiązków należały przede wszystkim sprawy biurowe. Wbrew ustaleniom Sądu I instancji, zeznania świadków, którzy nie wiedzieli na czym dokładnie ma polegać praca ubezpieczonej, a także jedynie sporadycznie widywali ją przy pracy, nie przeczą temu, by ubezpieczona rzeczywiście tę pracę wykonywała.

Ustalenia Sądu I instancji prowadzą do wniosku, że ubezpieczona w zaawansowanej ciąży, co rzekomo czyniło ją niezdolną do pracy, przyjeżdżała regularnie do biura w Ł. ponad sto kilometrów w dwie strony z P., tylko po to by beczynnie przesiadywać w tymże biurze. Wskazać zresztą należy, że ubezpieczona w dalszym ciągu jest zatrudniona u zainteresowanej i obecnie (ti. od 18 sierpnia 2014 r.) organ rentowy nie kwestionuje faktycznego nawiązania stosunku

pracy i jego wykonywania (vide decyzja ZUS-u z dnia 15.01.2015 r.), a pomimo tego świadkowie w dalszym ciągu nie byli w stanie podać dokładnego zakresu obowiązków ubezpieczonej (postępowanie dowodowe w tym zakresie przeprowadzono pod koniec 2015 r. i na początku 2016 r.), ani też nie wpłynęło to na zwiększenie częstotliwości ich spotkań z ubezpieczoną- świadek S. T. zeznała, że widziała ubezpieczoną jeszcze raz, pod koniec sierpnia 2014 r. Nie można też przyjąć w ślad za Sądem I instancji, że o pozorności umowy o pracę świadczy niezorganizowanie przez ubezpieczoną żadnego szkolenia zawodowego - skoro faktycznie wykonywała ona pracę dopiero miesiąc, zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego przyjąć należy, że nie starczyło na powyższe czasu. Sąd I instancji wyciągnął również zbyt daleko idące wnioski z faktu, że ubezpieczoną przedstawiono pracownikom dopiero pod koniec maja. Pamiętać bowiem należy, że M. D. zatrudniona została na umowę o pracę na okres próbny właśnie do końca maja i dopiero z upływem tego miesiąca pracodawca podjął zapewne decyzję o kontynuacji zatrudnienia.

Całkowicie nieuzasadnione są ustalenia Sądu I instancji w zakresie braku racjonalnych potrzeb utworzenia nowego stanowiska pracy dla ubezpieczonej. Stanowczo podkreślić należy bowiem (raz jeszcze), iż ubezpieczona w dalszym ciągu jest zatrudniona u zainteresowanej, a organ rentowy nie kwestionuje umowy o pracę za okres od dnia 18 sierpnia 2014 r. Gdy ubezpieczona ponownie znajdowała się na zwolnieniu z uwagi na kolejną ciążę, zainteresowana zatrudniła na jej miejsce nowego pracownika - M. M. (1).

Za nieprawidłowe uznać należy ustalenia Sądu I instancji, że zatrudnienie ubezpieczonej nie było uzasadnione ekonomicznie z uwagi na gorsze wyniki finansowe przedsiębiorstwa, skoro firma zarówno wówczas, jak i obecnie, przynosi stabilny i relatywnie wysoki dochód, w zupełności pozwalający na zatrudnienie ubezpieczonej na warunkach przewidzianych w umowach o pracę, a Sąd o quo nie dokonał w tym zakresie żadnej pogłębionej analizy sytuacji finansowej zainteresowanej. O braku potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej nie może również świadczyć fakt, że jej obowiązkami wcześniej zajmowała się sama zainteresowana. Wskazać przy tym należy, że wprawdzie organ rentowy skutecznie zakwestionował zasadność zwolnienia zainteresowanej za okres od dnia 5 maja 2013r., to jednak wynikało to nie z faktu dojścia przez nią do pełni zdrowia, lecz faktycznego wykonywania działalności pomimo oficjalnego przebywania na zwolnieniu.

