

Sygn.akt III AUa 534/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Sławomir Bagiński

SA Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie 1 grudnia 2016 r. w B.

sprawy z odwołania S. W. (1) PPHU (...)

przy udziale zainteresowanej K. Z. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę

na skutek apelacji zainteresowanej K. Z. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1 marca 2016 r. sygn. akt IV U 762/15

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 534/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w O. decyzją z 27 marca 2015 roku, powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 1 i art. 68 ust. 1 punkt 1 litera a ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. stwierdził, że K. Z. (1) jako pracownik u płatnika składek(...)S. W. (1) nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 8 września 2014 roku.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek, domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i uznania podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownicy K. Z. (1) od 08.09.2014r. Podniósł, że praca była wykonywana przez K. Z. (1) w zadaniowym systemie czasu pracy, gdzie bezpośredni nadzór przez zwierzchnika jest ograniczony, a pracownik sam decyduje o czasie miejscu i sposobie wykonywanych zadań. Skarżący podniósł, że wykonywanie pracy przez zainteresowaną potwierdzili dwaj pracownicy zakładu. W czasie pracy od 08.09.2014r. do 27.10.2014r. zainteresowana przygotowała się merytorycznie do powierzonych zadań, zapoznała się ze specyfiką firmy, produktów sprzedażowych, ich charakterystyką, nauczyła się przygotowywania ofert handlowych, przygotowywania prezentacji handlowych, sztuki pozyskiwania klientów, podjęła próbę nawiązania kontaktu z włoskim przedsiębiorcą, jednak bez

efektu handlowego. Odwołujący wskazał ponadto, że nie miał wiedzy o ciąży zainteresowanej, a stanowisko pracy stworzył z myślą o rozwoju firmy, a nie celowo dla pracownicy.

Wyrokiem z dnia 1 marca 2016 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie oddalił odwołanie.

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne: Odwołujący płatnik składek S. W. (1) od 1 czerwca 2002r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa. Miejscem wykonywania działalności są M., ul. (...), w powiecie (...). W ramach prowadzonej działalności odwołujący w 2014r. zatrudnił około 20 osób, są to przede wszystkim pracownicy fizyczni, dyrektor D. U. i pracownik biurowy M. W. (1). W dniu 8 września 2014 roku płatnik składek zawarł z K. Z. (1) umowę o pracę w pełnym wymiarze na czas określony od 08 września 2014r. do 09 grudnia 2014r. roku, mocą której odwołująca objęła stanowisko przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza 5.000 zł. Zgodnie z umową miejscem wykonywania pracy były M. ul. (...) i terytorium Unii Europejskiej. Strony w punkcie 5 umowy wskazały na nienormowany czas pracy w ramach całego etatu. W dniu 10 grudnia 2014r. strony zawarły umowę o pracę do dnia porodu począwszy od dnia 10 grudnia 2014r. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Zainteresowana K. Z. (1) od 1 marca 2010r. prowadzi własną działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Usługowa (...). Przeważającą działalność gospodarczą stanowi sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. Miejscem prowadzenia działalności jest miejscowość (...) powiat (...). W ramach prowadzonej działalności zainteresowana prowadziła dwa sklepy spożywcze. W listopadzie 2014r. zamknęła większy sklep, gdzie zatrudniała dwóch pracowników, ale nadal prowadziła drugi, gdzie zatrudniała jedną pracownicę. W dniu 01.10.2015r. zainteresowana zawiesiła wykonywanie działalności gospodarczej. Podczas wizyty u specjalisty ginekologa położnika, w dniu 19 września 2014r. lekarz stwierdził u zainteresowanej 8 tydzień i 1 dzień ciąży. Od dnia 27 października 2014 roku zainteresowana była niezdolna do pracy. Początkowo przez okres 2 tygodni z powodu choroby, następnie z uwagi na konieczność opieki nad chorym synem, ostatecznie od dnia 19 listopada 2014r., z uwagi na dolegliwości związane z ciążą.

