

Sygn. akt III AUa 1367/18

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SA Iwona Krzczowska - Lason SA Alicja Podlewska (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2019 r. w Gdańsku

sprawy M. K.

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji M. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 kwietnia 2018 r., sygn. akt VII U 4244/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od M. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Alicja Podlewska SSA Michał Bober SSA Iwona Krzczowska - Lason

**Sygn. akt III AUa 1367/18**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 lipca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że ubezpieczona M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnym, rentowym, wypadkowym oraz chorobowym) od dnia 5 stycznia 2017 r.

Od decyzji odwołała się ubezpieczona. W uzasadnieniu odwołania podała, że ogłoszenie o pracę znalazła na stronie Urzędu Pracy, wysłała CV, przeszła rozmowę kwalifikacyjną, poprzednio pracowała w (...) firmie (...) S.A. od lutego

2015 r. do stycznia 2016 r. Przeszła badania lekarskie, które opłacił pracodawca, została zatrudniona w styczniu 2017 r., po podjęciu pracy wykonywała pracę w siedzibie pracodawcy. Pracodawcy zależało na jej wyższym wykształceniu ekonomicznym zdobytym na Uniwersytecie (...), jej wiedzy i kontaktach zdobytych poprzednio w (...) S.A. Pracowała jako pracownik biurowy, odpowiedzialna była za kontakt z klientami, budowanie relacji z klientami, ewentualnie ich pozyskanie, współprojektowanie, czynności zarządzające sekretariatem, kontakty z księgowością, kontakt z osobami anglojęzycznymi. Grafiki pracy ustaliła w ten sposób, żeby pogodzić pracę z drugą wykonywaną równoległe od kilku lat w biurze księgowym. Wcześniej u innego pracodawcy również pracowała na dwa etaty - (...) S.A. oraz w księgowości I. M.. Ponadto inni pracownicy widzieli, jak wykonywała pracę w (...) Spółce z o.o. Wynagrodzenie za wykonaną pracę odbierała na rachunek bankowy, pracodawca wiedział, że jest w ciąży, jednak nie przeszkadzało to jemu, ani jej w wykonywaniu powierzonych zadań u pracodawcy. Wnioskodawczyni podpisywała listę obecności, faktycznie wykonywała pracę do porodu, który miał miejsce dnia (...)

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie VII U 4244/17 oddalił odwołanie (punkt pierwszy) oraz zasądził od M. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. M. K. podpisała umowę o pracę z (...) Spółką z o.o. na  $\frac{3}{4}$  etatu jako pracownik biurowy z wynagrodzeniem 3.000 zł do dnia 30 września 2019 r. Równoległe była zatrudniona na pełen etat u I. M., która świadczy obsługę księgową (...) Spółki z o.o. Ubezpieczona od dnia 5 stycznia 2017 r. podjęła pracę, miesiąc przed rozwiązaniem, bo w lutym 2017 r. urodziła dziecko. Przed rozpoczęciem pracy przeszła badania u lekarza medycyny pracy, który dopuścił ją do pracy w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu jako pracownika biurowego, brak danych, aby lekarz ten wiedział, że będzie tę pracę godziła z pracą na pełen etat. Poza nią w firmie (...) były zatrudnione trzy osoby, dwóch elektromonterów oraz prezes, wszyscy otrzymywali płace minimalne. Jak podał słuchany na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. prezes firmy M. B. zarobki elektromonterów to była minimalna płaca krajowa, dlatego, że jedna osoba nie chciała zarabiać więcej, gdyż ma egzekucję komorniczą w związku z tym wynagrodzenie drugiej osoby, przyjął on sprawiedliwie takie samo. Ta osoba jest najlepszym pracownikiem fizycznym. Pracownicy są zadowoleni z pracy. Po chwili dodał, że też mają egzekucje pracownicze, on ma również najniższe wynagrodzenie, jak twierdzi też mu to odpowiada, bo również ma jakąś egzekucję komorniczą. M. K. pracowała w godzinach, które sama ustalała, jak twierdzi, ponieważ godziła pracę u dwóch pracodawców i informowała o nich płatnika składek, w jakich godzinach będzie u niego pracowała, a on to akceptował. Dowodami pracy M. K. mają być projekty sieci elektroenergetycznych, takie dowody jej pracy zostały złożone. M. K. z zawodu jest technikiem usług kosmetycznych oraz magistrem ekonomii menadżerskiej. Przed rozpoczęciem pracy w Spółce (...) była zatrudniona jako referent do spraw obsługi klienta w (...) Spółka Akcyjna. Była tam zatrudniona od dnia 16 lutego 2015 r. do dnia 4 stycznia 2016 r., przy czym przez większą część tego okresu, niecałych 11 miesięcy, przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wśród czynności wykonywanych przez nią nie było rysunków w programie A.. Jej pracodawca przesłuchany przez ZUS podawał, że istotne było, aby osoba zatrudniana miała przynajmniej podstawy A.. Na rozprawie podawał, że znała ona dobrze A., a słuchany w ZUS-ie podawał, że potrzebna będzie osoba, która przypilnuje biura. Na rozprawie mówił, że on był w biurze, odwołująca decydowała, kiedy pracuje. M. K. nie miała zakresu obowiązków w firmie (...), prezes twierdził, że nie miała zakresu obowiązków, bo tak pracowała. W aktach kontroli ZUS są przedłożone, podpisane przez M. K. jej godziny pracy, jak wynikało w kolejnych tygodniach były to stałe godziny pracy. Co innego wynika z zeznań prezesa spółki i samej ubezpieczonej, która podawała, że ona informowała pracodawcę, w jakich godzinach będzie pracowała i wszystkich to satysfakcjonowało. Także zdaniem Sądu przedłożone listy obecności ewidentnie są sporządzone na potrzeby postępowania, nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy, co wynika z zeznań obu stron postępowania. M. K. nie ma wykształcenia technicznego, ani wiedzy niezbędnej do projektowania sieci energetycznych, a to te projekty miały udowodniać jej pracę w (...). Zdaniem Sądu Okręgowego, żeby poprawnie wykonać takie rysunki konieczna jest wiedza techniczna, której ubezpieczona nie miała i doświadczenie z programem A., a brak jakiegokolwiek dokumentacji, która by potwierdzała wiedzę ubezpieczonej w tym zakresie. W (...) pracowała jako doradca klienta w dziale umów, przy takiej pracy nie uzyskuje się wiedzy

