

Sygn.akt III AUa 306/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)

Sędziowie: SA Dorota Elżbieta Zarzecka

SA Teresa Suchcicka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie 15 stycznia 2018 r. w B.

sprawy z odwołania J. S.

przy udziale zainteresowanego K. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. S.

na skutek apelacji wnioskodawcy J. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 7 marca 2017 r. sygn. akt V U 994/16

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od J. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

SSA Teresa Suchcicka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Dorota Elżbieta Zarzecka

Sygn. akt III AUa 306/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 22 sierpnia 2016 r. na podstawie przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.) oraz art. 300 k.p. i art. 83 § 1 k.c. stwierdził, że J. S. jako pracownik u płatnika składek K. S. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 30 marca 2016 r. W ocenie ZUS zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny, zatem jako nieważna nie wywołała skutków prawnych w zakresie ubezpieczenia społecznego.

W odwołaniu od tej decyzji J. S. wniosła o jej uchylenie lub zmianę poprzez ustalenie, że podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 30 marca 2016 r. jako pracownik K. S..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 7 marca 2017 r. odwołanie oddalił (punkt I) oraz zasądził od J. S. na rzecz ZUS 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że J. S. ma wykształcenie wyższe licencjackie, jest zameldowana we W. i od 17 lutego 2015 r. prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą (...), przy czym główne miejsce działalności oznaczono w Centralnej Ewidencji i Działalności Gospodarczej jako R. w województwie (...), natomiast biuro znajduje się w W. i jest wynajmowane od 30 grudnia 2015 r. Odwołująca współpracuje na zasadach umowy o dzieło z E. P., która wspiera ją w czynnościach biurowych, administracyjnych, pozyskiwaniu klientów. Działalność gospodarcza przynosi straty.

Odwołująca od 7 października 2015 r. została zgłoszona jako pracownik do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika (...) s.c. Wydawnictwo i Drukarnię PPHU (...), M. S.. We wskazanej spółce świadczyła pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.900 zł miesięcznie. Jako miejsce pracy wskazano B.. W okresie 23 grudnia 2015 r. – 5 stycznia 2016 r., 25 stycznia 2016 r. – 24 marca 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W dniach 25 marca 2016 r. – 30 marca 2016 r. J. S. była nieobecna w pracy, poinformowała przełożoną, że bardzo źle się czuje i nie może wykonywać obowiązków pracowniczych, jednak z uwagi na nieobecność lekarza prowadzącego ciążę nie jest w stanie przedstawić zaświadczenia lekarskiego. Pracodawca potraktował absencję pracownicy jako usprawiedliwioną.

Bezsporne pozostawało, że K. S. jest synem D. S., z którą nie utrzymuje regularnych kontaktów. Od 2003 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) DRUKARNIA (...). Płatnik składek od 2015 r. większość czasu przebywa w L., gdzie wspomaga znajomego w prowadzeniu drukarni. W dniu 30 marca 2016 r. we W. została zawarta między J. S. a K. S. umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. marketingu międzynarodowego w wymiarze 1/2 etatu. Według treści umowy praca miała być świadczona online z wynagrodzeniem zasadniczym 8.300 zł brutto. Na dokumencie widnieje podpis odwołującej, który złożyła w W., po wydrukowaniu. Ponadto jest także podpis K. S., który złożyła jego księgowa. Strony nie widziały się przed podpisaniem umowy, a z propozycją jej zawarcia wyszedł płatnik składek. J. S. poznała K. S. na targach poligraficznych w W. rok bądź dwa lata przed ofertą zatrudnienia. W okresie czerwiec 2015 r. - 30 marca 2016 r. płatnik składek nie zgłaszał do ubezpieczeń innych osób oprócz siebie, wcześniej w roku 2010-2011 podobne stanowisko co J. S. zajmowała A. M.. W 2016 r. firma (...) ponosiła straty. Lekarz medycyny pracy 31 marca 2016 r. nie stwierdził przeciwwskazań zdrowotnych do świadczenia przez J. S. pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu.

Strony były zgodne, że J. S. miała posługiwać się w pracy mailem (...), w którym jako stopka pod wiadomością widniał podpis J. M. – przedstawiciel handlowy. Osoba o tym imieniu i nazwisku pracowała u płatnika składek na umowie na czas próbny około roku 2015/2016. W dniu 8 kwietnia 2016 r. J. S. urodziła dziecko i wystąpiła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. Po tej dacie, posługując się tym samym adresem mailowym prowadziła korespondencję z klientami. Jednocześnie z adresu założonego dla własnej działalności gospodarczej (...) na adres (...) wysyłała wiadomości dotyczące zapytań ofertowych i w ten sposób przekazywała klientów K. S..

Oceniając tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd pierwszej instancji odwołał się do treści przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 i art. 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i wyjaśnił, że zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia odnosi swój cel tylko wtedy, gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje podpisanie umowy nazwanej umową o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jeśli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a jej jedynym celem było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jest dotknięta nieważnością jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.).