Ustalając okoliczność, że w dniu 7 maja 2013 r. ubezpieczona nie była zdolna do podjęcia pracy Sąd I instancji niesłusznie oparł się na opinii uzupełniającej biegłej M. M., podważając jednocześnie wiarygodność dokumentów wystawionych przez dwóch lekarzy - ginekologa Z. H. i lekarza medycyny pracy W. K. z 6 maja 2013 r., które zresztą stanowiły wyłączną podstawę wydania tejże opinii (co przyznała sama biegła we wnioskach końcowych). Sąd I instancji poczynił ustalenia wprost sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym - wbrew temu bowiem, co wynika z uzasadnienia wyroku, ubezpieczona nie żądała od lekarza wydania zaświadczenia o zdolności do pracy (s. 15 uzasadnienia), gdyż jak zeznał sam świadek, nie pamięta on, by ubezpieczona domagała się wystawienia przedmiotowego zaświadczenia (zeznania świadka Z. H., protokół rozprawy z dnia 5 listopada 2015 r., 00:07:34 - 00:21:08). Nadto nie mogą się ostać ustalenia Sądu I instancji, jakoby lekarz ginekolog nie wykonał żadnych badań i wydał zaświadczenie o zdolności o pracę w sposób urągający zasadom sztuki zawodowej (s. 16 uzasadnienia), skoro w dokumentacji medycznej ubezpieczonej wyraźnie wskazano, że podczas wizyty u ginekologa Z. H. w dniu 6 maja 2013 r. wykryto bakterie w moczu (co uznane zostało zresztą za decydujące przez biegłą przy ocenie stanu zdolności do pracy ubezpieczonej), zaś 27 maja 2013 r. wykonano badanie położnicze, które nie wykazało żadnych odchyłeń od normy. Wskazać jednocześnie należy, że kilkakrotnie zdarzyło się, że podczas wizyt ubezpieczonej lekarz ginekolog nie wykonywał badań położniczych, co nie przeszkodziło mu wystawić zaświadczenia o niezdolności do pracy (choćby 22 stycznia 2013 r. czy też właśnie 10 czerwca 2013 r.), zatem sam fakt nie przeprowadzenia badań położniczych w dniu 6 maja 2013 r. nie dyskredytuje rzetelności wydanego zaświadczenia zwłaszcza, skoro w dniu 27 maja 2013 r. - po przeprowadzeniu przedmiotowego badania - zdaniem lekarza ginekologa nie ujawniły się podstawy do stwierdzenia niezdolności ubezpieczonej do pracy. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że przedmiotowe badanie położnicze (które i w tym wypadku nie wykazało odchyłeń od normy) zostało przeprowadzone podczas wizyty u lekarza medycyny pracy W. K., który również wydał zaświadczenie o zdolności ubezpieczonej do pracy.

Wskazać należy również, że w opinii głównej biegła stwierdziła, że ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy w dniu 7 maja 2013 r. Sąd I instancji odmówił jednak wiarygodności tej opinii, gdyż była ona oparta wyłącznie o zaświadczenia