Organ rentowy powziął wątpliwości co do rzeczywistego istnienia stosunku pracy, który mógłby w świetle obowiązujących przepisów ubezpieczeniowych stanowić podstawę do objęcia zainteresowanej ubezpieczeniami społecznymi i dlatego przeprowadził postępowanie wyjaśniające. W jego wyniku decyzją z 27 marca 2015 roku, zaskarżoną w niniejszej sprawie stwierdził, że od 8 września 2014 roku K. Z. (1) nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu z tytułu zatrudnienia u skarżącego - płatnika składek. W ocenie tego organu krótki okres wykazywanej zdolności do świadczenia pracy oraz wysokie wynagrodzenie wpływające na wysokość świadczenia z pracowniczego ubezpieczenia społecznego dowodzą, że odwołujący jako pracodawca nie miał rzeczywistej woli i potrzeby zatrudniania pracownika, a celem zawartej umowy było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony z pełną świadomością zawarły umowę o pracę, czyniąc to dla pozorów i nie miały zamiaru pozostawiania w stosunku pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy odwołał się do treści przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którymi obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym oraz ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu podlegają z zastrzeżeniem zawartym w przepisach art. 8 i 9 ustawy osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl przepisu art. 13 pkt 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne będące pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Zgodnie zaś z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Sąd wskazał, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Stosunek ubezpieczeniowy powstaje więc po nawiązaniu stosunku pracy. Jednakże o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale

faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Sąd podkreślił, że umowę o pracę charakteryzuje stosunek zależności między pracownikiem i pracodawcą polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy. Element podporządkowania (art. 22 § 1 k.p.) jest traktowany jako szczególnie istotny element konstrukcyjny umowy o pracę, stanowi obok osobistego świadczenia pracy jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług. O tym, że praca świadczona była w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej świadczy dyspozycyjność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, wykonywanie pracy pod jego kierownictwem.

Sąd podzielił stanowisko ZUS, zgodnie z którym umowa o pracę pomiędzy K. Z. a S. W. została zawarta dla pozorów, a jej celem nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy, lecz stworzenie podstawy do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby związanej ze stanem ciąży zainteresowanej, a następnie z tytułu macierzyństwa. Skarżąca nie wykonywała pracy w reżimie prawa pracy tj. w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany. Sąd co do zasady nie dał wiary przesłuchanym w sprawie świadkom w tej części, w której wskazywali oni, że zainteresowana wykonywała pracę na rzecz skarżącego. Zarówno M. W. (1) (bratanica skarżącego), jak i D. U. to pracownicy skarżącego, którzy z oczywistych względów starali się potwierdzić wersję pracodawcy, przy czym świadkowie nie byli w stanie powiedzieć jak często zainteresowana przychodziła do pracy. Wątpliwe, w ocenie Sądu, jest twierdzenie M. W., biorąc pod uwagę zakres obowiązków świadka (przygotowywanie dokumentacji księgowej, wystawianie dokumentów finansowych, obsługa poczty elektronicznej, prowadzenie rejestrów dokumentów księgowych, sporządzanie raportów kasowych), że w przypadku obecności w biurze zainteresowanej, obie pracowały przy jednym biurku i jednym komputerze. Sąd podkreślił, że świadek nie był w stanie wskazać jakie konkretnie oferty przygotowywała zainteresowana. Również zeznaniom D. U. Sąd odmówił waloru wiarygodności. Wymieniony zatrudniony jest od 13 lat w firmie skarżącego, do października 2015r. na stanowisku kierownika z wynagrodzeniem miesięcznym 2000 zł brutto. Zainteresowana miała być jego podwładną. Jednakże świadek nie wiedział, o której przychodziła do pracy. Wskazał też, że zainteresowana zarabiała więcej, bo częściej wyjeżdżała, ale nie potrafił powiedzieć dokąd i jak często.

Odnosząc się do zeznań M. S. (1) Sąd wskazał, że wynika z nich tylko tyle, że widywał zainteresowaną we W., gdy przyjeżdżała do teściów. Również widział ją jednego dnia we wrześniu 2014r. Nawet gdyby przyjąć, że mieszkała ona wówczas u G. M., który jak wynika z zeznań świadka „jest rolnikiem i zajmuje się też deską”, to trudno uznać w ocenie Sądu, że w tym czasie zainteresowana wykonywała obowiązki wynikające z umowy o pracę.

