

Sygn.akt III AUa 510/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Bohdan Bieniek

SO del. Teresa Suchcicka

Protokolant: Małgorzata Garbecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 listopada 2015 r. w B.

sprawy z odwołania A. K. (1), M. Z. (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu

na skutek apelacji wnioskodawczyni A. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 grudnia 2014 r. sygn. akt IV U 145/14

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję z dnia 9 grudnia 2013 r. i stwierdza, że A. K. (1) jako pracownik u płatnika składek (...)M. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2013r.;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz A. K. (1) kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt III AUa 510/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 grudnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że A. K. (1) jako pracownik u płatnika składek Z. Pielęgnacja O. M. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2013 r. W ocenie ZUS okoliczności zawarcia umowy o pracę wskazują, że jedynym celem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowa została zawarta dla pozor, a odwołująca faktycznie nie wykonywała pracy na rzecz M. M..

Od decyzji odwołali się A. K. (1) i M. M.. W odwołaniach podnieśli, że A. K. (1) ma wyższe wykształcenie ekonomiczne, prowadziła w firmie przetargi, składała oferty do przetargów, zobowiązana była do pilnowania terminów płatności oraz dokonywania opłat. Była dyrektorem, menadżerem, kasjerką, cieszyła się pełnym zaufaniem. Pracodawca nie prowadził listy obecności, bo potwierdza obecność pracownika wzrokowo. Kontakt między pracodawcą a pracownikiem odbywa się za pomocą telefonów komórkowych, a rozliczenie pracy polega na ocenie efektów pracy.

Na okoliczność wykonywania pracy odwołujący dołączyli do odwołania faktury za wykonane usługi.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 23 grudnia 2014 r. oddalił odwołanie. Sąd ten ustalił, że wnioskodawczyni A. K. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w firmie (...) jako pracownik zatrudniony na pół etatu od dnia 1 kwietnia 2013 r. Płatnik wykazał podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w kwietniu, maju, czerwcu i lipcu kwotą 1100 zł, w sierpniu kwotą 953,33 zł. W dniu 28 sierpnia 2013 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim. W tym samym okresie wnioskodawczyni była zatrudniona na pełnym etacie w firmie (...).

Sąd pierwszej instancji zrelacjonował, że w postępowaniu przed organem rentowym na postawione pytanie odnoszące się do charakteru zatrudnienia, formy, ilości godzin wykonywanych obowiązków, wnioskodawczyni pismem z dnia 4 listopada 2013 r. udzieliła odpowiedzi. Wyjaśniła, że została zatrudniona na pół etatu jako specjalista d/s rozliczeń i administracji. Ma wykształcenie wyższe ekonomiczne, a do jej obowiązków należało sporządzenie kosztorysów, ofert, obsługa konta bankowego, wystawianie faktur, współpraca z biurem rachunkowym, prowadzenie korespondencji mailowej, sprawy kadrowe. Obowiązki wykonuje w siedzibie firmy i na terenie kraju, a właściciel firmy (...) rozlicza ją po efektach pracy. Nie podpisuje listy obecności, bo takiej w firmie nie ma i pracuje w nienormowanym czasie pracy. Do pisma dołączyła umowę o dzieło, umowę o pracę na czas określony jednego roku w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1100 zł, kosztorys, wypowiedzenie umów firmie (...), cztery potwierdzenia przelewów bankowych. Do odwołania zostało dołączonych 12 ksero faktur podpisanych przez A. K. (dotyczyły sprzątania klatek i pielęgnacji zieleni k. 5 – 11) oraz listy płac (k. 12 – 16).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. M. jest właścicielem firmy (...), w i 2011 r. uzyskał dochód w kwocie 112.720,67 zł, w 2012 r. dochód w kwocie 159.523,67 zł, natomiast w 2013 r. dochód wyniósł 7200,32 zł (d: rozliczenia roczne k. 54). Firmę obsługuje Biuro (...). Biuro rozlicza składki ZUS, podatek, sprawy kadrowe w zakresie ubezpieczenia. Do kwietnia 2013 r. firma zatrudniała tylko 4, 5 pracowników fizycznych. Wszelką dokumentację firmy podpisywał tylko właściciel M. M., a A. K. (1) nie miała żadnych uprawnień w tym zakresie. Wnioskodawczyni od 2010 roku pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie ojca „:P.”. Od dnia 1 kwietnia 2013 r. została zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu w (...). Obydwie firmy obsługiwało Biuro (...) i wnioskodawczyni w godzinach 7⁽⁽³⁰⁾⁾ – 15⁽⁽³⁰⁾⁾ przywoziła dokumenty z (...), natomiast raz w miesiącu w tych samych godzinach dostarczała dokumenty z firmy (...). Jeżeli zachodziła konieczność kontaktu z firmą, księgowa B. S. z Biura rachunkowego kontaktowała się telefonicznie lub mailowo z wnioskodawczynią również w godzinach 7⁽⁽³⁰⁾⁾ - 15⁽⁽³⁰⁾⁾. Wnioskodawczyni przyznała, że nie zna się na planowaniu ogrodów, ale sporządziła dla firmy kosztorys. Obliczenia wykonywane są automatycznie po wprowadzeniu do systemu odpowiednich danych.