o zdolności do pracy dwóch lekarzy. Jednocześnie z niezrozumiałych powodów Sąd dał wiarę opinii uzupełniającej, która jest oparta wyłącznie na wcześniejszych zaświadczeniach lekarskich i dokumentacji medycznej wystawionej przez tego samego lekarza ginekologa. Cała opinia sprowadza się natomiast do prostego, niemerytorycznego w swej istocie wniosku (i nie wymagającego jakiegokolwiek wiedzy specjalistycznej), że skoro przed 6 maja M. D. była niezdolna do pracy, i po 10 czerwca również była niezdolna do pracy, to w spornym okresie nie mogło być inaczej. Opinie uzupełniające są wewnętrznie sprzeczne, gdyż w opinii z 25 czerwca 2015 r. biegła stwierdza, że "opisy wizyt ciężarnej w gabinecie są bardzo oszczędne i w zasadzie nie wynika z nich dlaczego ciężarna przebywała na zwolnieniu lekarskim" oraz, że "nie jest w stanie wskazać, dlaczego M. D. przebywała na zwolnieniu lekarskim", a jednak biegła kategorycznie stwierdza, że ubezpieczona była niezdolna do podjęcia pracy w dniu 7 maja 2013 r., i to pomimo dwóch zaświadczeń lekarskich wyraźnie stwierdzających okoliczność przeciwną. Odnośnie opinii uzupełniającej z dnia 25 października 2015 r. wskazać należy, iż również ona jest wewnętrznie sprzeczna. Z jednej strony biegła sama wskazuje, że opinię musi wydać „na podstawie dostępnej dokumentacji, a nie domniemywać”, gdy tymczasem wnioski końcowe następujące zaraz po tym stwierdzeniu stoją w całkowitej sprzeczności ze zgromadzoną dokumentacją medyczną, a opierają się właśnie wyłącznie na domniemaniach biegłej. Biegła przeczy samej sobie i pomimo, że stwierdza, iż dokumentacja medyczna nie pozwala na ocenę stanu zdrowia M. D., to nie tylko oceny tej dokonuje, lecz jeszcze wyniki tej oceny są oparte wyłącznie na domniemaniach biegłej. Domniemania te doprowadziły biegłą do konkluzji stojących w całkowitej sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem, w tym w szczególności z treścią dokumentacji medycznej, z której wyczytać można, że wyniki badań M. D. były bez odchylenia od normy i nie kwalifikowały się do stwierdzenia jej niezdolności do pracy w dniu 6 maja 2013r., co potwierdził zresztą na rozprawie świadek Z. H. (1) . W ocenie apelującej opinii biegłej ginekolog nie wyjaśniają okoliczności, co do których wymagana jest wiedza specjalistyczna, a stanowią jedynie dowolną, niefachową ocenę zebranej dokumentacji medycznej, opartą o nielogiczne i bezpodstawne rozumowanie. Jednocześnie nie ma żadnych podstaw by odmówić wiarygodności dowodom z dokumentów i zeznań świadków Z. H. i W. K., skoro to oni mieli bezpośredni kontakt z ubezpieczoną i dysponowali odpowiednimi możliwościami aby fachowo ocenić stan zdrowia odwołującej się. Stwierdzić zatem należy, że wbrew ustaleniom Sądu I instancji ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy w dniu 7 maja 2013 r. Należy zwrócić również uwagę na motywację ubezpieczonej, która reagując na ofertę zainteresowanej i podejmując u niej zatrudnienie jednocześnie realizowała własne potrzeby, wśród których jedną z podstawowych było dążenie do podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych.

W konkluzji swojego stanowiska apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że M. D. jako pracownik u płatnika składek (...) A. B. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 7 maja 2013 r. i zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje. Nadto apelująca wniosła o rozpoznanie postanowienia Sądu I instancji z dnia 19 maja 2016 r. o oddaleniu wniosku ubezpieczonej o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu ginekologii i położnictwa na okoliczność zdolności ubezpieczonej do pracy w okresie objętym odwołaniem i dopuszczenie na przedmiotową okoliczność tegoż dowodu w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu. Sąd pierwszej instancji, ponownie rozpoznając sprawę, przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne, a to sprawia, że nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego ponownego przytaczania.

Na wstępie należy zauważyć, że osoby posiadające tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowych, do obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a także ubezpieczenia wypadkowego wymienione są w przepisach art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t.: Dz. U. z 2016 r. poz.963 ze zm.). Z mocy wskazanych norm pracownicy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu ex lege z chwilą nawiązania stosunku pracy do czasu jego ustania - art. 13 pkt 1 ustawy. Zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy. W niniejszej sprawie organ rentowy i Sąd pierwszej instancji, po ponownym rozpoznaniu sprawy, słusznie zakwestionowali w oparciu o treść