Sąd wywiódł, że zeznania przesłuchanych w sprawie świadków nie dają podstaw do ustalenia, że K. Z. (1) stale wypełniała obowiązki w ramach umowy o pracę, że czyniła to w reżimie prawa pracy, w sposób podporządkowany, zorganizowany i ciągły.

Sąd wskazał, że skarżący faktycznie nie poszukiwał pracownika, pośrednika na W.. Zatrudnił zainteresowaną na specjalnie dla niej stworzone stanowisko, albowiem jej ojciec jest jego wieloletnim znajomym. W trakcie nieobecności zainteresowanej nikogo nie zatrudnił na jej miejsce. Zdaniem Sądu nie było potrzeby zatrudnienia zainteresowanej, ani merytorycznego uzasadnienia do stworzenia dla niej dodatkowego miejsca pracy. Nie znajdują żadnego racjonalnego uzasadnienia podnoszone przez skarżącego okoliczności, że zainteresowana została zatrudniona do jednej konkretnej sprawy tzn. do jednego kierunku handlu – do W., jeśli weźmie się pod uwagę, że nie zna ona języka włoskiego. Skarżący sam wskazywał, że nie miał bezpośredniego kontaktu z K. Z., nie interesował się czy zainteresowana przychodzi do pracy, nie interesował się tym co robi, nie interesowały go końcowe efekty jej pracy, a to zdaniem Sądu, potwierdza brak jakiegokolwiek stosunku zależności między pracownikiem, a pracodawcą polegającym na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy.

Sąd nie dał również wiary zainteresowanej, w zakresie w jakim twierdziła, że odnowiła stary kontakt z osobą z W. i dzięki temu miała się rozpocząć współpraca skarżącego z firmą z W.. Strony w żaden sposób nie wykazały, że taka firma

istnieje i że zainteresowana prowadziła jakiegokolwiek negocjacje w sprawie współpracy z firmą skarżącego. Nie można przy tym pomijać faktu, że zainteresowana w tym czasie prowadziła własną działalność gospodarczą z czym wiąza się różnorakie obowiązki począwszy od zapewnienia dostaw towarów do sklepów, jak i nadzór nad zatrudnionymi tam pracownikami, co powoduje wątpliwości co do możliwości jednoczesnego wykonywania umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i prowadzenia własnej działalności gospodarczej polegającej na prowadzeniu dwóch sklepów spożywczych, jeśli weźmie się również pod uwagę odległości między S. (miejsce zamieszkania zainteresowanej) a miejscowością K. i M..

Sąd przytoczył treść art. 83 § 1 k.c. i odwołując się do orzecznictwa wskazał, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, 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 momencie zawarcia w dniu 8 września 2014 roku umowy K. Z. (1) była w ósmym tygodniu ciąży. Wskazuje to, iż głównym powodem jej zatrudnienia było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Taki cel zawarcia umowy nie jest sprzeczny z prawem, czemu Sąd Najwyższy dał wyraz w wielu orzeczeniach, tym niemniej podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę, której formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła zainteresowana zaskarżając go w całości zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię przepisu i powołanie się na nieważność oświadczenia woli K. Z. (1) złożonego S. W. (1) za jego zgodą dla pozorów, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, iż K. Z. (1) zapoznała się ze specyfiką firmy, poznała produkty sprzedażowe wraz z pogłębieniem wiedzy o ich cechach i właściwościach, została przeszkolona w zakresie przygotowywania i sporządzania ofert handlowych oraz przygotowywania prezentacji handlowych, została przeszkolona w zakresie technik sprzedaży i pozyskiwania klientów, podejmowała próby pozyskania włoskiego kontrahenta, a więc wykonywała czynności wynikające ze stosunku pracy,