Sąd ustalił również, że wnioskodawczyni mieszka z wnioskodawcą od wielu lat, mają już 4 letnie dziecko. W drugą ciążę wnioskodawczyni zaszła w grudniu 2012 r., a umowę o pracę podpisała będąc w 5 miesiącu ciąży. Jak twierdzą obydwójce odwołujący, czynności pracownicze były wykonywane w różnych godzinach, nawet o 6⁰⁰ rano. Nie było ustalonych żadnych godzin pracy, pracodawca rozliczał wnioskodawczynię po „efektach pracy”, nie były podpisywane listy obecności, czas pracy był nienormowany.

Uwzględniając poczynione ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji odwołał się do art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 12 ust 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 X 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Konkludował, że istotą sporu jest to, czy A. K. (1) była pracownikiem w rozumieniu art. 22 k.p., czyli czy faktycznie świadczyła pracę na rzecz (...).

W ocenie Sądu pierwszej instancji aby istniała podstawa do uznania, że strony wiązała umowa o pracę, koniecznym było udowodnienie, że wnioskodawczyni poza stanowiskiem określonym w umowie, miała określone miejsce pracy, godziny jej rozpoczęcia i zakończenia, zakres czynności, które miała wykonywać, sposób nadzoru nad tą pracą, potwierdzenia obecności w pracy, od 1 kwietnia 2013 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego zebrany materiał dowodowy nie pozwala uznać, że czynności, które wykonała wnioskodawczyni na rzecz M. M. spełniały warunek świadczenia pracy w ramach umowy o pracę. Sąd podkreślił, że

wnioskodawczyni przyznała, iż od wielu lat strony mieszkają razem, obecnie mają dwójkę dzieci. Wnioskodawczyni od 2010 r. pracuje na pełnym etacie u swego ojca, zatem to zatrudnienie zajmuje jej czas do ok. godz. 16⁰⁰. Starsze dziecko ma 4 lata, wymaga opieki, a wnioskodawca pracuje czasami do późnych godzin. W tym kontekście Sąd pierwszej instancji postawił pytanie, co odwołująca się mogła robić na rzecz M. M. wracając do domu po godz. 16⁰⁰, w rezultacie jakich godzinach i jakie czynności miałyby wykonywać w ramach 4 godzin ustalonych umową o pracę. Dodatkowo Sąd wskazał, że skarżąca nie miała stałego wskazanego miejsca pracy, wnioskodawca nie nadzorował jej pracy, bo nie było go w domu, a ponadto firmy i kontrahenci nie pracują w godzinach wieczornych, czy o godz. 6⁰⁰ rano.