art. 83 § 1 KC ważność umów o pracę zawartych między odwołującą się a zainteresowaną A. B. (1) w dniu 7 maja 2013r. na okres próbny oraz 31 maja 2013r. na czas nieokreślony. Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie uznać należy pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 KC występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. 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 KP). O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, M. Raczkowski "Pozorność w umownych stosunkach pracy" Lexis-Nexis, W-wa 2010, s.200-202, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 marca 2014r. , III AUa 953/13).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należało dokonać oceny ważności spornych umów o pracę zawartych pomiędzy odwołującą się, zamieszkałą w P., a zainteresowaną w dniach: 7 maja 2013r. na okres próbny do 31 maja 2013r. i 31 maja 2013r. - na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy personalnego z miejscem wykonywania pracy w siedzibie firmy w Ł. z wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł miesięcznie brutto – jako tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Sąd Okręgowy uznając nieważność tych umów, wskazał, jak słusznie zauważyła apelująca, na trzy podstawowe okoliczności wskazujące na pozorność oświadczeń woli stron: brak faktycznej zdolności odwołującej się do pracy w dacie zawierania spornych umów, brak dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie przez nią pracy oraz brak obiektywnej potrzeby zatrudnienia w firmie sprzątającej osoby na stanowisku doradcy personalnego. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów naruszenia prawa procesowego warto w pierwszej kolejności odnieść się do ustaleń w zakresie (nie)zdolności odwołującej do pracy w dacie zawierania spornych umów. Jest to bowiem kwestia zasadnicza z punktu widzenia ważności tych umów. W przypadku ustalenia, że odwołująca w dacie podpisywania umów o pracę w rzeczywistości ze względu na stan zdrowia nie miała realnej możliwości jej świadczenia w bliżej określonej przyszłości oczywistym staje się pozorność oświadczeń woli stron o zamiarze wykonywania umówionej pracy z jednej strony i woli jej przyjmowania za zapłatą ze strony pracodawcy począwszy od 7 maja 2013r. Ustalając brak obiektywnej zdolności do pracy w dniu 7 maja 2013r. Sąd Okręgowy, wbrew twierdzeniom apelującej, nie oparł się wyłącznie na opinii biegłej ginekolog, który to dowód strona kwestionuje. Przeciwnie, poczynił w tym zakresie bardzo obszerne ustalenia i dokonał wszechstronnej analizy wszystkich istotnych w tym zakresie dowodów, w tym dowodów z zeznań lekarzy: położnika i medycyny pracy. Zakwestionowana opinia biegłej ginekolog stanowi tylko jeden z dowodów, które rozpatrywane łącznie pozwalają uznać ocenę Sądu I instancji o braku zdolności odwołującej do pracy na datę zawarcia umowy z 7 maja 2013r. za mieszczącą się w granicach swobodnej oceny dowodów. Po pierwsze, nie można pominąć, co czyni apelująca, że od daty zakończenia poprzedniego stosunku pracy (31 sierpnia 2012r.) odwołująca przebywała bez przerwy na zwolnieniu lekarskim do 6 maja 2013r., w tym od 11 stycznia 2013r. była niezdolna do pracy w związku z chorobą przypadającą na okres ciąży. Przy tym, jak zasadnie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, była to ciąża wysokiego ryzyka z powodu wcześniejszego poronienia w kwietniu 2012r. Jak wynika z opinii biegłej ginekolog, wydanej na podstawie niespornej dokumentacji z Prywatnego Gabinetu Ginekologicznego lek. Z. H. (1), stan zdrowia odwołującej się w dniu 6 maja 2013r. nie odbiegał na korzyść od stanu w czasie wcześniejszych i późniejszych wizyt, kiedy lekarz położnik stwierdzał niezdolność badanej do pracy. Przeciwnie, w dniu 6 maja 2013r. w badaniu moczu ciężarnej wystąpiły liczne bakterie, co może świadczyć o infekcji dróg moczowych. Co istotne, przy identycznym rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2013r. lekarz położnik wystawił stronie zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy na dalszy okres – ostatecznie do daty porodu. A zatem biegła ginekolog logicznie, w oparciu o niesporną dokumentację medyczną