- art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną interpretację i wadliwe uznanie, że K. Z. (1) zawierając umowę o pracę nie nawiązała stosunku pracy, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, iż wykonywała pracę na rzecz PPHU-(...)-DREW S. W. (1), praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, osobiście przez pracownika i za wynagrodzeniem, co oznacza, iż wszystkie elementy stosunku pracy zostały spełnione,

- art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędną wykładnię przepisu i dowolne uznanie, iż K. Z. (1) nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu nawiązania stosunku pracy, pomimo iż zainteresowana zawarła umowę o pracę, wykonywała powierzone jej obowiązki, świadczyła pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a więc rzeczywiście nawiązała stosunek pracy ze S. W. (1),

2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, polegające na odmowie wiarygodności zeznaniom S. W. (1) w charakterze strony oraz zeznaniom świadków M. W. (1) i D. U.,

w przypadku gdy zeznania te były wyczerpujące, logiczne i spójne pod względem merytorycznym i potwierdzają wykonywanie przez zainteresowaną pracy na rzecz pracodawcy w szczególności poprzez przygotowywanie ofert handlowych, nawiązywanie kontaktów handlowych, spotkania z potencjalnymi klientami poza siedzibą przedsiębiorstwa,

- sprzeczność ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że zeznania świadków oraz wyjaśnienia odwołującego nie potwierdzają, iż zainteresowana wykonywała pracę na rzecz pracodawcy, pracę wykonywała stale i w pełnym wymiarze czasu pracy,

3) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż:

- piastowane przez zainteresowaną stanowisko pracy nie wiązało się z wykonywaniem pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa PPHU- (...) S. W. (1) i polegało m. in. na organizowaniu i przeprowadzaniu spotkań handlowych z potencjalnymi klientami firmy, podczas gdy zainteresowana w rzeczywistości wykonywała część swoich obowiązków poza siedzibą firmy, co potwierdzają zeznania świadków M. W. (1) oraz D. U.

- zainteresowana nie wykonywała pracy w reżimie prawa pracy tj. w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany, podczas gdy całokształt okoliczności sprawy potwierdza, iż stanowisko zainteresowanej charakteryzował znaczny stopień samodzielności aczkolwiek z wyraźnym stosunkiem zależności między pracownikiem a pracodawcą polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, iż K. Z. (1) jako pracownik u płatnika składek PPHU- (...) -DREW S. W. (1) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 8 września 2014 r. oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz zainteresowanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniosł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa. W konsekwencji Sąd Odwoławczy aprobuje poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne sprawy, jak i podziela wyrażoną przez ten Sąd ocenę prawną.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego należy wskazać, iż art. 286 k.p.c. nie znajdował w tej sprawie zastosowania i w związku z tym, nie mógł być przedmiotem naruszenia przez Sąd pierwszej instancji. Zgodnie z nim sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. W przedmiotowej sprawie nie był przeprowadzany dowód z opinii biegłego i trudno zrozumieć dlaczego apelująca zarzuca naruszenie tego przepisu w powiązaniu z art. 233 k.p.c. Domyślać się można jest to wynikiem niedokładności przy sporządzaniu apelacji.

Jeśli chodzi natomiast o zarzucane w apelacji naruszenie art. 233 k.p.c., to zainteresowana nie wskazała konkretnej z dwóch zawartych w nim regulacji, której jej zdaniem Sąd uchybił, ale uznać należy, że chodziło o § 1. Sąd Apelacyjny nie podziela tego zarzutu.

Należy podnieść, iż ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów. Obejmuje ona rozstrzygnięcie o przeciwstawnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli więc 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.). Musi się ona zatem ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 czerwca 2015 r., III AUa 1289/14, Lex nr 1771487). W judykaturze utrwalony jest pogląd, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające natomiast przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Przepis 233 § 1 k.p.c. jest naruszony, dopiero wówczas gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Ponadto, 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 skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, Lex nr 56906).