W tym kontekście Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że w kodeksie pracy nie istnieje nienormowany czas pracy, nie występuje również pojęcia oceny pracy po „jej efektach”. O rezultacie i efekcie pracy można tylko mówić przy umowach cywilno – prawnych zlecenia bądź dzieła. Świadkowie S. i Ł. potwierdziły, że wnioskodawczyni najczęściej bywała z dokumentami z (...), a przy okazji raz w miesiącu przyniosła jakieś dokumenty z firmy (...). W dodatku nie miała żadnych uprawnień i pełnomocnictw do podpisywania dokumentów w jego imieniu. Sąd wskazał również, że biurze rachunkowym bywała do godz. 15³⁰, a przecież swoje zatrudnienie na pół etatu w firmie (...) powinna wykonywać w bliżej nieokreślonych godzinach popołudniowych. Według Sądu pierwszej instancji podpisanie przez wnioskodawczynię kilkunastu faktur nie zmienia tej oceny. Dołączony kosztorys również w żaden sposób nie potwierdza wykonania pracy na rzecz firmy, ponieważ jak przyznała wnioskodawczyni, koszty ustalane są wg systemu komputerowego po wprowadzeniu danych, a te przygotowywał M. M.. Sama nie zna się na planowaniu ogrodów, ma wykształcenie ekonomiczne.

W rezultacie Sąd konkludował, że przedstawione dokumenty nie potwierdzały potwierdzają faktycznej pracy wnioskodawczyni w ramach wiążącej strony umowy o pracę. Sąd zauważył, że w ramach związku z M. M. wnioskodawczyni czasami pomagała przy pracach przy komputerze. Wysłanie meila czy jego przyjęcie, podpisanie jednej faktury, nawet sporadyczny kontakt z klientami firmy pod nieobecność partnera jest wyłącznie pomocą rodzinną i nie może być uznany za wykonywanie umowy o pracę.

Kierując się wskazanymi rozważaniami Sąd pierwszej instancji uznał, że w sprawie zachodzą warunki do powołania się na art. 83 § 1 k.c. W jego ocenie zawarta przez strony umowa o pracę była nieważna, gdyż została zawarta dla pozorów. Zamiarem stron od początku nie było nawiązanie stosunku pracy i wykonywanie jej zgodnie z wymogami kodeksu pracy. Inspiracją stron było wyłącznie uzyskanie wyższego zasiłku macierzyńskiego.

Apelację wniosła A. K. (1).

Zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie w całości zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

- a) przepisu art. 22 § 1 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące uznaniem, że czynności wykonywane przez skarżącą na rzecz M. M. nie stanowiły świadczenia pracy w ramach umowy o pracę, podczas gdy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznać należy, że skarżąca wykonywała pracę na rzecz M. M.;
- b) przepisu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie, skutkujące uznaniem, że umowa o pracę między skarżącą a M. M. miała na celu jedynie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a zatem została zawarta dla pozorów, podczas gdy Skarżąca faktycznie wykonywała pracę na rzecz M. M., a zatem umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów.

Kierując się wskazanymi zarzutami wnioskodawczyni domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie, że ubezpieczona jest objęta obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym w rozumieniu art. 6 ust 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.); ewentualnie uchylecia wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja zawiera argumenty prowadzące do zmiany zaskarżonego wyroku (zgodnie z wnioskiem ubezpieczonej).

Z materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni na rzecz M. M. między innymi odbierała maile i odpowiadała na nie, przygotowywała kosztorysy, oferty, sporządzała faktury, segregowała dokumenty związane z ubezpieczeniem społecznym i podatkiem, po czym zanosila je do biura rachunkowego. Dodatkowo wnioskodawczyni sporządzała wersję elektroniczną opracowanych przez partnera planów ogrodowych. Okoliczności te jednoznacznie wynikają z oświadczeń wnioskodawców, zeznań świadków i przedstawionych dokumentów. Sąd Apelacyjny nie ma wątpliwości, że dowody te są wiarygodne i mogą stanowić podstawę do miarodajnych ustaleń faktycznych. Ważne jest przy tym spostrzeżenie, że wskazane czynności mogły być wykonywane w dowolnej porze dnia. Oznacza to, że równoległe zatrudnienie w firmie ojca ((...)) nie kolidowało z wykonywaniem czynności w ramach umowy o pracę z dnia 29 marca 2013 r. Obiekcje Sądu Okręgowego co do godzin kontaktu z biurem rachunkowym są również nieuzasadnione. Bezsporne w świetle zeznań świadków jest to, że dokumentację dotyczącą firmy (...) wnioskodawczyni zanosila w tym samym czasie co dokumentację firmy (...).