o projektowaniu sieci elektroenergetycznych, zatem co jest oczywiste, sieci takie może projektować osoba, która ma przygotowanie techniczne i niezbędną wiedzę, inaczej rysunek sporządzony przez osobę, która takiego pojęcia nie ma, taki projekt właściwie byłby niebezpieczny dla osoby, która z takich projektów będzie korzystała. Brak jest dowodów, że przedłożone rysunki wykonała ubezpieczona. Naiwne są też tłumaczenia na rozprawie prezesa B. i samej ubezpieczonej, że została zatrudniona w swojej nowej firmie ze względu na kontakty, jakie nawiązała w (...), że inaczej bez jej kontaktów pracodawca musiałby dzwonić na infolinię. Owszem na infolinię dzwonią klienci, którzy są odbiorcami energii, ale jeżeli ktoś jest współpracownikiem, czy przygotowuje oferty, to musi mieć dostęp do innych telefonów, dostęp do pracowników merytorycznych, nie ma żadnych powodów, aby tych telefonów nie mógł uzyskać. Nie wiadomo dlaczego ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie tak diametralnie wyższe niż pozostali pracownicy łącznie z prezesem, który ją nadzorował. Umowa została zawarta w styczniu 2017 r. do dnia 30 września 2019 r., nie wiadomo czemu na tak długi okres, kiedy wnioskodawczyni, jak twierdził płatnik składek, była osobą mu nieznaną, była w zaawansowanej ciąży, miesiąc przed rozwiązaniem, więc i dla niego i dla niej było oczywiste, że może pracować maksymalnie przez jeden miesiąc, a potem będzie korzystała z urlopu macierzyńskiego, przecież nie wiadomo, jak pracownik sprawdzi się w pracy. W takiej sytuacji żaden racjonalny pracodawca nie zawiera umowy na tak długi okres, kiedy nie ma ani zakresu obowiązków, ani ustalonych godzin pracy. Wiadomo, że dana osoba pracuje w innej firmie, tak, że to wszystko jest nieracjonalne, a celem prowadzenia działalności gospodarczej są przecież racjonalne czynności, które doprowadzają do osiągnięcia zysku. Pracodawca powodował, że pracowała w różnych godzinach, mogła przyjść rano to była rano, mogła przyjść później i to mu również pasowało, więc to jest sprzeczne z tym co mówił, że miała ona pilnować biura i mieć kontakty z klientami, kiedy w bardzo różnych godzinach była w tym biurze. W przedmiotowej sprawie kluczowe znaczenie miało ustalenie, czy M. K. i (...) Spółkę z o.o. łączył stosunek pracy stosownie do treści art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 30 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa) w zw. z art. 22 k.p. W przypadku umowy zawartej przez M. K. nie został określony na piśmie jej zakres obowiązków, pracodawca twierdzi, że tak mu było wygodniej, jest to dość nietypowe i niezgodne z logiką. Pracodawca nie wykazał, aby istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika, oczywiście umowa o pracę na czas nieokreślony czy na długi okres jest korzystna dla pracownika, ale kiedy pracownica jest w ostatnim miesiącu ciąży nie wiadomo, z jakich przyczyn umowa została zawarta do września 2019 r., kiedy wiadomo, że ona pracę będzie świadczyła maksymalnie przez miesiąc. Zdaniem Sądu I instancji niezgodne z doświadczeniem życiowym jest również stała wymuszona pozycja pracownicy przez jeden i 3/4 etatu, to jest osiem godzin plus sześć czyli przez 14 godzin, wręcz niemożliwe jest, aby przez 14 godzin wymuszonej pozycji kobieta w ostatnim miesiącu ciąży codziennie wykonywała pracę. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć, że zatrudnienie M. K. na umowę o pracę na czas do września 2019 r. wynikało z ekonomicznej potrzeby prowadzonej przez Spółkę (...) działalności, nie jest to normalna praktyka pracodawcy. W ocenie Sądu umowa o pracę została zawarta nie po to, żeby ubezpieczona świadczyła pracę, ale faktycznie chodziło tu o uzyskanie przez nią świadczeń