Tymczasem sformułowany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. ma charakter wyłącznie polemiczny i sprowadza się do przedstawienia własnej oceny dowodów i własnego poglądu na sprawę.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wyrażona przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów nie wykracza poza granice zakreślone przepisem art. 233 § 1 k.p.c.; nie sposób zarzucić jej dowolności, czy braku logiki. Argumentacja zawarta w apelacji nie jest przekonująca, a Sąd Apelacyjny nie znajduje w rozumowaniu Sądu Okręgowego żadnych nieprawidłowości.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2016, poz. 963) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 u.s.u.s., są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem, praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie; 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy; 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania; 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście; 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666).

Ugruntowany w judykaturze jest pogląd, zgodnie z którym nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. 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 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294).

Istotne jest zatem to, że walor pełnej doniosłości prawnej, posiada jedynie taka umowa o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., tj. doszło do wykonania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., II UKN 692/99, OSNP 2002/5/124). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, i to czyniły. W okolicznościach przedmiotowej sprawy brak jest podstaw do poczynienia takiego ustalenia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego ocena dowodów z zeznań świadków M. S. (2), D. U., M. W. (1) nie dawała podstaw do uznania, że zainteresowana świadczyła na rzecz płatnika pracę w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Zeznania te nie miały przede wszystkim wystarczającej mocy dowodowej, choć także w dużej mierze nie były przekonujące. Trudno jest polegać wyłącznie na zeznaniach świadków, w sytuacji gdy brak jest jakichkolwiek innych przekonujących dowodów potwierdzających świadczenie pracy przez zainteresowaną. Jeśli bowiem rzeczywiście zainteresowana swoją pracę wykonywała i przygotowywała oferty handlowe, na co wskazała świadek M. W. (1), to nic nie stałoby na przeszkodzie złożeniu tych ofert. Tymczasem w aktach organu rentowego znajduje się tylko jedno pismo nazwane ofertą handlową, zawierające zestawienie produktów i ceny, podpisane przez S. W. (1). Nie jest ono skierowane do konkretnego podmiotu i nic nie wskazuje na to, aby zostało sporządzone przez zainteresowaną. Podobnie wnioski dotyczą twierdzenia świadka D. U., iż zadaniem zainteresowanej było pozyskiwanie klientów oraz, że z jedną firmą udało się jej nawiązać kontakt. Moc dowodowa tych zeznań mogłaby zostać wzmocniona poprzez odpowiednie dowody, takie jak choćby korespondencja mailowa z przedsiębiorcami, wykaz połączeń telefonicznych i inne dowody, które w tego typu sprawach pracodawcy przedkładają celem potwierdzenia rzeczywistej realizacji obowiązków przez pracownika. Warto zwrócić przy tym uwagę, że świadek, jako bezpośredni przełożony zainteresowanej, nie potrafił określić jej godzin pracy, jak również podał, iż nie musiał kontrolować zainteresowanej pod kątem jej wyjazdów. Natomiast świadek M. W. (1) nie potrafiła określić jak często zainteresowana przychodziła do pracy.

Analiza zeznań tych świadków utwierdza w przekonaniu, iż starali się oni zeznawać w sposób korzystny dla swego pracodawcy. M. W. (1) jest pracownicą S. W. (1), a do tego jego bratanicą, zaś D. U. pracownikiem i dyrektorem w przedsiębiorstwie (...). Z oczywistych względów świadkowie nie chcieli w żaden sposób zaszkodzić swemu pracodawcy i z tej przyczyny twierdzili, że zainteresowana faktycznie świadczyła pracę. To twierdzenie nie może przekonywać, skoro świadkowie nie potrafili operować konkretnymi odnośniami obowiązków i czasu pracy K. Z. (1), przy równoczesnym braku innych obiektywnych dowodów potwierdzających świadczenie pracy. Takim dowodem nie mogły być przy tym zeznania świadka M. S. (1), który potwierdził wizytę zainteresowanej we W., która ma tam teściów. Nic nie wskazuje na to, aby spotkanie z włoskim rolnikiem, miało jakikolwiek związek z pracą wnioskodawczyni.

Prezentowana przez zainteresowaną i płatnika wersja, że K. Z. (1) została zatrudniona celem prowadzenia handlu we W., nie może przekonywać skoro nie zna ona języka włoskiego i brak jest obiektywnych dowodów potwierdzających choćby próbę nawiązania współpracy, kontaktu z włoskimi przedsiębiorstwami.

Brak też dowodów potwierdzających, iż zainteresowana spotykała się z klientami pracodawcy i aby właśnie z tej przyczyny nie przebywała w biurze firmy, na co zwraca się uwagę w uzasadnieniu apelacji. Twierdzenia te nie znajdują żadnego oparcia w materiale sprawy, nie zostały też nawet w najmniejszym stopniu uprawdopodobnione. W okolicznościach przedmiotowej sprawy istotne jest również to, że zainteresowana jest znajomą płatnika składek (S. W. (1) z jej ojcem pozostaje w wieloletniej znajomości). Została ona zatrudniona w ósmym tygodniu ciąży, w sytuacji braku takiej potrzeby po stronie pracodawcy, o czym świadczy wcześniejszy brak przedstawiciela handlowego, okoliczność niezatrudnienia nikogo w zastępstwie, w sytuacji zatrudnienia takiej osoby (M. M.) pod nieobecność

innej pracownicy (M. W. (1)) i nieprzekonujące stanowisko samej zainteresowanej co do dalszej pracy u płatnika. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18)

Jeszcze bardziej istotną kwestią jest fakt, że zainteresowana od zawarcia umowy o pracę (08.09.2014) do daty niezdolności do pracy (27.10.2014) prowadziła własną działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu dwóch sklepów spożywczych w miejscowości K., podczas gdy zakład pracy mieścił się w M., a miejsce zamieszkania zainteresowanej to S.. Odległości między tymi miejscowościami nie są małe (między S. a M. to około 50 km, między miejscowością K. a S. to około 16 km, między M. a miejscowością K. około 41 km). Prowadzenie dwóch sklepów, wymagało bez wątpienia znacznego zaangażowania zainteresowanej i z całą pewnością nie dało się tego pogodzić, przy uwzględnieniu również odległości i faktu ciąży wnioskodawczyni, z pracą u S. W. (1). To z tego względu zainteresowana nie była obecna w biurze pracodawcy, a nie z racji spotkań z bliżej nieokreślonymi klientami i to z tej przyczyny brak jest w sprawie jakichkolwiek obiektywnych dowodów potwierdzających świadczenie pracy.

Zwrócić uwagę należy, że w umowie o pracę wynagrodzenie K. Z. (1) zostało określone na dość wysokim poziomie 5 000 zł. Wieloletni pracownik S. W. (1), D. U., który będąc zatrudniony na stanowisku kierownika (do października 2015 r.) zarabiał bowiem kwotę 2000 zł. Doświadczenie życiowe podpowiada, że pracodawcy nie oferują początkującym pracownikom, nie dysponującym odpowiednim doświadczeniem w danej branży, wynagrodzeń wyższych od wynagrodzeń pracowników starszych stażem i do tego będących przełożonymi nowozatrudnionych. Takie działanie może być racjonalne z punktu widzenia pracodawcy tylko w sytuacji, gdy zdaje on sobie sprawę, że tego wynagrodzenia nie będzie wypłacał z uwagi na niezdolność pracownika do świadczenia pracy.

W konsekwencji należy stwierdzić, iż Sąd pierwszej instancji w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym sprawy, nie naruszył przepisów prawa materialnego. Słusznie Sąd pierwszej instancji zawartą między stronami umowę o pracę ocenił jako pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. W rzeczywistości strony nie miały zamiaru realizacji praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy i umowy o pracę nie realizowały. Umowa ta została zawarta jedynie celem upozorowania stosunku pracy, po to aby K. Z. (1), będąc w ciąży, mogła w niedługim czasie korzystać z zasiłku chorobowego, oraz macierzyńskiego w oparciu o pracowniczy tytuł ubezpieczenia. Wprawdzie dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z prawem, co wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie i co podkreślił też Sąd Okręgowy, tym niemniej pozornosc umowy o pracę wyklucza możliwość podlegania przez zainteresowaną na tej podstawie ubezpieczeniom.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 385 k.p.c. oddalił apelację