Sąd pierwszej instancji nie negował faktycznego wykonywania przez wnioskodawczynię pracy, uznał jedynie, że nie była ona świadczona w warunkach pracowniczych (sugerował cywilnoprawne zatrudnienie). Konkluzja ta zmusza do odwołania się do reguł wyznaczonych przez metodę typologiczną.

W orzecznictwie i literaturze przedmiotu przyjmuje się zgodnie, że o zakwalifikowaniu danego stosunku prawnego decyduje przede wszystkim sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony cech właściwych dla konkretnego reżimu prawnego. Kwestia nazwy zobowiązania ma drugoplanowe znaczenie. Przepisy prawa pracy nie pozwalają na wyodrębnienie elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę. Definicja legalna zawarta w art. 22 § 1 k.p. określa jedynie podstawowe cechy pojęciowe. W konsekwencji kwalifikacja prawna umowy o świadczenie usług (w tym umowy o pracę) może być dokonywana jedynie metodą typologiczną (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; Z. G., H. L., Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, (...) 1996, nr 12, s. 31.), polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających (dominujących). Weryfikowanie umów przy pomocy metody typologicznej nie jest proste. Wynika to z tego, że przepisy nie określają elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Wprawdzie istnieje zawarta w art. 22 § 1 k.p. legalna definicja stosunku pracy, ale określa ona jedynie podstawowe cechy pojęciowe. Można założyć, że reguły metody typologicznej nie przesadzają o natężeniu doniosłości poszczególnych cech, jak i nie dyskwalifikują charakteru pracowniczego umowy, gdy nie znajduje ona odzwierciedlenia we wszystkich właściwych wyznacznikach. Siła oddziaływania poszczególnych cech ma swoje podłoże bardziej w ich istocie. Niektóre z nich są właściwe tylko dla stosunków pracy, natomiast inne w mniejszym lub większym zakresie występują także w zobowiązaniach cywilnoprawnych. Stosowanie metody typologicznej przewiduje istnienie luzu decyzyjnego w zakresie wyboru konsekwencji (między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym).

Dokonując oceny, czy strony zawarły umowę o pracę, czy też realizują zatrudnienie poza pracownicze, konieczne jest odwołanie się do dyrektyw kierunkowych, do których nawiązuje art. 22 § 1¹ k.p. Badanie występowania „zatrudnienia w warunkach określonych w § 1” wymaga uwzględnienia szeregu okoliczności. Po pierwsze, wypada uwzględnić regułę wolności kontraktowej. Jest jednak tak, że warunkiem jej przestrzegania jest zawarcie i realizacja umowy zgodnie z reżimem określonym przez przepisy prawne. Po drugie, badając rodzaj zatrudnienia nie można pominąć rzeczywistości społeczno-gospodarczej, a także gospodarczo-ekonomicznej przewagi pracodawcy. Po trzecie, konieczne jest uwzględnienie, że prawo pracy jest ściśle powiązane z prawem cywilnym. Znaczna część cech właściwych stosunkowi pracy występuje także w zobowiązaniach cywilnoprawnych. Dotyczy to choćby odpłatności umowy, obowiązku osobistego świadczenia pracy. Nawet odnośnie do podporządkowania pracowniczego należy podkreślić, że pewne jego obszary nie są obce umowom cywilnym. Rozróżnianie typów właściwych dla danego reżimu prawnego (metoda typologiczna) może być w tych warunkach utrudnione (wyrok SN z 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979, nr 9, poz. 168, wyrok SN z 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 369). Po czwarte, nie bez znaczenia jest, że stosunek pracy charakteryzuje się znaczną elastycznością. Strony kierując się zasadą

wolności kontraktowej mogą posługiwać się stosunkiem pracy także przy konstrukcjach odbiegających od ogólnie przyjętego standardu.