z ubezpieczenia społecznego. Na objęcie ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna jako nienaruszająca art. 58 czy 83 k.c., lecz to czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej. O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały, czy stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje sama forma zawarcia umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki, czy wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy podpisywaniu umowy o pracę, nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy realizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a więc istotne znaczenie ma ustalenie faktycznie czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Dla ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych. Nie może być bowiem tolerowana taka sytuacja, w której osoba zainteresowana pozyskaniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Do objęcia pracownicy ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Biorąc pod uwagę, że wnioskodawczyni nie miała zakresu obowiązków, miała wynagrodzenie diametralnie wyższe niż

wszyscy pozostali pracownicy niezbędni dla firmy, przed jej zatrudnieniem takie stanowisko nie istniało, biorąc pod uwagę stan zaawansowania ciąży, żeby pracować na 1 i 3/4 etatu, brak jest dowodów, że wykonywała we wskazanym wymiarze prace na rzecz zainteresowanej spółki, nie ma ani kwalifikacji, ani doświadczenia, ani uprawnień do projektowania sieci elektrycznych i elektroenergetycznych oraz nie było realnej potrzeby ekonomicznej jej zatrudnienia. Sąd Okręgowy stwierdził, że zeznania M. K. i M. B. są skonstruowane na potrzeby niniejszego postępowania w celu wsparcia strategii procesowej i w związku z powyższym w przedmiotowej sprawie odwołująca nie została rzeczywiście faktycznie zatrudniona w (...) Spółce z o.o. - nie został nawiązany stosunek pracy, zatem nie można uznać, aby podlegała ona ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w rozumieniu art. 6 ust. 1, art. 8 i art. 12 ustawy systemowej, dlatego też na podstawie przywołanych przepisów oraz art. 477<sup>(14)</sup> § 1 k.p.c. Sąd I instancji oddalił odwołanie. A w punkcie drugim Sąd Okręgowy orzekł o kosztach zastępstwa procesowego zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, ponieważ wnioskodawczyni przegrała sprawę w całości, winna zwrócić koszty zastępstwa procesowego stronie przeciwnej, o czym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 w zw. z art. 108 § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w całości i zarzuciła mu:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i 2 i 13 pkt 1 ustawy systemowej w zw. z art. 22 k.p. poprzez ich niezastosowanie, podczas gdy ubezpieczona nawiązała dobrowolnie stosunek pracy i go osobiście wykonywała w siedzibie pracodawcy będąc podporządkowana poleceniom pracodawcy i wykonując na jego rzecz i ryzyko pracę, za którą otrzymywała wynagrodzenie,

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegającej na uznaniu przez Sąd I instancji, że:

- efekty pracy są nieudokumentowane, podczas gdy w zgromadzonej dokumentacji sprawy zostały załączone oraz uznaniu, że z zawodu ubezpieczona jest technikiem usług kosmetycznych, podczas gdy jest z zawodu ekonomistką i absolwentką magisterskich studiów (...) w Uniwersytecie (...) wydział (...) i jest po kursie rysunku technicznego A. w firmie (...) S.A., a dodatkowym hobby jest kosmetyka - już w CV wysłanym wraz z emailem do pracodawcy przed zawarciem stosunku pracy warto wskazać, że chodzi o rysowanie w A., nie zaś projektowanie, które należało do M. B., które to rozróżnienie umknęło Sądowi I Instancji,