wyjaśniła, że stan zdrowia ubezpieczonej nie uległ poprawie z dniem 6 maja 2013r. Odwrotnie, zapisy w dokumentacji wskazują na jego pogorszenie, co logicznie tłumaczy wnioski biegłej – przy uwzględnieniu, że przed tą datą od początku ciąży i następnie od 10 czerwca 2013r. do daty porodu pacjentka była niezdolna do pracy - iż powołana dokumentacja wskazuje, że odwołująca się nie odzyskała zdolności do pracy od 7 maja 2013r. Zarzuty co do tego, że opinia podstawowa (w której biegła uznała stronę za zdolną do pracy) różni się od opinii uzupełniających są o tyle chybione, że biega logicznie wyjaśniła, iż pierwotna opinia została oparta na innej, zawężonej dokumentacji medycznej. Przy wydawaniu opinii z 16 kwietnia 2015r. biegła dysponowała tylko dwiema kartami leczenia szpitalnego z lipca 2013r. oraz dwoma zaświadczeniami o stanie zdrowia wystawionymi przez lekarza ginekologa i specjalistę medycyny pracy, które potwierdzały zdolność odwołującej się do pracy (wyjaśnienie w opinii uzupełniającej na k.192 akt sprawy). Natomiast wydając opinię uzupełniającą w dniu 25 czerwca 2015r. biegła dysponowała pełną dokumentacją z Prywatnego Gabinetu Ginekologicznego lek. Z. H. (1) od pierwszej wizyty lekarskiej w dniu 17 grudnia 2012r. do daty porodu. Przy czym Sąd Okręgowy słusznie zanegował zaświadczenia lekarskie, będące podstawą wydania pierwszej opinii z 16 kwietnia 2015r. Specjalista medycyny pracy zeznał, że pacjentka nie poinformowała go „że przed datą 6 maja 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim” (na k. 287 akt sprawy). A zatem ten lekarz w ogóle nie miał wiedzy o wcześniejszym długotrwałym okresie niezdolności odwołującej do pracy przypadających w okresie ciąży zagrożonej. W rezultacie specjalista medycyny pracy wydał w dniu 6 maja 2013r. zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku doradcy personalnego w oparciu o badanie wzroku, zmierzenie tętna , wagi (opis badania na k.173, dokumentacja na k.153 akt sprawy) i niepełny wywiad od pacjentki. Słusznie zatem Sąd I instancji zakwestionował ten dowód po wysłuchaniu zeznań lekarza, na tej podstawie, że wystawił on sporne zaświadczenie w oparciu o niepełne dane o stanie zdrowia pacjentki. Natomiast lekarz położnik w swoich zeznaniach nie wyjaśnił logicznie, dlaczego po tak długim okresie niezdolności do pracy z powodu zagrożenia ciąży pacjentka odzyskała na bardzo krótko zdolność do pracy, mimo gorszych wyników badania moczu i braku objawów poprawy stanu zdrowia, wskazując, że zasadniczo opierał się na wywiadzie od pacjentki. Stąd może w ustaleniach Sądu Okręgowego pojawiło się niefortunne, zakwestionowane przez apelującą, stwierdzenie o „żądaniu” wystawienia zaświadczenia o zdolności do pracy. Istotną kwestią jest jednak, przyznana przez świadka okoliczność, że o odzyskaniu