Zdaniem Sądu Okręgowego, nieprzekonujące były okoliczności zawarcia umowy o pracę. Odwołująca podawała, że warunki zatrudnienia ustaliła z płatnikiem telefonicznie, przy czym nie mieli ze sobą osobistej styczności od poznania się podczas targów poligraficznych w W. w roku 2015 bądź 2016, stąd pracodawca nie wiedział, że jest ona w zaawansowanej ciąży. Jednocześnie nie potrafiła wytłumaczyć skąd K. S. wiedział, że poszukuje pracy. Z kolei płatnik składek zeznał, że utrzymywali kontakt telefoniczny, wiedział, że J. S. pracuje w firmie (...) prowadzonej przez jego matkę i prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług poligraficznych, a więc o podobnym co on profilu. K. S. dodał, że zaproponował pracę J. S. z uwagi na jej fachowość, a tą wywodził wyłącznie w oparciu o jej udział w targach poligraficznych. Zdaniem Sądu nieracjonalne jest powierzanie tak ważnej dziedziny jak kontakty z klientami, rzutującej na wielkość obrotów w firmie, tylko na podstawie jednego spotkania podczas branżowych wydarzeń kilkanaście miesięcy wstecz. Zawarcie umowy o pracę telefonicznie bez zweryfikowania kompetencji potencjalnego pracownika, tym bardziej, że jest to konkurent działający na tym samym rynku, nie odpowiada zasadom zawodowej staranności. K. S. w żaden sposób nie zabezpieczył własnych interesów przed ewentualnym nieuczciwym postępowaniem J. S., np. nie zawarł z nią umowy o zakazie konkurencji. Powyższe nabiera tym większego znaczenia z uwagi na fakt, że zainteresowany większość czasu przebywa poza granicami kraju w Wielkiej Brytanii, co oczywiście uniemożliwia mu stałą kontrolę nad firmą. W rezultacie Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom odwołującej jakoby jej potencjalny pracodawca nie miał świadomości, że jest ona w ciąży.

Z jednej strony J. S. akcentowała, że miała w planach rozszerzyć własną działalność gospodarczą, z drugiej strony wskazywała, że doszła do wniosku, że lepiej jest być zatrudnionym u kogoś innego. Podkreślała, że w marcu 2016 r. jej firma przynosiła straty, ale nie obawiała się, że przekazując K. S. własnych klientów jej obroty spadną. Ponadto J. S. nie potrafiła racjonalnie wytłumaczyć, dlaczego na umowie o pracę z 30 marca 2016 r. widnieje jako miejsce jej zawarcia W., skoro podpisywała ją w W.. Podobnie trudno jest racjonalnie wytłumaczyć, dlaczego odwołująca podjęła dodatkowe zatrudnienie, skoro jak mówił zainteresowany, żaliła się, że nie ma czasu zajmować się swoimi klientami. Jednocześnie mimo ponoszenia strat i rzekomego podjęcia zatrudnienia u K. S. nie podjęła żadnych kroków by ograniczyć generowanie dalszych kosztów własnej działalności, np. zdecydować o jej zawieszeniu. Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzi stron spornej umowy są nacechowane nielogicznością i wewnętrzną sprzecznością.

Sąd Okręgowy dostrzegł również kilka innych niespójności w wypowiedziach procesowych stron. J. S. i płatnik składek konsekwentnie podawali, że do zadań odwołującej jako pracownika należało pozyskiwanie klientów, ich obsługa, a także przekazanie części „swoich” klientów. Odwołująca nie potrafiła na rozprawie 2 marca 2017 r. wymienić klientów, jakich zdołała zdobyć w wyniku własnej pracy na przestrzeni 30 marca 2016 r. – 8 kwietnia 2016 r. dla K. S.. W takiej sytuacji Sąd nie uznał za prawdziwy wykazu klientów przedłożonego do akt przez odwołującą. Nie widniał na nim podpis, dlatego nie można było go traktować jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c. Poza tym niewiarygodne jest, że wyłącznie upływ czasu spowodował, że J. S. nie potrafiła wskazać w sposób pewny ani jednego spośród ponad dwudziestu klientów przekazanych lub pozyskanych dla zainteresowanego w drodze wykonywania na jego rzecz pracy w spornym okresie.

Za niewiarygodne Sąd pierwszej instancji uznał również posługiwanie się przez J. S. realizującą swoje obowiązki pracownicze w firmowej elektronicznej korespondencji jako „J. M.”. Zainteresowany wskazywał, że oznaczenie to było przypisane do byłej pracownicy i nie zmienił go po zatrudnieniu odwołującej, gdyż uważał, że nie jest to istotny element w prowadzeniu jego firmy. W ocenie Sądu było to nielogiczne. W sytuacji gdy kontakty z klientami, w tym przedstawianie ofert i przyjmowanie zamówień odbywa się za pośrednictwem mediów elektronicznych, właściwe, zgodne z rzeczywistością określenie nadawcy wiadomości jest jednym z ważniejszych elementów, kształtuje zaufanie i wiarygodność do kontrahenta. Nawet automatyczne generowanie stopki nie powinno niwelować powinności po stronie J. S. podpisywania się własnym imieniem i nazwiskiem.