- listy obecności „ewidentnie są sporządzone na potrzeby postępowania”, podczas gdy analiza dokumentacji wskazuje, że ubezpieczona wykonywała pracę równolegle u dwóch pracodawców, tak jak poprzednio pracowała równolegle w (...) S.A. i w księgowości I. M., a co więcej z doświadczenia życiowego wiadomo, że zwłaszcza np. lekarki, radczynie prawne i wykwalifikowane ekonomistki, księgowie itp. pracują do chwili porodu w dwóch przedsiębiorstwach - szczególnie w wolnych zawodach i ich zatrudnienie nie jest, jak stwierdził Sąd I instancji „Wiadomo, że dana osoba pracuje w innej firmie (na część etatu), tak, że to wszystko jest nieracjonalne”, ani zaskakujące, a zatrudnienie kobiety wykwalifikowanej na dwa miesiące przed planowanym urodzeniem dziecka ani nie jest zabronione, a jest faktem powszechnym, a obecnie pracodawcy poszukują osób wykwalifikowanych, a także pominięcie w uzasadnieniu wyroku zeznań pracowników, którzy byli naoczniymi świadkami wykonywania pracy przez ubezpieczoną.

Mając na uwadze powyższe skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu I instancji i uwzględnienie odwołania poprzez zmianę w całości zaskarżonej decyzji organu na jej korzyść oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, że Sąd I instancji dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i pominął szereg faktów przy ustalaniu stanu faktycznego. Ubezpieczona jest absolwentką studiów (...) na (...) z tytułem magistra, a przed nawiązaniem stosunku pracy w (...) Sp. z o.o. pracowała nieprzerwanie na niepełny etat w Biurze Rachunkowym(...) i równolegle na pełen etat w (...) Sp. z o.o. W spółce (...) Sp. z o.o. przeszła przeszkolenie i kurs rysowania (a nie projektowania) w programie A..

(...) poszukiwała pracownika przez Urząd Pracy w W., który to urząd zamieścił ogłoszenie na swojej stronie internetowej, z wykształceniem wyższym, umiejętnościami rysowania i przerysowywania w A. i pracodawca wskazał w ogłoszeniu wysokość wynagrodzenia i wymiar etatu. Pracodawca zgłosił zapotrzebowanie na pracownika z uwagi na zwiększającą się ilość przyjmowanych przez (...) zleceń. Ubezpieczona wysłała email z CV i nr referencyjnym Urzędu Pracy. W przesłanym załączonym do akt pracowniczych emailu wskazała umiejętność między innymi pracy w A. - przerysowywania i rysowania. Ubezpieczona odbyła rozmowę kwalifikacyjną, przeszła pozytywnie badania lekarskie – w aktach, pracodawca opłacił FV za badania - w aktach. Pracodawca zatrudnił ubezpieczoną na 3/4 etatu. Praca wykonywana była osobiście według poleceń i wskazówek pracodawcy co do rysowania do programu zaprojektowanych i uzgodnionych przez pracodawcę z klientami sieci. Ubezpieczona wykonywała poprawki rysunków według wskazań pracodawcy. Ubezpieczona nie projektowała sieci, bo robił to pracodawca uzgadniając detale z klientami. Projekty, przy których pracowała ubezpieczona zostały zrealizowane u zamawiających klientów. Pracodawca odprowadzał za ubezpieczoną należne składki oraz wypłacał terminowo wynagradzanie na rachunek bankowy.

Skarżąca podkreśliła, że z doświadczenia życiowego i zasad logiki wiadomo, że w obecnych czasach pracodawca umożliwia dostosowanie godzin pracy pracownikowi tak, żeby mógł osobiście wykonać polecenia służbowe i pracodawca, który wziął więcej zleceń niż zwykle, zainteresowany jest ich zrealizowaniem a nie samym starannym wykonywaniem w określonych godzinach przez pracownika. (...) Sp. z o.o. w 2017 r. osiągnęła kilku milionowe obroty oraz kilkaset tysięcy zysku (zeznania prezesa firmy), a wynagrodzenie miesięczne nie stanowił żadnego znaczącego kosztu Spółki. Co więcej, z doświadczenia życiowego wiadomo, że niestety częstą praktyką jest płacenie części zarobków formalnie, a części „pod stołem”, jak wynika, co do wynagrodzenia Prezesa firmy M. B. mającego osobiste zadłużenie komornicze i wypłacającego zaliczki

na dywidendy oraz wynagrodzenia monterów zatrudnionych w Spółce, którzy jak można wnioskować godzili się na wysokość zarobków wskazaną do ZUS, zwłaszcza, że mieli również egzekucje komornicze. Ustalenia Sądu I instancji, że listy obecności zostały sporządzone na potrzeby postępowania nie jest uprawnione, podczas gdy praca ubezpieczonej była wykonywana w siedzibie przedsiębiorcy we wskazanych datach, a Sąd I instancji pominął dowód z zeznań świadka E. Z. (k. 105-107 a.r.).