zdolności do pracy przez pacjentkę w dniu 6 maja 2013r. orzekł w oparciu o wywiad od badanej, a nie na podstawie jakichkolwiek obiektywnych przesłanek medycznych. W kontekście takiego twierdzenia lekarza położnika uzasadnione są wątpliwości co do przydatności wystawionego zaświadczenia o zdolności do pracy opartego zasadniczo na wywiadzie od pacjentki. Przy tym Sąd Okręgowy słusznie zaakcentował w tym miejscu zaświadczenie lekarskie tego samego lekarza położnika Z. H. (1) z 11 marca 2013r. wydane dla potrzeb postępowania orzeczniczego ZUS w sprawie ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne. W tym zaświadczeniu lekarz wskazał, że z powodu ciąży zagrożonej poronieniem i wcześniejszego poronienia w 2012r. pacjentka wymaga „ograniczenia aktywności” i może wrócić do pracy po przebytej ciąży, porodzie i położu (zaświadczenie – rubryka 2 i 4 w aktach orzecznich ZUS). A zatem 11 marca 2013r. lekarz prowadzący stwierdza, że z powodu stanu ciąży pacjentka odzyska zdolność do pracy dopiero po porodzie. A następnie dwa miesiące później na krótko – niecały miesiąc – ten sam lekarz potwierdza zdolność pacjentki do pracy bez uzasadnionych medycznie powodów (nie wynikają one ani z dokumentacji medycznej, ani z zeznań świadka Z. H. (1)). Istotna sprzeczność między treścią zaświadczenia z 11 marca 2013r. i z 6 maja 2013r. wystawionych przez tego samego lekarza nakazuje poddać w wątpliwość wartość dowodową tego ostatniego dokumentu. Tym bardziej, że w sprawie zostało też wydane orzeczenie przez lekarza orzecznika ZUS w dniu 17 kwietnia 2013r., co w swojej argumentacji apelująca zupełnie pomija, a z którego wynika, że z powodu zagrożenia ciąży porodem przedwczesnym uzasadnione jest przyznanie odwołującej się świadczenia rehabilitacyjnego na okres trzech miesięcy. A zatem niekwestionowane przez żadną ze stron orzeczenie lekarza orzecznika potwierdza fakt, że odwołująca nie odzyskała, po okresie długotrwałego zwolnienia lekarskiego z powodu ciąży zagrożonej, zdolności do pracy z dniem 7 maja 2013r. Reasumując, o braku zdolności odwołującej do pracy w dacie zawierania spornych umów świadczy jej długotrwała niezdolność do pracy od początku ciąży do daty umowy z 7 maja 2013r.- z powodu zagrożenia ciąży porodem przedwczesnym z negatywnym wywiadem w związku z wcześniejszym poronieniem w kwietniu 2012r., zaświadczenie lekarza położnika z 11 marca 2013r. o długotrwałej niezdolności do pracy z rokowaniami trwania tej niezdolności do porodu i położu oraz orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z 17 kwietnia 2013r. o braku zdolności do pracy od daty zakończenia zwolnienia lekarskiego (6 maja 2013r.) na okres 3 miesięcy. Opinia biegłej ginekolog, zanegowana w apelacji, stanowi w tym wypadku dowód dodatkowy, potwierdzający niezdolność odwołującej do