Powszechnie przyjmuje się, że zatrudnienie ma charakter pracowniczy, gdy zawarta umowa spełnia w stopniu przeważającym cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Miara ta ma wymiar szacunkowy, przy czym nie chodzi w niej o wskaźnik ilościowy. Za uznaniem danego stosunku prawnego za umowę o pracę nie przemawia liczba cech, ale ich jakość. W konsekwencji, aby prawidłowo ocenić doniosłość odkrytych cech danego stosunku prawnego należy skupić się nie tylko na mechanicznym odczycie występujących właściwości, ale również odnieść je do uwarunkowań podmiotowych i przedmiotowych, w jakich umowa została zawarta i w jakich funkcjonuje (wyrok SN z 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 267). Sąd Najwyższy jednak wielokrotnie podkreślał, że niewystępowanie niektórych cech jedynie sugeruje brak stosunku pracy, ale o tym nie przesądza i odwrotnie, występowanie przypisanych umowie o pracę właściwości również nie zawsze doprowadzi do przyjęcia istnienia zobowiązania pracowniczego (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35, wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999, nr 22, poz. 718). W stosunku prawnym łączącym strony mogą występować elementy obce konstrukcji umowy o pracę. Sugeruje to również brak więzi pracowniczej, ale o tym nie przesądza (wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, nr 5, poz. 175).

Powszechnie również przyjmuje się, że w razie niemożności wyselekcjonowania w danej więzi prawnej cech przeważających charakterystycznych dla stosunku pracy lub niemożności zbadania faktycznego sposobu wykonywania zobowiązania zachodzi konieczność posiłkowania się ogólnymi regułami wykładni oświadczeń woli, czyli wytycznymi zawartymi w art. 65 k.c. (wyrok SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 81, wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449, wyrok SN z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646, wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 369). W przypadku gdy reguły wykładni wskazane w przepisie art. 65 k.c. nie pozwolą na jednoznaczne wnioski, zajdzie konieczność odwołania się do nazwy umowy, jaką nadały jej strony.

Uwzględniając przedstawione instrumentarium prawne wynikające z interpretacji art. 22 § 1¹ k.p. należy stwierdzić, że na podstawie art. 22 § 1 k.p. można wprost albo za pomocą zabiegów interpretacyjnych skomponować szereg właściwości charakterystycznych dla zobowiązania pracowniczego. Polegają one na twierdzeniu, że

- a) pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy (podporządkowanie pracownika),
- b) pracownik jest obowiązany osobiście świadczyć pracę,
- c) świadczenie pracownika jest odpłatne,
- d) pracownik jest obowiązany do starannego działania,
- e) pracodawca ponosi ryzyko w trakcie procesu pracy,
- f) świadczenie pracy ma charakter ciągły.

Przechodząc do próby zdiagnozowania pojęcia „kierownictwo pracodawcy” zachodzi konieczność wskazania na prawo wydawania poleceń, zależności organizacyjne występujące w procesie świadczenia pracy, jak również uprawnienie do karania i nagradzania pracowników. Rozwijając wskazane wyznaczniki wypada zauważyć, że w zakładzie pracy (ujęcie przedmiotowe) tworzona jest określony model organizacyjny i strukturalny. Charakterystyczne jest, że to pracodawca wyznacza ramy, w których praca ma być realizowana (Ł. Pisarczyk, Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 16). Celnie w tym zakresie podniósł Sąd Najwyższy (wyroku SN z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 34; wyrok SN z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, NP 1981, nr 6, s. 14.), że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się także konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych.

Pozostając przy kierownictwie pracodawcy należy uwzględnić, że może ono polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94). Nie można również pominąć, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań (wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67; postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie „podporządkowanie autonomiczne” należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby takie mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy.

Przenosząc wskazane rozważania na grunt stanu faktycznego ujawnionego w niniejszej sprawie nie sposób pominąć, że wnioskodawczyni związała się z M. M. nie tylko na niwie zawodowej. Prowadzą oni wspólne gospodarstwo domowe, posiadają i wychowują dzieci. W tych okolicznościach jasne jest, że występuje między nimi zwiększone zaufanie, tonujące potrzebę sięgania po mechanizmy wynikające z kierownictwa pracodawcy. Nie można również pominąć, że między wnioskodawcami doszło do wykształcenia swoistego podziału ról. M. M. zajmuje się czynnościami „sprawczymi” prowadzonej działalności, zaś jego partnerka pilnuje i koordynuje czynności „biurowe”. Wskazane okoliczności nie dają podstawy do negocjowania występowania w zatrudnieniu podporządkowania. Staje się to jasne, jeśli weźmie się pod uwagę niewielki rozmiar prowadzonej przez odwołującego się działalności. W tego typu firmach ma miejsce tak zwane „zatrudnienie rodzinne”, które może być realizowane z powodzeniem w ramach modelu pracy podporządkowanej. W ocenie Sądu Apelacyjnego przepis art. 22 § 1 k.p. nie stoi na przeszkodzie korzystania z więzi pracowniczej w sytuacji, gdy jej strony prowadzą wspólne życie, a przejawy władztwa pracodawcy nie są w pełni ujawniane, w związku z swoistym podziałem ról i wzajemnym zaufaniem.

W tym kontekście trzeba również postrzegać aspekt miejscowo – czasowy. Prawdą jest, na co wskazał Sąd pierwszej instancji, że cechą zatrudnienia pracowniczego jest zakreślenie przez pracodawcę miejsca i godzin pracy. Co do zasady samodzielne organizowanie przez zatrudnionych wykonywania zleconych zadań, w tym swobodne określanie przez nich wymiaru czasu pracy przemawia przeciw uznaniu, że praca była świadczona w warunkach pracowniczych (wyrok SN z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 223; wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582). Nie jest jednak prawdą, że w każdym wypadku labilność temporalna i miejscowa pracy przeciwstawia się uznaniu, że praca była wykonywana w reżimie pracowniczym. Wskazane czynniki limitowane są rodzajem wykonywanej pracy. Czynności realizowane przez wnioskodawczynię miały charakter zadaniowy i zmienny. W tym stanie rzeczy nie można uznać, że niesprecyzowane (ruchome) godziny pracy wnioskodawczyni przekreślają jednoznaczną wolę stron zmierzających do wykreowania zatrudnienia pracowniczego. Wypada wskazać, że w omawianym zobowiązaniu zatrudniający wyraźnie określił swoje oczekiwania co do zadań i ich realizacji.

Odnosząc się do pozostałych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, trzeba podkreślić, że więź miała charakter odpłatny (wnioskodawczyni otrzymywała na rachunek bankowy umówione wynagrodzenie), praca była świadczona w sposób ciągły, na ryzyko prowadzącego działalność gospodarczą, a ocena wykonywanych czynności nosiła znamiona staranności w działaniu. Jasne jest również, że ubezpieczona wykonywała powierzone obowiązki osobiście.

W tych okolicznościach należało przyjąć, że cechy charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego były przeważające. Nie sposób przy tym pominąć, że w sprawie nie ma wątpliwości co do zamiaru stron. Ich wolą było połączenie się umową o pracę, co w przypadku niejednoznacznej oceny cech charakterystycznych również przemawia za traktowaniem zawartej umowy jako więzi pracowniczej.

Analizując uzasadnienie wyroku Sądu pierwszej instancji można dojść do przekonania, że przywołane argumenty mające świadczyć o niepracowniczym (cywilnoprawnym) świadczeniu pracy zabarwione zostały nadchodzącym stanem macierzyństwa. Relatywizacja tego rodzaju nie jest odpowiednim probierzem przy weryfikowaniu rodzaju prawnego zatrudnienia. Również na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nie sposób uznać, że kobiety w ciąży powinny być „ostrzej” traktowane, z uwagi na zamiar w niedalekiej przyszłości korzystania ze świadczeń chorobowych i macierzyńskich. Rolą Sądu rozpoznawczego jest oderwanie się od tego rodzaju tonacji argumentacyjnej. Znaczenie ma tylko to, czy dane zobowiązanie daje podstawy do zakwalifikowania go jako umowę o pracę. W przypadku apelującej możliwość ta istnieje, w skutek czego należało uznać, że wiąże ją ważna i mająca znaczenie prawne umowa o pracę, która wywiera skutek z punktu widzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Konsekwencją przeprowadzonych rozważań jest uznanie, że Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo zastosował art. 22 § 1 k.p., na skutek czego niesłusznie uznał, że zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że wnioskodawczyni na podstawie art. 6 ust 1 pkt 1, art. 11 ust 1 i art. 12 ust 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu z racji zatrudnienia pracowniczego u M. M..

Dlatego zgodnie z art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto w zgodzie z regułą z art. 98 k.p.c.