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wniosł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

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

Apelacja wnioskodawczyni nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu pozostawało, czy ubezpieczona M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. w R. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnym, rentowym, wypadkowym oraz chorobowym) od dnia 5 stycznia 2017 r. do daty decyzji.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Okręgowy ocena mieści się w granicach statuowanych treścią art. 233 k.p.c. i nie wzruszają jej zarzuty apelacji. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). W razie przekroczenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wadliwa jest przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. Nadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1

k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr 186115).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącej odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest wystarczające jedynie przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, niepubl.).

Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy w sprawie, wbrew twierdzeniom ubezpieczonej, znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, a podniesiony przez nią w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony. Sąd pierwszej instancji ustalając stan faktyczny dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Wskazał, na podstawie których dowodów poczynił swe ustalenia, a w szczególności odniósł się do zgromadzonej dokumentacji pracowniczej, przesłuchania w charakterze strony płatnika składek i ubezpieczonej. Sąd Okręgowy na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych prawidłowo uznał w kontekście wszystkich okoliczności faktycznych sprawy, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek od dnia 5 stycznia 2017 r. „Umowa o pracę” zawarta w dniu 4 stycznia 2017 r. miała na celu jedynie uzyskanie przez nią świadczeń z ubezpieczenia społecznego w zakresie zasiłku macierzyńskiego, bowiem więź łącząca ubezpieczoną i płatnika składek nie odpowiadała zatrudnieniu pracowniczemu z art. 22 k.p. Skarżąca nie wykazała faktycznego realizowania przez nią obowiązków pracowniczych w sposób wynikający z przedmiotowej umowy o pracę.

Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie jej kwalifikacji zawodowych oraz dodatkowych umiejętności. Wnioskodawczyni, jak sama wskazała w CV, ukończyła policealną szkołę kosmetyki uzyskując tytuł technika usług kosmetycznych oraz Wydział (...) na Uniwersytecie (...) uzyskując tytuł magistra - specjalizacja międzynarodowa ekonomia menadżerska. Skarżąca wskazywała, że ukończyła kurs rysunku technicznego A. w firmie (...) S.A., jednakże nie przedstawiła żadnych dokumentów potwierdzających te kwalifikacje. Wnioskodawczyni podczas przesłuchania w charakterze strony zeznała, że jako referent do spraw obsługi klienta w (...) S.A. pracowała w Wydziale (...) oraz wspierała „(...)” – wtedy, gdy była potrzeba przerysowywania rysunków w programie A.. Ubezpieczona miała jakoby zostać wówczas przeszkolona z obsługi tego programu przez innego współpracownika (...) S.A. Jednakże w CV opisując doświadczenia zawodowe ubezpieczona wskazała, że na stanowisku referenta ds. obsługi klienta w (...) S.A. zajmowała się: analizą wniosków i aplikacji zgłoszonych przez klientów na podstawie historii komputerowej, koordynacją realizacji wniosków, kontaktem telefonicznym i elektronicznym z klientami (...) S.A. oraz budowaniem pozytywnego wizerunku firmy, wykonywaniem analiz i raportów, obsługą korespondencji oraz dbałością nad prawidłowym obiegiem dokumentów wewnątrz firmy. Wśród czynności wykonywanych przez nią nie została wymieniona obsługa programu A..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego ubezpieczona nie wykazała posiadania kwalifikacji do obsługi ww. programu komputerowego, jak i jakichkolwiek kwalifikacji w projektowaniu sieci elektroenergetycznych. Zdaniem Sądu II instancji przedłożone przez ubezpieczoną rysunki techniczne (k. 21 a.s., k. 89-103 a.r.) nie stanowią dowodu wykonywania przez nią w spornym okresie czynności na stanowisku pracownika biurowego w reżimie pracowniczym tj. zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Rysunki złożone do akt sprawy sądowej zostały podpisane przez prezesa spółki, w tabelce