pracy w dacie zawierania spornej umowy, oparty co do zasady na niespornych zapisach w dokumentacji z leczenia przez lekarza położnika. Nie jest to dowód przesądzający, a jedynie uzupełniający logiczny ciąg wynikający z innych wskazanych wyżej dowodów z dokumentów. Z tego względu, mając na uwadze wskazane wyżej wady argumentacji apelującej, odnoszącej się do sprzeczności w opinii głównej i opiniach uzupełniających biegłej ginekolog oraz jej uboczne znaczenie, brak było podstaw do powoływania kolejnego biegłego ginekologa na te same okoliczności. Natomiast dowodami, które miałyby potwierdzać, poza twierdzeniem samej strony, odzyskanie przez nią z dniem 7 maja 2013r. zdolności do pracy, miały być opisane wyżej dwa dokumenty - zaświadczenie o zdolności do pracy wystawione 6 maja 2013r. przez tego samego lekarza, który 11 marca 2013r. wystawił zaświadczenie lekarskie o jej niezdolności do pracy z rokowaniem tej niezdolności do daty położu oraz zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku doradcy personalnego lekarza medycyny pracy W. K. (1), który, jak sam zeznał, nie został przez pacjentkę poinformowany, że przed datą 6 maja 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu zagrożenia ciąży od stycznia 2013r., a więc nie miał pełnej wiedzy o jej stanie zdrowia. W kontekście tych niespornych okoliczności i przywołanych dowodów, nie da się zakwestionować ustaleń Sądu Okręgowego co do tego, że z dniem 7 maja 2013r. odwołująca się faktycznie nie odzyskała zdolności do pracy, jako dowolnych, ponieważ nie przekraczają granic wyznaczonych treścią art.233 k.p.c., a argumenty apelującej stanowią w tym zakresie tylko polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Dla skuteczności zarzutu obrazu przepisu art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wykazanie rażącego naruszenia dyrektyw oceny dowodów wskazanych w przywołanym przepisie, czyli wykazania, że ocena sądu jest rażąco sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego i dlatego (patrz bliżej także - SN wyrok z 10 czerwca 1999 r. II UKN 685/98 - legalis). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Apelująca nie wykazała, aby ocena Sądu pierwszej instancji co do ustaleń, że nie odzyskała zdolności do pracy z dniem podpisania umowy o pracę 7 maja 2013r., jest rażąco wadliwa. Sąd I instancji prawidłowo zaakcentował też inne istotne okoliczności w sprawie. Przede wszystkim słusznie wskazał na brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia w firmie płatniczki osoby na stanowisku doradcy personalnego w pełnym wymiarze czasu pracy, która w godzinach od 8 do 16 miałaby w firmie zatrudniającej 12 sprzątaczek, w tym jedną koordynatorkę ich prac, zajmować się: pozyskiwaniem nowych pracowników (organizowanie procesu rekrutacyjnego, sprawowanie nadzoru nad weryfikowaniem aplikacji), negocjowaniem warunków ich zatrudnienia; wyznaczaniem obowiązków dla konkretnych stanowisk; planowaniem ścieżki kariery pracowników; ocenianiem osiągnięć pracowników; mediacją w konfliktach między pracownikami; organizowaniem szkoleń i konferencji dla dotychczas zatrudnionych pracowników; utrzymywaniem stałego kontaktu z instytucjami doradztwa personalnego, urzędami pracy i firmami, organizującymi szkolenia pracownicze; dbałością o administracyjną (biurową) stronę funkcjonowania działu personalnego; prowadzeniem akt osobowych, analiz statystycznych, opracowaniem planów zatrudnienia. Słusznie Sąd Okręgowy zanegował w świetle choćby zasad logiki i doświadczenia życiowego potrzebę zatrudnienia w firmie sprzątającej osoby, która miałaby „planować ścieżkę kariery” czy „oceniać osiągnięcia” bądź „planować szkolenia i konferencje” dla pracowników zajmujących się stricte sprzątaniem obiektów. Przy tym od koordynacji prac, wyznaczania obowiązków i kontroli był inny pracownik zatrudniony na stanowisku koordynatora-sprzątaczk. Natomiast właścicielka firmy, która miała wykonywać obowiązki odwołującej przed jej zatrudnieniem i w trakcie jej długotrwałej nieobecności, nie świadczyła swoich obowiązków z powodu zabiegu korekty nieprawidłowości zębowo-twarzowych, który przeszła w dniach 5-10 kwietniu 2013r. do 5 maja 2013r., a więc przed zatrudnieniem odwołującej się. Z dniem 5 maja 2013r. faktycznie podjęła obowiązki w firmie (na tę okoliczność Sąd Okręgowy powołał prawomocny wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieście z 27 marca 2014r. oddalający odwołanie A. B. (1) od decyzji ZUS odmawiającej jej prawa do zasiłku chorobowego za okres od 5 maja do 3 czerwca 2013r.). A zatem po stronie pracodawcy nie powstała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej po pierwsze z powodu braku potrzeby wykonywania umówionej pracy zgodnie z ustalonym zakresem obowiązków ze względu na profil działalności firmy oraz w odniesieniu do czynności administracyjno-biurowych braku takiej potrzeby po stronie prowadzącej firmę, która przed podpisaniem spornej umowy podjęła obowiązki właściciela po okresie niezdolności do pracy. Rzeczywistej