Sąd Okręgowy zauważył również, że w okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę z zainteresowanym, od stycznia 2016 r., odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Z kolei bezpośrednio przed podpisaniem umowy od 25 do 30 marca 2016 r. włącznie z uwagi na bardzo złe samopoczucie była nieobecna w pracy, co potwierdziła świadek D. S.. Powyższe stawia pod znakiem zapytania rzeczywistą zdolność odwołującej do

świadczenia pracy na kilka dni przed rozwiązaniem ciąży, skoro jej stan zdrowia w ostatnim trymestrze nie pozwalał na wykonywanie obowiązków pracowniczych u innego pracodawcy. Nadto data zawarcia umowy o pracę wyznaczająca rozpoczęcie świadczenia pracy pokrywa się z dniem, w którym w spółce cywilnej (...) pozostawała niedyspozycyjna.

Sąd pierwszej instancji nie uznał za wiarygodne także zeznań stron w zakresie ustalonego wynagrodzenia za pracę w 1/2 wymiaru czasu pracy na poziomie 8.300 zł. J. S. pracując na takim samym stanowisku pracy w spółce cywilnej (...) także zajmującej się poligrafią i to na cały etat osiągała zarobki rzędu 3.900 zł miesięcznie. W takiej sytuacji Sąd uznał ukształtowane w umowie z 30 marca 2016 r. wynagrodzenie za wygórowane i ustalone wyłącznie w celu uzyskania większego świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Zainteresowany przyznał, że w 2016 r. prowadzona przez niego działalność nie przynosiła dochodów. Podobny zakres zadań co J. S. miała wykonywać u niego A. M., ale od czasu jej odejścia do zatrudnienia odwołującej nastąpiła dłuższa, kilkuletnia przerwa. Od tego czasu płatnik samodzielnie zajmował się sferą pozyskiwania klientów, mimo iż dużo czasu przebywał za granicą. Jego sytuacja życiowa nie uległa zmianie po 8 kwietnia 2016 r. W konsekwencji zła kondycja finansowa firmy jak i okoliczność, że przed podpisaniem umowy o pracę z J. S. oraz w okresie jej urlopu macierzyńskiego zainteresowany nie zatrudnił innej osoby świadczy zdaniem Sądu o rzeczywistym celu zawarcia umowy o pracę, jakim było uzyskanie prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na to, że w relacji łączącej J. S. i K. S. trudno doszukać się konstytutywnego dla stosunku pracy podporządkowania pracownika, które charakteryzuje się takimi elementami jak: określony czas pracy, miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie regulaminowi i poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, stała dyspozycyjność, określenie czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. W rozpoznawanej sprawie z uwagi na zapis o świadczeniu pracy online wymogi co do miejsca pracy należało złagodzić. Mimo to, zgromadzony materiał dowodowy nie dostarczył podstaw do uznania, że J. S. była podporządkowana zainteresowanemu jako przełożonemu.

W ocenie Sądu Okręgowego całokształt okoliczności sprawy wskazywał, że relacja stron procesu, jeśli już istniała w rzeczywistości, to odpowiadała odpłatnej współpracy dwóch przedsiębiorców. Zarówno odwołująca jak i zainteresowany zgodnie podali, że warunkiem zawarcia umowy o pracę było przekazanie części „swoich” klientów przez J. S.. Jednocześnie, jak wynika z korespondencji elektronicznej, po porodzie odwołująca przesyłała z adresu mailowego przypisanego dla własnej działalności gospodarczej na adres firmowy płatnika składek prośby potencjalnych klientów o wycenę usługi poligraficznej. Nie przekonało również Sądu twierdzenie, że specyfika świadczonych usług nie pozwalała J. S. na zaprzestanie kontaktów z klientami po porodzie.

Końcowo Sąd Okręgowy określił, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez J. S. (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ZUS. Podjęcie pracy w tym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Niemniej jednak w oparciu o ustalone w sprawie fakty nie można było przyjąć, że J. S. świadczyła pracę określoną w umowie o pracę - brak realnej potrzeby zatrudnienia pracownika, zła kondycja finansowa firmy (...), krótkotrwałość zatrudnienia przy braku dowodów na faktyczne wykonywanie pracy przemawiały za tym, że umowa o pracę była pozorna, co w świetle art. 83 k.c. pociąga za sobą jej nieważność. Nie wywołuje ona zatem żadnych skutków prawnych, w tym podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał odwołanie za niezasadne i oddalił je na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła J. S.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c., tj. ustalenie błędnego stanu faktycznego sprawy, poprzez:

- uznanie za wiarygodne jedynie w części zeznań J. S. i K. S., jako rzekomo niespójnych w wielu aspektach, podczas gdy zeznania stron były spójne, logiczne oraz wzajemnie się uzupełniały;

- niezgodnie z zasadami logicznego rozumowania stwierdzenie, że K. S. zawarł umowę o pracę telefonicznie, bez zweryfikowania kompetencji pracownika, podczas gdy rozmawiał on wcześniej z J. S. na targach poligraficznych, rozmawiał z nią telefonicznie proponując jej pracę, a więc miał możliwość ażeby zweryfikować jej kompetencje oraz wiedział, że J. S. pracuje w przedsiębiorstwie jego matki od kilku miesięcy na podobnym stanowisku i prowadzi własną działalność gospodarczą w zakresie poligrafii, z uwagi na to jest fachowcem w dziedzinie poligrafii;

- niedanie wiary zeznaniom odwołującej, iż K. S. nie miał świadomości, że jest ona w ciąży, podczas gdy zarówno J. S. jak i K. S. zgodnie wskazali, że pracodawca nie został poinformowany o tym, że J. S. jest w ciąży; strony bowiem nie miały ze sobą jakiegokolwiek kontaktu na dłuższy czas przed podpisaniem umowy o pracę, zaś jak wskazywała odwołująca, propozycja pracy była jej „na rękę” i zataiła ona przed pracodawcą fakt ciąży, z uwagi na chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

- sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania stwierdzenie, iż K. S. nie zabezpieczył swoich interesów z uwagi na brak zawarcia umowy o zakazie konkurencji z odwołującą, podczas gdy doskonale wiedział, że prowadzi ona własną działalność gospodarczą, a nadto pracuje na podstawie umowy o pracę u jego matki, natomiast praca u niego miała być pracą dodatkową (na pół etatu), którą odwołująca podjęła z uwagi na to, że jej działalność dopiero ruszała i póki co przynosiła straty;

- stwierdzenie, jakoby odwołująca nie podjęła żadnych kroków by ograniczyć generowanie kosztów prowadzenia własnej działalności gospodarczej, np. zdecydować o jej zawieszeniu, podczas gdy była w zaawansowanej ciąży i w krótkim terminie miała przejść na urlop macierzyński, co ograniczyło koszty prowadzenie działalności gospodarczej, a nadto kilka miesięcy wcześniej rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej i była w fazie pozyskiwania klientów, zamówień, budowania marki, a więc nielogiczne byłoby zawieszenie działalności gospodarczej na chwilę po jej otwarciu;

- podjęcie wątpliwości co do zdolności odwołującej do świadczenia pracy na kilka dni przed rozwiązaniem ciąży, podczas gdy odwołująca poddała się badaniom lekarskim u lekarza medycyny pracy, który nie stwierdził przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu międzynarodowego, a nadto jak zeznała odwołująca, na kilka dni przed porodem czuła się bardzo dobrze;

- stwierdzenie, jakoby zainteresowany nie posiadał realnej potrzeby zatrudnienia odwołującej, podczas gdy - jak zeznawał - taką potrzebę posiadał, albowiem gdy zatrudnił rok wcześniej osobę na takim samym stanowisku, obroty jego firmy były znacznie wyższe, natomiast z uwagi na wyjazd za granicę, niemożność sprawowania osobistej opieki nad klientami dotychczasowymi, a także trudność z pozyskaniem nowych klientów i ograniczenia czasowe, co powodowało zmniejszenie obrotów firmy, postanowił zatrudnić pracownika, który zajmie się obsługą jego klientów oraz pozyskiwaniem nowych;

- bezzasadne przyjęcie, jakoby brak było dowodów na faktyczne wykonywanie pracy przez odwołującą na rzecz zainteresowanego, podczas gdy do akt sprawy została przedłożona obszerna korespondencja e-mail z potencjalnymi klientami K. S., nadto ich zeznania wskazują na faktyczne wykonywanie pracy;

- niedanie wiary twierdzeniom zainteresowanego i odwołującej jakoby korespondencja e-mail przedłożona do akt sprawy z adresu (...) nie była generowana przez J. S. z uwagi na podpis w stopce „J. M.”, podczas gdy strony zgodnie zeznawały, że w rzeczywistości z tego adresu korespondencję wysyłała odwołująca, a stopka była pozostałością po poprzednim pracowniku; odwołująca zgłaszała błąd w stopce, jednak K. S. nie zmienił podpisu; zatrudnienie do dnia porodu trwało jedynie kilka dni i powyższe uchybienie w zakresie zmiany stopki należy traktować w odniesieniu do tego czasu;

2. naruszenie art. 83 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie, polegające na stwierdzeniu pozorności umowy o pracę pomiędzy J. S. a K. S., podczas gdy choć głównym wyznacznikiem zawarcia umowy o pracę była chęć osiągnięcia zasiłku macierzyńskiego, to po stronie K. S. panowało przekonanie, że zatrudnia on nowego pracownika, celem wykonywania obowiązków wskazanych w treści zawartej przez strony umowy o pracę, na podstawie stosunku pracy, a więc oświadczenie woli nie zostało złożone przez stronę pracodawcy „za jej zgodą dla pozorów”;

3. naruszenie art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na stwierdzeniu jakoby brak było w stosunku łączącym strony umowy o pracę podporządkowania, warunkującego powstanie stosunku pracy, podczas gdy takowe podporządkowanie istniało, polegało m.in. na konieczności korzystania ze służbowej poczty e-mail w kontaktach z klientami, służbowego telefonu, czy też wypełniania obowiązków w postaci pozyskiwania i obsługi klientów, jednakże z uwagi na sposób wykonywania pracy (online) nie można od pracownika wymagać ścisłego podporządkowania, w szczególności co do miejsca pracy, godzin pracy, a także z uwagi na nieobecność w kraju pracodawcy i ograniczony z nim kontakt, ograniczone było kierownictwo pracodawcy nad pracownikiem.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o zmianę skarżonego wyroku poprzez stwierdzenie, że J. S. jako pracownik u płatnika składek K. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 30 marca 2016 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie w obu instancjach.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Nie zasługują na podzielenie zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i sprzeczność ustaleń Sądu Okręgowego ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd pierwszej instancji przeprowadził w sprawie stosowne, wyczerpujące postępowanie dowodowe, dopuszczając dowody z dokumentów zaoferowanych przez strony, w tym z dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, z zeznań świadka D. S. oraz zeznań odwołującej i zainteresowanego. W ocenie Sądu Apelacyjnego na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwej ich oceny prawnej. Ocena materiału dowodowego dokonana przez ten Sąd jest zgodna z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Przy tej czynności sąd jest zobligowany uwzględnić wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu, jak też uwzględnić wszelkie okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2002 r. w sprawie IV CKN 1218/00). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. W myśl powyższych dyrektyw sąd pierwszej instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r. w sprawie II UK 685/98). W związku z powyższym o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. można mówić w sytuacji wykazania sądowi pierwszej instancji uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego rozumowania, zasadom doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, czemu skarżąca nie sprostала, prezentując w apelacji jedynie odmienną, subiektywną ocenę sprawy i twierdząc, że zgromadzone dowody potwierdzają faktyczne wykonywanie przez J. S. pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z K. S. w dniu 30 marca 2016 r.

Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.) 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 ustawy, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005 (LexPolonica nr 1287666)). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę na piśmie, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Istotne w sprawie jest to, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie zaś sama umowa o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, LEX nr 653664).

Sąd Apelacyjny akceptuje stanowisko organu rentowego i Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym umowa o pracę z 30 marca 2016 r. została zawarta przez J. S. z K. S. jedynie dla pozorów, w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego i nie miała na celu faktycznego świadczenia pracy. Pozorna umowa o pracę nie może zaś stanowić tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. O przyjęciu takiej oceny zdecydował całokształt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, co prawidłowo wypunktował Sąd Okręgowy.

J. S. i K. S. przedstawili w sprawie sporządzoną 30 marca 2016 r. na piśmie umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. marketingu międzynarodowego w wymiarze połowy etatu, za wynagrodzeniem 8.300 zł brutto (k. 5 akt ZUS). Strony umowy przedstawiły również zaświadczenie lekarskie datowane na 31 marca 2016 r., z którego wynika brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez J. S. pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu (k. 7). Należy jednak zauważyć, że zaświadczenie dotyczy stanowiska zajmowanego w (...) s.c. Wydawnictwo i Drukarnia w B. i wiąże się z badaniem kontrolnym u tego pracodawcy, nie jest więc dowodem na powstanie stosunku pracy pomiędzy J. S. a K. S.. Zainteresowany w toku postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym przedstawił również następujące dokumenty dotyczące zatrudnienia J. S.: kwestionariusz osobowy, kartę szkolenia wstępnego z zakresu bhp, oświadczenia pracownicze i informację dla pracownika na podstawie art. 29 § 3 k.p., listy płac z 31 marca 2016 r. i 29 kwietnia 2016 r. podpisane przez odwołującą, karty ewidencji czasu pracy z okresu marzec – czerwiec 2016 r. (k. 11 – 35 akt kontrolnych ZUS). Wiarygodność tych dokumentów pracowniczych budzi jednak wątpliwości Sądu z uwagi na to, że w pisemnym oświadczeniu złożonym organowi rentowemu 15 maja 2015 r. J. S. wskazała, że nie podpisywała listy obecności, nie odbyła szkolenia z zakresu bhp, nie została skierowana przez pracodawcę na wstępne badania lekarskie oraz w trakcie zatrudnienia nie sporządzała i nie podpisywała żadnych dokumentów (k. 6 akt ZUS). Z kolei w wyjaśnieniach złożonych przez odwołującą do protokołu przesłuchania 7 lipca 2016 r. twierdziła ona już między innymi, że pracodawca przeszkolił ją z zakresu bhp (k. 64-65 akt kontrolnych ZUS). Sprzeczność tych twierdzeń odwołującej powoduje, iż wątpliwe jest, czy dokumenty pracownicze zostały faktycznie podpisane przez strony umowy o pracę, czy też zostały jedynie wytworzone na potrzeby postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym w celu uprawdopodobnienia powstania stosunku pracy. Przede wszystkim należy mieć jednak na uwadze to, że przedstawione dokumenty pracownicze nie potwierdzają faktycznego świadczenia pracy na podstawie zawartej umowy o pracę i tym samym nie świadczą o nawiązaniu stosunku pracowniczego. Samo formalne spełnienie warunków zawarcia umowy o pracę nie przesądza bowiem o powstaniu rzeczywistego stosunku pracy. 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 czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, jak to miało miejsce w sprawie niniejszej, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne

więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, co zdaniem Sądu nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Wbrew zarzutom zawartym w apelacji, słusznie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na występujące w sprawie sprzeczności i niejasności wynikające z zeznań J. S. i K. S., które poddają w wątpliwość wiarygodność tych zeznań w zakresie powstania między nimi stosunku pracy. Strony umowy o pracę twierdziły, że nie widziały się przed podpisaniem tej umowy, a umowa została wysłana odwołującej drogą elektroniczną i podpisana przez nią w jej mieszkaniu w W.. Nie potrafili oni jednak wyjaśnić, w jaki sposób na umowie znalazł się podpis K. S.. Nadto, w wyjaśnieniach złożonych w postępowaniu przed organem rentowym skarżąca wskazała, że wynagrodzenie wypłacał jej pracodawca osobiście do ręki, a ona kwitowała odbiór na liście płac (k. 64 akt kontrolnych ZUS). Oznaczałoby to, że po podpisaniu umowy o pracę jej strony spotkały się. Z zeznań odwołującej złożonych przed sądem wynika już natomiast, że odwołująca nie widziała się z zainteresowanym ani przed podpisaniem umowy, ani po jej podpisaniu, aż do porodu. W świetle tych zeznań wynagrodzenie miał skarżącej wypłacać pracownik K. S., P. B. (k. 126). W ocenie Sądu Apelacyjnego, z uwagi na te sprzeczności, zeznania stron należy uznać za niewiarygodne i niezasługujące na uwzględnienie.

W sprawie bezsporne było to, że J. S. od 17 lutego 2015 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W.. Ponadto, od 7 października 2015 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce należącej do matki i siostry zainteresowanego - (...) s.c. Wydawnictwo i Drukarnia PPHU (...), M. S. z siedzibą w B. na stanowisku specjalisty ds. marketingu za wynagrodzeniem w wysokości 3.900 zł. W okresie od 21 stycznia 2016 r. do 24 marca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim u tego pracodawcy, a z pisemnego wyjaśnienia D. S. wynika, że również w okresie od 25 do 30 marca była ona nieobecna w pracy z powodu bardzo złego samopoczucia w trakcie ciąży (k. 12 akt ZUS). W dniu 8 kwietnia 2016 r., zatem 9 dni po podpisaniu spornej umowy o pracę z K. S. skarżąca urodziła dziecko.

Z zeznań skarżącej wynikało, że pracę w (...) s.c. wykonywała w drukarni przy ul. (...) w B. w godzinach od 8/9 do 16, zaś u K. S. pracowała w czasie weekendu i po pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie można jednak dać wiary temu, że będąc w ósmym miesiącu ciąży skarżąca, prowadząc własną działalność gospodarczą i jednocześnie będąc zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy, u którego w okresie bezpośrednio poprzedzającym zawarcie spornej umowy przebywa na zwolnieniu lekarskim w związku ze złym stanem zdrowia w trakcie ciąży, podejmuje się dodatkowego zatrudnienia, nawet jeżeli jest to zatrudnienie na 1/2 etatu. Okoliczność, iż bezpośrednio przed podpisaniem spornej umowy o pracę odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim świadczy o tym, że w tym okresie nie była ona w ogóle zdolna do wykonywania czynności pracowniczych, zatem również do podjęcia zatrudnienia na rzecz zainteresowanego. Całokształt tych okoliczności przemawia zdaniem Sądu za tym, że stosunek pracy pomiędzy J. S. a K. S. miał charakter pozorny (art. 83 § 1 k.c.).

Na podstawie spornej umowy odwołująca miała zajmować się głównie kontaktami telefonicznymi i mailowymi z klientami K. S.. Niewątpliwie jest to, że posiada ona odpowiednie doświadczenie zawodowe, gdyż prowadziła własną działalność w zakresie usług poligraficznych oraz była zatrudniona w zakładzie świadczącym usługi poligraficzne, należącym do matki i siostry K. S.. W ocenie Sądu Apelacyjnego w materiale dowodowym sprawy brak jest jednak wiarygodnych dowodów na faktyczne wykonywanie przez J. S. na rzecz K. S. w spornym okresie obowiązków w reżimie pracowniczym. W celu wykazania tej okoliczności strony umowy przedstawiły co prawda wydruki wiadomości e-mail, które odwołująca miała wysyłać i odbierać od potencjalnych klientów z adresu e-mail: (...) (k. 8 -47; k. 67-105 akt kontroli ZUS), jednak zdaniem Sądu z treści tych wiadomości nie wynika, aby to odwołująca była ich autorem, nie zostały one bowiem przez nią podpisane. W niektórych wiadomościach widnieje natomiast podpis J. M. – przedstawiciel handlowy, co sugeruje, że były one sporządzane przez inną osobę niż odwołująca. Z zeznań zainteresowanego wynika, że zatrudnia on pracowników na podstawie umowy o dzieło, zatem nie jest wykluczone, że wiadomości te zostały napisane przez innego pracownika. Niektóre z przedstawionych wiadomości z okresu od 11 kwietnia 2016 r. stanowią natomiast wiadomości od klientów odwołującej i zostały wysłane z adresu (...), którym posługuje się wnioskodawczyni w ramach własnej działalności gospodarczej, na adres (...). Wydruki te świadczą zdaniem Sądu jedynie o tym, że po urodzeniu dziecka (8 kwietnia 2016 r.) skarżąca przekazywała zlecenia od swoich klientów K. S. w ramach współpracy dwóch przedsiębiorców. Nie oznacza to jednak wykonywania na jego rzecz

obowiązków pracowniczych, które miałyby polegać na pozyskiwaniu klientów. Sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania byłoby uznanie, że skarżąca prowadząc własną działalność gospodarczą przekazuje nieodpłatnie własnych klientów swojemu pracodawcy, zwłaszcza w sytuacji, gdy jej działalność przynosi straty (z podsumowania księgi przychodów i rozchodów K. Drukarnia (...) za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. wynika, że działalność ta przyniosła stratę w wysokości 115.702,23 zł - k. 123). Z zeznań skarżącej wynikało, że przenosząc się z W. do B. chciała rozszerzyć swoją działalność, zatem w takiej sytuacji nieracjonalne byłoby rezygnowanie z własnych klientów.

Świadczenia przez odwołującą pracy w ramach pracowniczego zatrudnienia nie potwierdziły również zeznania świadka, D. S.. Świadek nie miała wiedzy o zawarciu umowy o pracę przez J. S. i K. S. i dowiedziała się o niej dopiero wiosną 2016 r. Z zeznań tych wynika jednak, że przed porodem skarżąca mało pracowała i przebywała na zwolnieniu, bo ciążyła była zagrożona. Ponadto, świadek wskazała, że skarżąca pracując u niej nie miała normowanych godzin pracy i świadczyła pracę, gdy była taka potrzeba, czasem nawet do godz. 20 (k. 98). Zeznania w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami odwołującej, która twierdziła, że pracę u D. S. wykonywała od 8 do 16 (k. 96odw.). Świadczą one zdaniem Sądu o tym, że skarżąca przed porodem nie była zdolna do świadczenia pracy. Oceny tej nie zmienia przedstawione w sprawie zaświadczenie lekarskie z 31 marca 2016 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez J. S. pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu (k. 7). Gdyby bowiem skarżąca była w tym okresie rzeczywiście zdolna do świadczenia pracy, to nie musiałaby korzystać ze zwolnienia lekarskiego, ani nie informowałaby pracodawcy o swoim złym samopoczuciu.

Brak jest w sprawie dowodów z zeznań innych świadków, którzy potwierdziliby świadczenie przez odwołującą pracy na rzecz K. S.. Odnosząc się natomiast do pisma procesowego przedstawionego przez skarżącą na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 listopada 2017 r. należy stwierdzić, że dołączone do tego pisma dokumenty są datowane na rok 2017 r. i pozostają bez znaczenia w sprawie, nie mogą bowiem wpłynąć na ocenę spornego okresu. Nawet gdyby K. S. zatrudnił odwołującą w roku 2017, to nie przesądza to o tym, że była ona również zatrudniona w okresie od 30 marca do 8 kwietnia 2016 r. Ponadto, dowody te należy uznać za spóźnione i dlatego wniosek dowodowy skarżącej został oddalony na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z materiału dowodowego sprawy wynika, że po stronie płatnika składek nie istniała potrzeba zatrudnienia odwołującej na podstawie umowy o pracę, na wskazanym w tej umowie stanowisku i z oznaczonym w niej wynagrodzeniem. Należy zauważyć, że przed rzekomym zatrudnieniem J. S., ani też po jej odejściu na zasilek macierzyński K. S. nie zatrudnił żadnego pracownika na stanowisku powierzonym odwołującej. Niewiarygodne jest również zawarcie umowy o pracę od razu na czas nieokreślony, bez wcześniejszego sprawdzenia rzeczywistej przydatności pracownika do pracy na powierzonym stanowisku. Okoliczność ta przemawia za przyjęciem, że pracodawca ten nie miał faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika, a stanowisko pracy zostało utworzone specjalnie na potrzeby odwołującej. Z dokumentów przedstawionych przez zainteresowanego wynika, że zatrudnił on pracowników w 2010 r. i 2011 r., w tym w okresie od 1 sierpnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. zatrudnił A. M. na stanowisku specjalisty ds. marketingu i negocjacji (koperta, k. 95), jednak okoliczność ta nie wpływa na ocenę potrzeby zatrudnienia odwołującej, z którą zainteresowany podpisał umowę niemal 6 lat później.

Ponadto, mając na uwadze zakres obowiązków powierzony odwołującej, który miał polegać głównie na kontaktach telefonicznych z klientami K. S., nieuzasadnione i niewspółmiernie wysokie było wynagrodzenie ustalone w umowie na kwotę 8.300 zł miesięcznie przy zatrudnieniu w wymiarze 1/2 etatu. Słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, że będąc zatrudnioną na pełen etat również na stanowisku specjalisty ds. marketingu u D. S., także zajmującej się świadczeniem usług poligraficznych, skarżąca zarabiała 3.900 zł miesięcznie. Okoliczność ta nie ma co prawda w sprawie niniejszej decydującego znaczenia, ale w powiązaniu z pozostałymi okolicznościami sprawy również przemawia za brakiem wiarygodności nawiązania między odwołującą a zainteresowanym stosunku pracy zwłaszcza, że również dochód płatnika nie uzasadniał możliwości zatrudnienia pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. Z dokumentacji przedstawionej przez K. S. w postępowaniu kontrolnym przed organem rentowym wynika, że działalność zainteresowanego w okresie od stycznia do maja 2016 r. przynosiła stratę w wysokości 23.488,11 zł (księga przychodów i rozchodów z okresu marzec- maj 2016 r., rozliczenie za okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 maja 2016 r.,

k. 37-57 akt kontrolnych ZUS). Na marginesie należy również dodać, że w świetle zeznań stron wynagrodzenie miało być wypłacane odwołującej do ręki i brak jest dowodów na to, że zostało ono w ogóle wypłacone.

O pozorności umowy o pracę świadczy również bardzo krótki (zaledwie 9 -dniowy) okres pomiędzy jej zawarciem i rzekomym wykonywaniem obowiązków pracowniczych oraz zgłoszeniem odwołującej do ubezpieczeń społecznych z tytułu pracowniczego zatrudnienia, a urodzeniem dziecka. J. S. wskazywała, że K. S. w momencie zawarcia umowy o pracę nie wiedział o jej ciąży, ponieważ nie widzieli się od dłuższego czasu. Skarżąca natomiast wykorzystała okazję i zawarła korzystną dla niej umowę w celu uzyskania w niedługim czasie wysokiego zasiłku macierzyńskiego. Należy podkreślić, że o rozstrzygnięciu sprawy nie decydował sam fakt zawarcia umowy o pracę w celu uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/2005 (LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z 21 maja 2010 r. sygn. akt I UK 43/2010 (LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W niniejszej sprawie nie zaistniały jednak okoliczności faktyczne obiektywnie uzasadniające nawiązanie pomiędzy stronami stosunku pracy i zatrudnienie J. S. przez K. S. w reżimie pracowniczym. Nawet gdyby było inaczej, to odwołująca nie udowodniła, iż rzeczywiście świadczyła pracę w ramach zawartej umowy, w realiach podporządkowania pracowniczego. Nie można zgodzić się z twierdzeniami zawartymi w apelacji, iż zgromadzony materiał dowodowy szeroko potwierdza faktyczne świadczenie pracy przez odwołującą. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie potwierdziły tego ani przedstawione dokumenty, ani też zeznania świadka i stron.

Reasumując, całokształt okoliczności niniejszej sprawy, w tym: krótki okres od podpisania umowy o pracę do urodzenia dziecka i przejścia na zasiłek macierzyński (zaledwie 9 dni), brak zatrudniania przez płatnika innych pracowników na podstawie umowy o pracę, brak zatrudnienia pracownika w celu zastępstwa nieobecnej odwołującej, fakt iż umowa o pracę została podpisana w momencie poprzedzonym przebywaniem przez odwołującą na zwolnieniu lekarskim u innego pracodawcy, a przede wszystkim brak obiektywnych dowodów potwierdzających fakt świadczenia pracy w ramach stosunku pracowniczego, przesądzają w ocenie Sądu Apelacyjnego o tym, że strony nie były faktycznie związane umową o pracę z 30 marca 2016 r., gdyż nie powstał między nimi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji zaś, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 art. i 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zasadna była odmowa objęcia J. S. ubezpieczeniem społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spornym okresie. Tym samym nietrafne okazały się zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego - art. 83 k.c. i art. 22 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c. – punkt I sentencji wyroku.

Rozstrzygając o kosztach postępowania, Sąd Apelacyjny miał na uwadze treść uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 20 lipca 2016 r. w sprawie III UZP 2/16, obowiązującej od dnia jej podjęcia i mającej moc zasady prawnej. Uchwała wprowadziła inny niż dotychczas przyjęty sposób ustalania wynagrodzenia radcy prawnego w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym, uznając, że podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności stanowią stawki minimalne uzależnione od wartości przedmiotu sprawy. Sąd Apelacyjny uznał jednak, iż w sprawie niniejszej zachodzi szczególny uzasadniony przypadek, o którym mowa w art. 102 k.p.c., uzasadniający zasądzenie od strony przegrywającej tylko część kosztów procesu. Sąd miał na uwadze to, że skarżąca samotnie wychowuje dziecko i utrzymuje się głównie z dochodów z działalności gospodarczej deklarowanych na kwotę około 2.000 zł miesięcznie. Kwota zasądzona tytułem kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego za drugą instancję (240 zł) odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia radcy prawnego obliczonej zgodnie z § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców

prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji - punkt II sentencji wyroku.

SSA Teresa Suchcicka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Dorota Elżbieta Zarzecka