znajduje się komputerowy wpis, że rysunki te kreśliła ubezpieczona; natomiast przed organem rentowym złożono rysunki, na których wpisano, że kreśliła je ubezpieczona i jej podpis, a sprawdził jej-mgr inż. arch. M. P.. Niesporne jest, że M. P. nie była pracodawcą, ani pracownikiem spółki (...), zatem powstaje pytanie na jakiej podstawie i dlaczego miałyby weryfikować pracę ubezpieczonej – doświadczonej jakoby w sporządzaniu takich rysunków. W ocenie Sądu odwoławczego adnotacje o wykonaniu rysunków przez ubezpieczoną na powyższych dokumentach zostały sporządzone jedynie na potrzeby niniejszego procesu. Rysunki te nie stanowią zaś wiarygodnego dowodu faktycznego realizowania obowiązków pracowniczych przez apelującą.

Ponadto wbrew stanowisku ubezpieczonej, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalając, że nie świadczyła ona w spornym okresie pracy u płatnika składek, w konsekwencji mógł ocenić, że przedłożone listy obecności zostały sporządzone na potrzeby niniejszego postępowania. Płatnik składek podczas przesłuchania w charakterze strony zeznał, że ubezpieczona pracowała w różnych godzinach. Natomiast z list obecności wynika regularność w ustalaniu godzin: albo 16.00-19.30 (20.00) lub 8.00-16.00. Nie uszło uwadze Sądu II instancji, że w lutym 2017 r. (k. 87 a.r.), który liczył 20 dni roboczych, a przy wymiarze etatu  $\frac{3}{4}$ , oznacza to 6 godzin pracy dziennie, wnioskodawczynie musiałaby przepracować w skali miesiąca 120 godzin. Ubezpieczona natomiast w okresie 1-16 luty 2017 r. przepracowała 48 h (12 dni x 4 h) i zostało jej do przepracowania 72 h na 8 dni roboczych (72/8, tj. 9 h). Świadczy to o braku rzeczywistego wykonywania przez nią pracy, gdyż zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego byłoby niemożliwym wykonywanie przez ubezpieczoną w dziewiątym miesiącu ciąży pracy w wymiarze 9 godzin dziennie w (...) sp. z o.o. łącząc to z zatrudnieniem u I. M. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zarzut pominięcia w uzasadnieniu wyroku zeznań świadka „E. Z.” jest chybiony, skarżąca bowiem w żaden sposób nie wykazała, aby w tym zakresie Sąd naruszył prawo procesowe i to w sposób mający wpływ na rozstrzygnięcie. Na etapie postępowania sądowego przeprowadzono dowód z przesłuchania ubezpieczonej i płatnika składek, natomiast strony nie składały wniosków o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków. Natomiast na etapie postępowania administracyjnego reprezentująca pozwanego inspektor kontroli ZUS E. Ż. przesłuchiwała za płatnika składek M. B. (k. 105-108 a.r.) oraz w charakterze świadka N. W. (k. 109- 112 a.r.). Apelująca w żaden sposób nie wykazała potrzeby przesłuchania przez Sąd I instancji z urzędu jako świadka E. Ż.. Dodatkowo wskazać należy, iż świadek N. W. była zatrudniona w (...), której prezesem jest również M. B.. Zeznania te trudno uznać za wiarygodne, skoro świadek z jednej strony przyznała, że nie znała szczegółów zatrudnienia ubezpieczonej, nie potrafiła powiedzieć co ona dokładnie robiła, a z drugiej stwierdziła z pewnością, że ubezpieczona pracowała w programie A..

W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne (poza omyłką w nazwisku prezesa spółki – M. W. zamiast prawidłowo M. B.) i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku z punktu widzenia prawa materialnego należy rozpocząć od wskazania, że rolą sądu w niniejszej sprawie, zapoczątkowanej decyzją stwierdzającą niepodleganie przez M. K. pracowniczemu tytułowi ubezpieczeń społecznych, było zbadanie materialnoprawnej podstawy tej decyzji i rozstrzygnięcie, czy w świetle przepisów prawa materialnego (art. 22 § 1 k.p.) była ona pracownikiem u płatnika składek i z tego tytułu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (w tym ubezpieczeniu chorobowemu) jako pracownik na podstawie 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 (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, a ubezpieczenia te trwają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. W świetle art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika - z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a - uważa się zaś osobę pozostającą w stosunku pracy. Ustawa systemowa nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 zwrotu należy poszukiwać na gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To zaś kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k.p., definiującego stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią

są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k.p. - umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika - dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków są skatalogowane w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i IIa Działu I Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy. W świetle art. 22 § 1 k.p. za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji.