potrzeby zatrudnienia doradcy personalnego nie można też wywodzić z faktu, podnoszonego przez apelującą, iż w lipcu 2015r. została zatrudniona na krótko do 31 grudnia 2015r. inna osoba na tym stanowisku, ponieważ nie jest znany zakres jej obowiązków i potrzeb firmy na tę datę, tj. po upływie ponad 2 lat. Nie można też zanegować, jako rażąco wadliwej, oceny Sądu I instancji odnośnie dowodów mających potwierdzać rzeczywiste świadczenie pracy przez odwołującą. Rację ma Sąd Okręgowy, że rozdanie sprzątaczkom ankiet na zebraniu pod koniec maja 2013r. miało stworzyć pozory pracy. Sąd Okręgowy zasadnie przyjął, że zgromadzone w sprawie dowody, w tym osobowe źródła dowodowe, nie pozwalają ustalić, jaką rzeczywistą pracę codziennie w godzinach od 8 do 16 miała wykonywać odwołująca. Mając na uwadze oderwany od realiów i przedmiotu działalności firmy zakres obowiązków oraz brak materialnych dowodów świadczenia pracy, zeznania świadków nie pozwalają ustalić, aby odwołująca wykonywała bliżej sprecyzowane prace w ramach powierzonego jej stanowiska. Świadkowie A. K. i O. T. miały widzieć odwołującą w biurze firmy, ale zeznania te nie dają odpowiedzi na zasadnicze pytanie, jakie konkretnie czynności odwołująca się miała w tym biurze wykonywać. Jest to o tyle istotne, że zakres obowiązków na piśmie również nie pozwala skonkretyzować realnych obowiązków, jakie miałyby wykonywać odwołująca w trakcie 8-godzinnego dnia pracy w biurze. Żadna ze sprzątarek nie potrafiła wskazać jednej konkretnej czynności biurowej, którą miałyby wykonać odwołująca się, poza rozdaniem na zebraniu pod koniec maja 2013r. oderwanych od potrzeb firmy ankiet. Jediną konkretną czynność opisała świadek M. M. (2), która zeznała, że skarżąca w dniu 17 maja 2013r. przeprowadziła z nią rozmowę kwalifikacyjną i podpisała umowę o pracę w dniu 20 maja 2013r. Jednakże Sąd Okręgowy zakwestionował wiarygodność tych zeznań, gdyż umowa o pracę była podpisana, wbrew twierdzeniom świadka, przez właścicielkę A. B. (1), a apelująca tej oceny zeznań świadka nie zanegowała. Zupełnie chybiony jest argument apelującej, że potwierdzeniem ważności zawartych umów o pracę jest fakt podjęcia przez odwołującą się pracy po ustaniu świadczeń z tytułu macierzyństwa i decyzja ZUS z 15 stycznia 2015r. stwierdzająca, że odwołująca się podlega od dnia 18 sierpnia 2014r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u A. B. (1). Powyższe okoliczności nie mają znaczenia o tyle, że prawidłowe, nieprzekraczające granic swobodnej oceny dowodów, ustalenia Sądu Okręgowego prowadzą do wniosku, że w dacie zawierania spornych umów odwołująca się nie była zdolna do pracy. Takich ustaleń nie poczyniono odnośnie stanu zdrowia odwołującej się na datę 18 sierpnia 2014r., ponieważ wykracza to poza zakres spornej decyzji. Na marginesie tylko można wskazać, że w dniu 18 sierpnia 2014r. M. D. wróciła do pracy, ale od 25 września 2014r. stała się ponownie niezdolna do pracy z powodu ciąży. W dniu (...) urodziła drugie dziecko, przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim do dnia 22 marca 2016 r., a obecnie korzysta z 2-letniego urlopu wychowawczego (twierdzenie strony na k.295 odwrót akt sprawy).

W rezultacie Sąd Okręgowy słusznie zanegował prawdziwość zeznań stron umów o pracę, że odwołująca się faktycznie świadczyła na rzecz zainteresowanej pracę, a poczynione przez ten sąd ustalenia są zgodne z całością zgromadzonych w sprawie dowodów. Jak zostało już wspomniane, umowa o pracę jest zawarta dla pozoru (art. 83 KC w związku z art. 300 KP), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. W świetle art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11, art. 12 i 13 pkt 1 u.s.u.s. obowiązkowo ubezpieczeniom podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Skoro zawarte pomiędzy stronami umowy o pracę z 7 i 31 maja 2013r. dotknięte są nieważnością ze względu na pozorność, Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że nie wywołują pożądaných przez strony skutków w sferze ubezpieczeń społecznych, zatem odwołująca się nie podlega ubezpieczeniu z tytułu umowy o pracę od 7 maja 2013r. W rezultacie niewadliwych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował prawo materialne.

Wobec powyższego należało uznać, że zaskarżony wyrok Sądu I instancji, a także poprzedzająca go decyzja organu rentowego odpowiadają prawu, a apelacje odwołującej się, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw, podlegała oddaleniu na podstawie art.385 k.p.c.