Wszystkie powyższe aspekty oceny stosunku prawnego wynikającego z przedmiotowej umowy o pracę znalazły się w polu widzenia Sądu Okręgowego orzekającego w sprawie.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; 26 lutego 2013 r. I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Zwrócić uwagę należy przy tym na to, że możliwe jest stwierdzenie, że strony umowy, zawartej formalnie zgodnie z obowiązującymi przepisami, porozumiały się (bądź milcząco godziły) co do realizacji marginalnego zobowiązania wynikającego z tej umowy jedynie w celu uprawdopodobnienia pozorów jej wykonywania oraz wywołania mylnego przekonania osób trzecich (w tym organu rentowego), jakoby zawarły i realizowały ważną umowę. Owa marginalna realizacja zawartej umowy nie opiera się bowiem w takiej sytuacji na zasadzie wzajemności uzgodnionych świadczeń, albowiem strony tej umowy od początku nie miały faktycznie zamiaru realizować wynikających z niej zobowiązań, a jedynie stwarzać pozory jej wykonywania po to, aby ubezpieczony mógł uzyskać korzystny ekonomicznie tytuł do



podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jeżeli osoba składająca oświadczenie woli chce wywołać skutki prawne inne niż wynikałoby to ze złożonego przez nią oświadczenia woli, składa pozorne oświadczenie woli w rozumieniu art. 83 k.c. Stwierdzenie,

że zaszła taka sytuacja, wymaga poczynienia ustaleń co do tego, że strony z góry przewidziały, iż celem zawartej przez nie umowy nie są wzajemne świadczenia wynikające z tej umowy, wobec czego nie są zainteresowane jej wykonywaniem, wobec czego realizacja wzajemnych marginalnych zobowiązań ma jedynie pozorować wykonywanie umowy.

Ponadto wskazać należy, że do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Podobnie w wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575 Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006 r., II UK 2/06, LEX nr 1615997, w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Mając na względzie powyższe rozważania prawne wskazać należy, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej i wnikliwej oceny materiału dowodowego wskazując, że pomimo dopełnienia przez strony „stosunku pracy” kwestii formalnych (m. in. zawarcie umowy o pracę, uzyskanie zaświadczenia od lekarza profilaktyka, odbycie szkolenia bhp, sporządzenie list obecności i płacy), to nie pozwala to na przyjęcie, że ubezpieczona w spornym okresie faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku pracownika biurowego.

Sąd I instancji uwzględnił szereg okoliczności faktycznych, z których wynikało, że ubezpieczona w spornym okresie nie wykonywała faktycznie czynności pracowniczych na rzecz płatnika składek, a Sąd Apelacyjny podzielił w pełni tę ocenę.

Zatrudnienie dotyczyło stanowiska biurowego. Pracodawca nie przedstawił pisemnego zakresu obowiązków. Strony wskazywały, że na to stanowisko odbyła się oficjalna rekrutacja za pośrednictwem urzędu pracy, ale nie przedłożyły treści tego ogłoszenia.

Sama ubezpieczona w niespójny sposób przedstawiała swój zakres obowiązków. W odwołaniu wskazała, że wykonywała pracę, zwłaszcza projektowanie i rysunki wykonywała podporządkowując się poleceniom pracodawcy. W piśmie procesowym z dnia 4 listopada 2017 r. wskazała, że przerysowywała rysunki szefa, a potem uściśliła, że przerysowywała uzgodnione projekty przez szefa i klientów. W apelacji wskazała, że wykonywała pracę według poleceń i wskazówek pracodawcy co do wrysowania do programu zaprojektowanych i uzgodnionych przez pracodawcę z klientami sieci, wykonywała poprawki rysunków według wskazań pracodawcy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego odmienne określenie zakresu obowiązków w toku postępowania budzi wątpliwości sądu co do charakteru zatrudnienia wnioskodawczyni. Niewątpliwie pomiędzy „projektowaniem” a „przerysowywaniem” rysunków istnieje ogromna różnica.

Trzeba również pamiętać, że umowa o pracę jest czynnością prawną kausalną. Zatem u podstaw jej dokonania leży interes stron w zawarciu takiej umowy jako źródła stosunku pracy. Celem ustalenia motywów, którymi kierowała się płatnik składek zawierając z ubezpieczoną kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalności zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 5, poz. 18). Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi

na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę.

Prezes spółki podczas przesłuchania przed organem rentowym zeznał, że zatrudnił ubezpieczoną, bo nie miał obsługi biurowej – do komputera, programu A.. Nie miał sekretarki, która przypilnuje biura – pełna obsługa biura, kontakt z księgowością.

Ubezpieczona wykonując zatrudnienie w (...) sp. z o.o. w godzinach 16.00-20.00, niewątpliwie nie mogła sprostać tym oczekiwaniom, gdyż w ciągu „zwykłego dnia pracy” (8.00-16.00), gdy większość firm pracuje, odbywają się spotkania, zachodzi konieczność skontaktowania się z księgową, klientami - ubezpieczona nie mogła być w pracy.

Zauważyć też trzeba, że sytuacja ubezpieczonej w spornym okresie była wyjątkowa, posiadała ona wówczas roczne dziecko (urodzone (...)), była w zaawansowanej ciąży, była zatrudniona przez I. M. w pełnym wymiarze czasu pracy łącząc to z zatrudnieniem w (...) sp. z o.o. w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu.

Ubezpieczona nietrafnie argumentuje w apelacji, iż już uprzednio wykonywała równoległe zatrudnienie w (...) S.A. i w księgowości u I. M.. Ze świadectwa pracy z dnia 12 stycznia 2016 r. wystawionego przez (...) S.A. w G. wynika, że ubezpieczona była zatrudniona od dnia 16 lutego 2015 r. do dnia 4 stycznia 2016 r. ma stanowisku referent ds. obsługi klienta w wymiarze pełnego etatu, ale była niezdolna do pracy z powodu choroby: od dnia 31 marca 2015 r. do dnia 3 kwietnia 2015 r., od dnia 15 czerwca 2015 r. do dnia 26 czerwca 2015 r., od dnia 13 lipca 2015 r. do dnia 3 stycznia 2016 r. (k. 75-77 a.r.). Zatem ubezpieczona jedynie przez 4,5 miesiąca świadczyła pracę równoległe, a część tego okresu przypadła przed jej pierwszą ciążą.

Nie są zatem przekonujące wskazywane przez pracodawcę dwie przyczyny dla których zawarto umowę o pracę właśnie z ubezpieczoną tj. znajomość programu A. i kontakty z (...) S.A. Sąd Apelacyjny wskazywał już, że wnioskodawczyni nie posiadała wykształcenia technicznego, ani wiedzy w zakresie projektowania sieci energetycznych, ani nie wykazała formalnych i rzeczywistych kwalifikacji do obsługi programu A.. Odnośnie kontaktów z klientami (...) S.A., to podmiot ten i (...) sp. z o.o. nie mają tożsamy przedmiotów działalności. Trudno też dać wiarę, że w ciągu 4,5 miesiąc pracy jako referent ds. obsługi klienta ubezpieczona nawiązała takie kontakty, które byłyby istotne dla firmy zajmującej się projektowaniem i realizacją sieci energetycznych.

Dodatkowo zauważyć należy, że I. M. (pracodawca ubezpieczonej) również świadczy obsługę księgową (...) Spółki z o.o.

Podsumowując, prawidłowo Sąd I instancji ustalił, że ubezpieczona nie realizowała w spornym okresie obowiązków pracowniczych w ramach przedmiotowej umowy o pracę. Bez znaczenia jest okoliczność – niewykazana w sprawie – że ubezpieczona jakoby podjęła wykonywanie pracy w Spółce po urlopie macierzyńskim. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiotem sporu mogą być wyłącznie okoliczności o których stanowiła decyzja organu rentowego. Zasadność decyzji należy badać wg stanu na dzień jej wydania. Stąd poza zakresem rozstrzygnięcia jest kwestia podleganie przez apelującą ubezpieczeniom społecznym w okresie po dacie wydania decyzji (7 lipca 2017r.). Twierdzenia skarżącej o wynagradzaniu przez Spółkę pozostałych pracowników części zarobków „pod stołem”, jest dowolne i nie ma żadnego oparcia w materiale dowodowym.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji nie uchybił przepisom prawa materialnego art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy systemowej i art. 22 k.p. uznając, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek nie podlega ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) od dnia 5 stycznia 2017 r. W konsekwencji Sąd I instancji prawidłowo orzekł o kosztach postępowania.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie drugim wyroku uwzględniając zasadę odpowiedzialności za wynik procesu – art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz art. 108 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Wysokość tych kosztów Sąd odwoławczy ustalił w stawce minimalnej, mając na względzie nakład pracy pełnomocnika pozwanego, czynności podjęte przez niego w sprawie, charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej rozstrzygnięcia (art. 109 § 2 kpc).

SSA Alicja Podlewska SSA Michał Bober SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń