

Sygn. akt III AUa 1951/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Czyżak
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo (spr.) SSO del. Maria Ołtarzewska
Protokolant:	stażysta Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2015 r. w Gdańsku

sprawy (...) Spółki z o.o. w R. i K. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji (...) Spółka z o.o. w R., K. M. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 kwietnia 2014 r., sygn. akt IV U 132/14

1. odrzuca apelację (...) Spółki z o.o. w R.;
2. oddala apelację K. M. (1).

Sygn. akt III AUa 1951/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 grudnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. Inspektorat we W. na podstawie 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) oraz w związku z art. 2, art. 22 §1, art. 26 i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998r. Nr 21 poz. 94), a także art. 83 §1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964r. Nr 16 poz. 93 z późn. zm.) stwierdził, że K. M. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 01 kwietnia 2013 r.

W uzasadnieniu podjętej decyzji organ rentowy wskazał, iż po przeprowadzeniu u płatnika składek postępowania wyjaśniającego wywołanego budzącym wątpliwości zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych K. M. (1) ustalił na podstawie dostarczonych przez strony wyjaśnień, iż wnioskodawczyni została zatrudniona od dnia 01 kwietnia 2013 r., a już od dnia 04 czerwca 2013 r. stała się niezdolna do pracy i niezdolność trwa do nadal. Zgodnie z informacją uzyskaną od K. M. (1) przewidywany termin porodu został wyznaczony na dzień 05 grudnia 2013 r. Ponadto K. M. (1) w chwili zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ze spółką z o.o. (...) równocześnie pozostawała w zatrudnieniu u innego płatnika składek również w pełnym wymiarze czasu pracy, zatem od dnia 01 kwietnia 2013 r., miała świadczyć pracę w wymiarze dwóch pełnych etatów. Zdaniem organu rentowego zarówno płatnik składek jaki ubezpieczona wiedzieli, że pani M. nie będzie w stanie świadczyć pracy w (...) Sp. z o.o. W ocenie organu rentowego nieracjonalnym wydaje się tworzenie spółki oraz jednego nowego stanowiska pracy, tym bardziej, iż płatnik składek wiedział, że ze względu na ciężę pracownika, umowa nie będzie w dłuższej perspektywie realizowana. Za mało przekonywujące organ rentowy uznał wyjaśnienia płatnika w kwestii potrzeby zatrudnienia K. M. (1), tym bardziej, iż z chwilą zachorowania wnioskodawczyni potrzeba zatrudnienia pracownika na danym stanowisku wygasła, bowiem nikogo nie zatrudniono na czas zastępstwa na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Zakładu z poczynionych ustaleń wynika, iż zatrudnienie K. M. (1) miało jedynie stworzyć jej ochronę ubezpieczeniową i zapewnić prawo do dodatkowych długotrwałych, wysokich świadczeń z budżetu państwa. Płatnik składek stworzył nowe stanowisko pracy i zgłosił do ubezpieczeń społecznych pracownika na stanowisku koordynatora sieci współpracowników z wynagrodzeniem 4.928,00 zł. Po powstaniu niezdolności do pracy u K. M. (1) nie został zatrudniony nowy pracownik na podstawie umowy o pracę do czasu powrotu w/w do pracy, ponieważ związane byłoby to z kosztami dla firmy.

W konkluzji organ rentowy wskazał, iż strony zawarły pozorną umowę o pracę, za czym przemawia szereg argumentów tj.: brak po stronie pracodawcy realnej potrzeby zatrudniania pracownika, brak zatrudnienia nowego pracownika w okresie nieobecności K. M. (1), w szczególności brak uzasadnienia ekonomicznego tego zatrudnienia.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiedli K. M. (1) i (...) Sp. z o.o. w R. formułując żądanie przywrócenia statusu pracownika K. M. (1) jako podlegającej ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 kwietnia 2013 r. wnieśli o uchylenie przedmiotowej decyzji i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy.

Wnioskodawcy w dość obszernym uzasadnieniu opisali okoliczności towarzyszące zgłoszeniu K. M. (1) do ubezpieczeń społecznych. Nadto wdając się w polemikę z zarzutami wykreowanymi przez organ rentowy podnieśli, iż w ciągu 10 miesięcy 2013 r. spółka (...) przyniosła przychody w granicy 100.000 zł. co tym samym stwierdzenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o „nieracjonalnym tworzeniu spółki oraz jednego stanowiska pracy” czyni niezrozumiałym. Firma generuje przychody, wprowadza nowe usługi, a zatrudnienie K. M. (1) było w tym celu niezbędne w związku z jej doświadczeniem, wiedzą i wykształceniem.

Do obowiązków K. M. (1) należało pozyskiwanie i obsługa współpracowników firmy poprzez nawiązanie współpracy z niezależnymi podmiotami gospodarczymi w celu osiągnięcia celów sprzedażowych usług (...) Sp. z o.o. w zakresie szacowania szkód majątkowych

i usług rezerwacji najmu pojazdów zastępczych. W trakcie jej pracy pozyskała do współpracy firmę (...), dzięki której spółka osiągnęła przychód ze sprzedaży. Obowiązkiem wnioskodawczyni było także utworzenie systemu sprzedaży rezerwacji aut zastępczych (system (...) — (...)) on-time w postaci platformy sprzedaży wraz z zamówieniem tego systemu u jednej z wielu firm informatycznych, utworzeniem regulaminu i dokumentacji systemu sprzedaży, wdrożenie systemu do firmy (...) Sp. z o.o. i do jej partnerów biznesowych jako Koordynator sieci współpracowników. Pani M. w trakcie pracy utworzyła zarys systemu informatycznego, regulaminy, formy współpracy z partnerami biznesowymi i wyszukała realizatora tej platformy internetowej. Wobec powyższego wnioskodawcy stwierdzili, że

utworzenie konkretnego stanowiska dla K. M. (1) nastąpiło w celu realizacji konkretnych zadań przypisanych do tego stanowiska i było samodzielną decyzją pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej decyzji.

Odwołujący wyartykułowali, że zarówno K. M. (1) jak i płatnik składek (...) Sp. z o.o. nie mieli wiedzy o ciąży w momencie planowania zatrudnienia po zawiązaniu spółki i w dniu jej zatrudnienia, natomiast niezdolność do pracy wnioskodawczyni spowodowana była zagrożeniem ciąży już od czerwca 2013, co potwierdza dokumentacja medyczna z kilkukrotnych pobytów szpitalnych na oddziale ginekologii i położnictwa w (...) Sp. z o.o. oraz na oddziale patologii ciąży Wojewódzkiego Szpitala (...) w T..

Ustosunkowując się do sugestii organu rentowego odnośnie możliwości uwzględnienia K. M. (1) jako współnika wskazano, iż wnioskodawczyni nie mogła być współwłaścicielem spółki o zakresie działalności tożsamym z działalnością jej pierwszego pracodawcy — (...) P. J.. Działanie takie z jej strony doprowadziłoby do konfliktu interesów i podejrzeń o działanie na niekorzyść pracodawcy (...) P. J., zwłaszcza, że dane personalne współników spółek prawa handlowego są jawne i dostępne w Internecie.

Konkludując wnioskodawcy podkreślili, że nawet jeśli K. M. (1) miałyby świadomość o ciąży w dniu zatrudnienia i przekazała taką wiedzę jakimkolwiek pracodawcy to pracodawca nie mógłby odmówić jej zatrudnienia - byłaby to dyskryminacja kobiet w ciąży. Podobnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmawiając świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przy faktycznym świadczeniu pracy narusza prawa kobiet i dyskryminuje je w dostępie do świadczeń społecznych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych podtrzymując całkowicie zaskarżoną decyzję wniósł o oddalenie odwołań.

Organ rentowy prezentując argumentację tożsamą jak w treści uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia podkreślił, że brak jest jakichkolwiek miarodajnych dokumentów, które mogłyby wskazywać na fakt świadczenia pracy, jak również miejsce zamieszkania K. M. (1)

w T. w kontekście miejsc dokonania pracy w Spółce w jej siedzibie, czyli R. oraz

u P. J. w B., oraz wymiaru czasu pracy- w każdej z firm w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ rentowy stał na stanowisku, iż okoliczności związane z zatrudnieniem K. M. (1) wskazują, iż Z. S. reprezentujący Spółkę (...) zawarł z K. M. (1) umowę o pracę aby zapewnić jej wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Fakt bowiem, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń

z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może stanowić akceptacji dla nieobojętnych społecznie zachowań.

Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tylko zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, ale rzeczywistym świadczeniem pracy w ramach ważnego stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie brak było uzasadnienia do zatrudnienia, co prowadzi do wniosku, że zawarcie umowy o pracę zmierzało do skonstruowania okoliczności faktycznych świadczących o pozorowaniu stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014 r. sygn. akt IV U 132/14, Sąd Okręgowy we Włocławku - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił odwołania.

Swe rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

K. M. (1) z domu S. w 2007 r. ukończyła studia wyższe na Uniwersytecie M. K. w T. Wydziale Nauk (...) i (...) kierunku zarządzanie

i marketing w zakresie inwestycji i nieruchomości. Następnie kontynuowała studia podyplomowe na Uniwersytecie T.-Przyrodniczym im. J.J. Ś. w B. w zakresie charakterystyki energetycznej budynków i lokali, termomodernizacji, które z wynikiem dobrym ukończyła w 2009 r.

W sierpniu 2011 r. K. M. (1) podjęła zatrudnienie u P. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B., początkowo na okres próbny, a następnie na czas określony tj. do dnia 3 listopada 2016 r. Wnioskodawczyni zostało powierzone stanowisko pracownika zespołu techniczno-administracyjnego, likwidator szkód majątkowych w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym od dnia 15 marca 2012 r. – 2.775,00zł. Do obowiązków K. M. (1) należała obsługa klientów, pozyskiwanie nowych klientów, likwidacja szkód komunikacyjnych i majątkowych oraz wykonywanie innych czynności zleconych. Pracodawca przesyłał odwołującej w formie elektronicznej zlecenie, następnie wnioskodawczyni udawała się na oględziny uszkodzonego w zdarzeniu ubezpieczeniowym mienia-głównie w budynkach. W trakcie oględzin zbierała wymaganą dokumentację, wykonywała fotografie oraz spisywała protokół likwidacji szkody. Następnie w domu, bądź w biurze szacowała wysokość szkody wykorzystując w tym celu program do kosztorysowania budowlanego. Powierzone czynności wnioskodawczyni świadczyła codziennie na terenie województwa (...). Wdrożony u pracodawcy system telepracy umożliwia kontrolę wykonywanych czynności pracowniczych albowiem wykonanie kosztorysu, będącego elementem finalnym danego zlecenia wymaga zalogowania na serwer firmy. W okresie od 19 kwietnia do 4 czerwca 2013 r. K. M. (1) zalogowała się na serwerze firmy sto razy.

Dnia 5 marca 2013 r. Z. S. (ojciec wnioskodawczyni) oraz M. M. (2) (mąż wnioskodawczyni) zawiązali spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością o nazwie (...) sp. z o.o. z siedzibą w R., która swoim przedmiotem obejmowała m.in. wynajem, dzierżawę, sprzedaż hurtową i detaliczną samochodów osobowych i furgonetek, działalność związaną z oceną ryzyka i szacowaniem poniesionych strat, konserwację i naprawę pojazdów samochodowych. Funkcję prezesa jednoosobowego zarządu sprawował Z. S., prokurentem spółki został natomiast M. M. (2).

W dniu 4 kwietnia 2013 r. spółka zgłosiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokumenty ubezpieczeniowe K. M. (1) celem objęcia pracowniczym tytułem ubezpieczenia.

Z uwagi na brak poprawnie założonego konta płatnika składek druki (...) zostały zwrócone spółce bez rozpoznania.

W dniu 30 kwietnia 2013 r. K. M. (1) została ponownie zgłoszona do systemu ubezpieczeń społecznych w tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. od dnia 1 kwietnia 2013 r.

Od dnia 4 czerwca 2013 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży.

W maju 2013 r. K. M. (1) dwukrotnie spotkała się z A. H. (1) celem sporządzenia kosztorysu budowlanego w związku ze szkodami. Spotkania odbyły się w restauracji na terenie miasta B.. Za wykonaną usługę szacowania poniesionych strat spółka wystawiła

w dniach 27 sierpnia i 21 października 2013 r. na rzecz (...) A. H. (1) dwie faktury opiewające na kwoty 4.087,44zł. i 2.010,64zł.

W 2013 r. w zakresie szacowania poniesionych strat A. H. (1) korzystała również z usług pracodawcy wnioskodawczyni – P. J..

Z uwagi na krótki okres czasu od momentu zgłoszenia K. M. (1) do systemu ubezpieczeń społecznych do niezdolności do pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął powstępowanie wyjaśniające w wyniku, którego decyzją z dnia 30 grudnia 2013 r. stwierdził, że K. M. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 01 kwietnia 2013 r.

W dniu 2 września 2013 r. spółka (...) sp. z o.o. zawarła z P. B. (1) umowę o współpracy na podstawie, której zleceniobiorca zobowiązał się w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa do koordynacji sieci współpracowników poprzez stałe zawieranie na rzecz

i w imieniu zleceniodawcy umów agencyjnych z niezależnymi podmiotami gospodarczymi za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 50% zysku netto uzyskanego ze sprzedaży płatnych rezerwacji aut zastępczych.

Podejmując usługi na rzecz spółki (...) rozpoczął pracę nad łatwym i szybkim dostępem do systemu zgłaszania przez agentów zapotrzebowania na auta zastępcze. Aktualnie P. B. (2) koordynuje pracę czterech agentów, czynności związane z ich kontrolą, rozliczaniem i udzielanym im doradztwem zajmują dziennie ponad osiem godzin. We wrześniu 2013 r. spółka nie współpracowała z żadnym agentem ubezpieczeniowym.

Z uwagi na zagrażający wnioskodawczyni poród przedwczesny była ona czterokrotnie hospitalizowana w okresach 21-26 czerwca 2013 r., 16-19 sierpnia 2013 r., 3-10 października 2013 r.

Wysuniętym w treści odwołania żądaniem K. M. (1) i (...) sp. z o.o. domagali się objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym i ubezpieczeniem zdrowotnym z tytułu umowy o pracę wnioskodawczyni K. M. (1).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013r., poz. 1442 t.j.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 tej ustawy osoby będące pracownikami podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy s.u.s., który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ustawy s.u.s. jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (patrz wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157). W myśl zaś art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd pierwszej instancji wskazał, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy wnioskodawców faktycznie łączył stosunek pracy, czy K. M. (1) podjęła i wykonywała pracę, a co za tym idzie, czy posiadała status pracownika, czy też – na co powoływał się organ rentowy - sporządzono pozorną umowę o pracę wyłącznie w celu uzyskania przez nią świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci wyższego zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy oraz wynikająca z niego sekwencja zdarzeń nie pozwala na uznanie, że strony rzeczywiście łączył stosunek pracy. Sąd pierwszej instancji zaakcentował również (mając na uwadze argumentację wnioskodawców), że przedmiotowa konkluzja nie została wysnuta z faktu, iż K. M. (1) była w ciąży zawierając umowę o pracę. Sąd pierwszej instancji przychylił się bowiem do poglądu wnioskodawczyni, że kobieta w ciąży winna być na rynku pracy postrzegana jak każdy inny ubiegający się o pracę pracownik. Odmowa bowiem zatrudniania kobiet w okresie ciąży motywowana tylko i wyłącznie owym faktem nosiłaby znamiona dyskryminacji i urągałaby podstawowym prawom obywatela. Sąd Okręgowy podkreślił również, iż motywacja jaką kierują się strony umowy o pracę przy jej zawieraniu nie może i w tym przypadku nie przeważała o pozorności umowy o pracę. Co więcej jak wskazuje się w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego umowa o pracę, jeśli spełnia wymagania stawiane dla tego typu stosunku zobowiązaniowego jest ważna, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok SN z 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04). O pozorności zawartej natomiast przez wnioskodawców umowy świadczyć może tylko i wyłącznie fakt, iż praca odpowiadając powołanej powyżej definicji nie była faktycznie świadczona. Zachowanie bowiem wnioskodawców w momencie zawarcia powoływanej umowy o pracę oraz szczegółowa analiza treści ich zeznań złożonych na rozprawie w dniu 17 kwietnia 2014 r. wzbudziła szereg wątpliwości Sądu pierwszej instancji co do jej faktycznej realizacji.

Pierwszą okolicznością przemawiającą na niekorzyść twierdzeń wnioskodawców był w ocenie Sądu Okręgowego fakt równorzędnego zatrudnienia K. M. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy u P. J.. Uwadze Sądu nie umknęło bowiem, że siedziba firmy w której częściowo wnioskodawczyni świadczyła pracę położona jest w miejscowości B., miejsce zamieszkania wnioskodawczyni to natomiast oddalony o około 75 km. R.. Co więcej powołana praca wnioskodawczyni

nie ograniczała się do podejmowania czynności w jednym miejscu, lecz wymagała od niej przemieszczania się w obrębie całego województwa (...), głównie okolic położonych około 70 km od T.. Dysponując wyciągami z systemu pracodawcy, który na przestrzeni miesiąca kwietnia i maja 2013 r. zarejestrował około stu logowań wnioskodawczyni dokumentujących podjęte przez nią działania mało prawdopodobnym jest by była ona w stanie fizycznie wykonać – w wymiarze 40 godzin tygodniowo - również pracę na rzecz spółki (...). Tym bardziej, że każda wycena szkody wymagała osobistych jej oględzin, co niejednokrotnie z uwagi na położenie przedmiotu podlegającego oszacowaniu wymagało pokonania stosownej odległości. W tym kontekście nie sposób również nie zauważyć, jak wskazał świadek P. B. (1), iż wykonywane przez niego czynności, które nie były de facto tożsame z zadaniami wnioskodawczyni, bo ograniczone jedynie do koordynacji agentów ubezpieczeniowych zajmują mu przeciętnie ponad osiem godzin dziennie. Stąd też kwestia zakresów zatrudnienia wskazuje w ocenie sądu na niemożność ich wykonywania we wskazanym zakresie, tym bardziej, iż wnioskodawczyni musiała zdawać sobie sprawę bądź też przynajmniej - racjonalnie oceniając sytuację - brać pod uwagę możliwość ciąży. Jednocześnie podkreślić należy, iż po zaprzestaniu wskazywanego świadczenia pracy przez wnioskodawczynię, nie został zatrudniony jakikolwiek inny pracownik zaś nawiązanie współpracy w P. B. (1) – na innej podstawie prawnej – nastąpiło dopiero po dłuższym okresie czasu.

Co więcej analizując treść zeznań świadka P. B. (2) trudno dopatrzeć się rzekomych wymiernych efektów pracy K. M. (1), które mogłyby potwierdzić faktyczność świadczenia przez nią czynności pracowniczych. Co prawda świadek zeznał, iż wcześniej zakres jego obowiązków wykonywała wnioskodawczyni, jednakże jak przyznał nigdy nie był osobiście świadkiem dokonywanych przez nią usług albowiem taką wiedzę pozyskał od M. M. (2), znanego mu z pracy w banku. Faktem natomiast jest, że we wrześniu 2013 r. spółka nie współpracowała z żadnym agentem ubezpieczeniowym. Dopiero świadek pozyskał czterech agentów. Również prace nad systemem mającym usprawnić funkcjonowanie pozyskiwania informacji o zapotrzebowaniu na auta zastępcze były na etapie „zarysu”, przy czym powołane zeznania nie określiły w sposób jednoznaczny formy tegoż zarysu a tym bardziej jego twórcy.

Dokonując powyższych rozważań Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, przedłożone przez spółkę faktury mające uwiarygodnić fakt świadczenia pracy przez K. M. (1). Niemniej dokonując ich analizy dowodzą one jedynie, iż ich nabywca zobowiązany jest uiszczyć określoną kwotę na rzecz spółki, co po stronie spółki rodzi roszczenie o jej zapłatę.

W tym kontekście zeznania świadka A. H. (1) również nie potwierdziły faktu wykonywania pracy przez wnioskodawczynię. Świadek przyznała jedynie, iż współpracowała ze spółką (...), którą w jej ocenie reprezentowała podczas spotkania w B. K. M. (1). Nie posiadała natomiast wiedzy co do łączącego wnioskodawczynię ze spółką stosunku pracy, co więcej nie była w stanie potwierdzić czy usługi były wykonywane przez odwołującą osobiście – co w kontekście daty wystawienia faktury w zestawieniu z okresem czasowej niezdolności do pracy wnioskodawczyni budzić może istotne wątpliwości. Nie kwestionując faktu, iż do wskazanego spotkania rzeczywiście doszło oraz faktu, że spółka wykonywała usługi na rzecz A. H. (1), w ocenie Sądu pierwszej instancji nie można z niniejszego wywieść, że w tym czasie wnioskodawczyni posiadała status pracownika spółki. W tym miejscu bowiem wyartykułowania wymaga, że spółka jest prowadzona przez ojca oraz męża wnioskodawczyni, nie można zatem wykluczyć, że K. M. (1) wykonując czynności pracownicze na rzecz P. J., jednocześnie w ramach pomocy w biznesie rodzinnym, w który de facto zaangażowana była emocjonalnie wykonywała czynności zmierzające do pozyskania klientów dla spółki (...).

Poczynionych przez Sąd pierwszej instancji rozważań nie niweczy akcentowana przez wnioskodawców potrzeba zatrudnienia pracownika motywowana zasobami finansowymi spółki. Jak bowiem wiadomym jest zarówno Z. S., jak i M. M. (2) przed zawarciem spółki prowadzili działalność gospodarczą o podobnym przedmiocie jak spółka. M. M. (2) posiada zaległości z tytułu nieopłaconych składek – czego w istocie nie kwestionował. Całkowicie niezrozumiałym zatem zdaje się w świetle przytoczonych okoliczności, że sami pomimo bogatego doświadczenia zawodowego nie podjęli się działań mających zmierzać do pozyskiwania nowych agentów. Co więcej spółka dopiero rozpoczęła swoją działalność, zatem nie generowała żadnych przychodów. W tym kontekście fakt zatrudnienia K. M. (2) z wynagrodzeniem 4.982 zł – zestawieniu także z faktem, iż jak wynika z treści umowy spółki udział w niej pokryte zostały wkładem niepieniężnym trudno uznać za racjonalne. Niewątpliwie zaś przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób było również uznać za przekonujący argument, iż K. M. (1) została zatrudniona, albowiem z uwagi na zatrudnienie u pracodawcy o tożsamym przedmiocie działalności nie mogła zostać współnikiem spółki. Abstrahując bowiem od oceny kwestii takiego zachowania w kontekście obowiązku lojalności wobec pierwotnego pracodawcy, istotną także pozostaje ocena wskazywanego sposobu wykonywania czynności w kontekście powołanej definicji umowy o pracę. W ocenie Sądu pierwszej instancji także treść zeznań stron w istocie nie potwierdziła wykonywania czynności na rzecz tejże spółki w formie odpowiadającej ustawowej definicji stosunku pracy. W żaden sposób bowiem nie wskazano jakiegokolwiek weryfikacji czasu pracy (zaś zeznania Z. S. świadczą w istocie o braku jakiegokolwiek jego weryfikacji i kontroli) a w istocie także zakresu wykonywanych obowiązków oraz ich realizacji pod kierownictwem pracodawcy.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i (...) z dnia 30 kwietnia 2014 r. sygn. akt IV U 132/14, wywiedli odwołujący się spółka (...) oraz ubezpieczona – K. M. (1), zaskarżając go w całości i zarzucając mu: w punkcie pierwszym naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 §2 k.p.c. przez: sprzeczność istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z zebrany materiał dowodowy, która miała wpływ na treść orzeczenia poprzez przyjęcie, że charakter wykonywanych czynności przez odwołującą się oraz brak jakichkolwiek wymiernych efektów jej pracy nie pozwalają na uznanie jej za osobę zatrudnioną w (...) Sp. z o.o., oraz podważenie dowodu z przesłuchania stron, co do wymiaru i charakteru wykonywanych przez odwołującą się czynności jako wyczerpujących zatrudnienia na umowę o pracę w (...) Sp. z o.o.; a także w punkcie drugim naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ustalenie, że odwołująca się jest pracownikiem, oraz art. 83 k.c. poprzez przyjęcie, że umowa została zawarta dla pozor.

Mając na uwadze przytoczone zarzuty, apelujący wniesli o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez ustalenie, że odwołująca się K. M. (1) od dnia 01 kwietnia 2013 r. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu chorobowemu, jako osoba zatrudniona w (...) Sp. z o.o.; ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania; oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja płatnika składek – spółki (...) podlega odrzuceniu, ponieważ ulegała ona odrzuceniu przez Sąd pierwszej instancji, jako spóźniona.

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z art. 369 k.p.c. apelację wnosi się do sądu, który wydał zaskarżony wyrok, w terminie dwutygodniowym od doręczenia stronie skarżącej wyroku z uzasadnieniem. Zgodnie z § 2 cyt. przepisu, jeżeli strona nie zażądała uzasadnienia wyroku w terminie tygodniowym od ogłoszenia sentencji, termin do wniesienia apelacji biegnie od dnia, w którym upłynął termin do żądania uzasadnienia. Nadto zgodnie z treścią § 3 w/w przepisu terminy określone w poprzedzających paragrafach uważa się za zachowane także wtedy, gdy przed ich upływem strona wniosła apelację do sądu drugiej instancji.

W takim wypadku sąd ten niezwłocznie przesyła apelację do sądu, który wydał zaskarżony wyrok.

Zgodnie z art. 370 k.p.c. Sąd pierwszej instancji odrzuci na posiedzeniu niejawnym apelację wniesioną po upływie przepisanej terminu, nieopłaconą lub z innych przyczyn niedopuszczalną, jak również apelację, której braków strona nie uzupełniła w wyznaczonym terminie. Nadto zgodnie z art. 373 zd. 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji odrzuca na posiedzeniu niejawnym apelację, jeżeli ulegała ona odrzuceniu przez sąd pierwszej instancji.

Przekładając powyższe na grunt analizowanej sprawy stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie płatnik składek – spółka (...) nie zachowała terminu wskazanego w art. 369 k.p.c. na wniesienie apelacji. Apelacja płatnika wpłynęła do Sądu Okręgowego dnia 30 czerwca 2014 r. (nadana na pocztę dnia

26 czerwca 2014 r.), przy czym zaznaczyć trzeba, iż płatnik nie złożył wniosku o sporządzenie uzasadnienia wyroku i jego doręczenie, wobec czego należało uznać, iż w takim przypadku termin procesowy na wniesienie skutecznego środka odwoławczego upłynął 21 maja 2014 r. Płatnik nie złożył również wniosku o przywrócenie terminu procesowego dla dokonania czynności w trybie art. 168 k.p.c., w związku z czym na podstawie art. 373 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji.

Zaznaczyć jednak trzeba, iż przedmiotowa apelacja stanowiła środek odwoławczy wniesiony zarówno w imieniu płatnika składek – spółkę (...) jak również odwołującej – K. M. (1).

Mając na uwadze fakt, iż ubezpieczona z dniem 12 czerwca 2014 r. złożyła wniosek o doręczenie wyroku wraz z uzasadnieniem, należało uznać, iż w jej przypadku termin procesowy dla skutecznego wniesienia środka odwoławczego został zachowany.

Apelacja ubezpieczonej - K. M. (1) nie zasługiwała na uwzględnienie, nie zawierała bowiem zarzutów skutkujących koniecznością zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na wstępie swych dociekań Sąd odwoławczy wskazuje, iż z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy oraz wypadkowego – art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy, zatem przyjąć, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

W rozpoznawanej sprawie rozważyć zatem należało, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy K. M. (1) a spółką z o.o. (...) była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Takie podejście do istoty sporu znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym stanowisku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 368; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00; 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251; 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, Lex Polonica nr 1368960; 18 maja 2006r., III UK 32/06, LEX nr 957422).

Jak już wyżej wskazano, warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na

istnienie stosunku pracy nie składa się tylko z zawarcia umowy o pracę, ale przede wszystkim z zamiaru stron oraz faktycznego wykonywania określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających.

Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę

o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy

o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 18 maja 2006 r. (III UK 32/06, LEX nr 957422), że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie w wyroku z 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05, LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2006 r. (II UK 2/06, publ. Legalis), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Zatem kwestia ważności zawartej umowy o pracę w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym pozostaje na drugim planie, albowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem

w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawiania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Z powyższego wynika, że mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozoru (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Pozorność występuje w każdym przypadku, gdy strony zgodnie ustalają, że co najmniej oświadczenie woli złożone przez jedną z nich nie będzie wywoływało wyrażonych w nim skutków prawnych. Z powyższego wynika, że przy składaniu pozornego oświadczenia woli występuje element koniecznego współdziałania stron. Umowa o pracę będzie zatem zawarta dla pozoru, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy,

a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04). O tym zaś czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych decyduje zatem faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Ocena ważności umów o pracę powinna każdorazowo następować na podstawie analizy indywidualnego stanu faktycznego, przy użyciu reguł doświadczenia życiowego i dokładnym rozważeniu okoliczności danej sprawy, w tym zwłaszcza rzeczywistego świadczenia pracy, jej odbierania i opłacania, racjonalnego układania stosunków pracy (np. w przedmiocie faktycznych potrzeb lub możliwości ekonomicznych zatrudnienia pracownika, czy też stopnia naruszenia zasad uczciwości pomiędzy stronami stosunku pracy).

Podsumowując, aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją art. 83 § 1 k.c. konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, iż osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Przechodząc do właściwych rozważań, wskazać należy, iż w opinii Sądu Apelacyjnego, orzeczenie zapadłe w przedmiotowej sprawie w pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w okolicznościach faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych. Poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne są wystarczające zdaniem Sądu odwoławczego do merytorycznego rozpoznania sprawy, wobec czego nie było konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

W pierwszej kolejności przypomnieć należy określone w art. 22 §1 k.p. elementy konieczne umowy o pracę, w której przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, oraz w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż umowa zawarta między stronami takich elementów nie zawierała, natomiast strony tejże umowy godziły się na to, że ich od siebie wymagać nie będą. Istotnym dla powyższej konstatacji było ustalenie, iż spółka (...) została zawiązana w marcu 2013 r. pomiędzy ojcem ubezpieczonej i jej mężem, będącym jednocześnie prokurentem spółki, natomiast umowę z odwołującą – K. M. (1) zawarto w kwietniu 2013 r.

Okoliczność ta w opinii Sądu odwoławczego miała decydujące znaczenie dla oceny poszczególnych cech charakteryzujących stosunek pracy, jaki miał się zawiązać pomiędzy stronami, a skutkujący objęciem ubezpieczeniem społecznym.

Wskazać bowiem należy, iż w pierwszej kolejności wątpliwości Sądu odwoławczego wzbudziło racjonalne i ekonomiczne uzasadnienie zatrudnienia odwołującej w spółce (...). Mianowicie, mając na uwadze, iż w początkowym okresie prowadzenia działalności gospodarczej nowo założona spółka nie będzie przynosić znacznych lub nawet żadnych dochodów, wynagrodzenie należne odwołującej za wykonaną pracę ustalono na poziomie 4.928 zł brutto. Sąd naturalnie zdaje sobie sprawę z tego, iż wysokość wynagrodzenia jest ustalana przez pracodawcę, a pracownik godzi się na ustalenie określonej kwoty podejmując się wykonania danej umowy, co jest jej kluczowym elementem jednakże powszechnie znanym z doświadczenia życiowego faktem jest ten, iż na początku prowadzenia działalności trudno jest określić czy będzie ona przynosiła wymierne dochody i na jakim poziomie się będą one kształtowały, wobec czego w początkowych stadiach prowadzenia działalności, poszczególne prace są wykonywane przez samych wspólników. Do rzadkości należą sytuacje gdy początkujący przedsiębiorca może sobie pozwolić na zatrudnienie innych pracowników, w szczególności zaś z wynagrodzeniem kształtującym się na poziomie ok 5000 zł. Wątpliwości co do rzeczywistej chęci poczynienia takich ustaleń budzi w szczególności wiedza o tym, że nowo założona spółka nie posiadała żadnego majątku własnego, natomiast w ramach wymaganego wkładu początkowego zostały wniesione

rzeczy materialne np. samochody i inne środki trwałe. Wydaje się więc, iż skoro spółka nie posiadała żadnych środków finansowych ani utrwalonej pozycji na rynku świadczonych usług musiała liczyć się z koniecznością roztrópnego gospodarowania dostępnymi środkami. Na słuszność tego wnioskowania wskazuje również fakt niezgłoszenia (...) spółki (...) do ubezpieczenia społecznego ani zdrowotnego, jasnym więc jest, iż przynajmniej na początku poszukiwano pewnych możliwości oszczędności a wydatki konieczne ograniczono do niezbędnego minimum. Objęcie ubezpieczeniem społecznym jedynie odwołującej, zwłaszcza w sytuacji gdy pozostawała ona nim objęta z racji zatrudnienia w spółce (...) należy pożytywać jako świadomy zabieg zmierzający do podniesienia wysokości ewentualnych świadczeń pobieranych z tytułu zasiłku macierzyńskiego. Jedynie na marginesie powyższego przytoczyć należy, iż mąż ubezpieczonej posiadał w tym czasie znaczne zadłużenie w świadczeniach na ubezpieczenie społeczne związane z wcześniejszymi działalnościami zawodowymi, przekraczające łącznie kwotę 17.000 zł. datowane na lata 2008 – 2010. Mając powyższe na uwadze, trudno jest uwierzyć, że nowa spółka była gotowa zatrudnić pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem, z którym wiązał się również ciężar ponoszenia opłat związanych ze składkami, ryzykując tym samym, iż ewentualny brak dochodów będzie dodatkowo pogłębiał zadłużenie względem ZUS.

W ocenie Sądu odwoławczego apelującej nie udało się również wykazać zasadności zatrudnienia jej jako pracownika, który miałby wykonywać te same obowiązki które mogli wykonywać współnicy. Wątpliwości w tej kwestii pogłębia fakt, iż zastępstwo w postaci pracownika na umowę cywilnoprawną zostało zapewnione dopiero po kilku miesiącach przebywania przez ubezpieczoną na zwolnieniu lekarskim. Zastępstwo za apelującą w osobie P. B. (3) pojawiło się dopiero we wrześniu 2013 r. przy czym został on zatrudniony w oparciu o umowę o współpracę a nie stosunek pracy i powierzono mu jedynie część obowiązków apelującej. Z zeznań świadka P. B. (3) wynika, iż znał się z mężem apelującej z wcześniejszej pracy w banku, zatem poszukując zastępstwa za apelującą zwrócono się do osoby znajomej. Powyższe prowadzi do wniosku, iż spółka (...) nie prowadziła poszukiwań „odpowiedniego” pracownika na zastępstwo apelującej, co mogłoby ewentualnie uzasadnić dłuższy okres czasu jaki minął pomiędzy powstaniem niezdolności do pracy apelującej a zatrudnieniem zastępstwa za nią. Świadek P. B. (3) zeznał również przed Sądem pierwszej instancji, iż w ramach współpracy ze spółką (...) zajmuje się jedynie pozyskiwaniem oraz nadzorowaniem i rozliczaniem agentów zajmujących się sprzedażą ofert rezerwacji aut zastępczych. Wprawdzie zakres obowiązków p. B. obejmuje również obsługę platformy informatycznej, na której klienci dokonują rezerwacji samochodów zastępczych oraz doradczą pomoc agentom działającym na rzecz spółki (...) jednakże do rzekomych obowiązków apelującej miała należeć również działalność polegająca na kosztorysowaniu szkód dla zewnętrznych zleceniodawców np. p. A. H. (2). Wskazać w tym miejscu należy, iż z zeznań świadka P. B. (3) wynika, iż pomimo elastycznego tj. zadaniowego czasu pracy, ocenia on, iż wykonywanie powierzonych obowiązków przekracza ośmiogodzinny wymiar czasu pracy. W świetle powyższego wątpliwym wydaje się twierdzenie, iż apelująca mogła w tym samym czasie być zatrudniona u dwóch różnych przedsiębiorców, tj. w swoim dotychczasowym zakładzie pracy w B. oraz w spółce (...) w R., w wymiarze pełnych dwóch etatów tj. łącznie 16 godzin dziennie, będąc w ciąży oraz opiekując się dzieckiem w wieku przedszkolnym, bez uszczerbku dla należytego wywiązywania się ze swoich obowiązków, tym bardziej, że zatrudnienie w obu firmach wymagałoby od apelującej przemieszczania się oraz znacznych nakładów pracy umysłowej, a nadto – z uwagi na charakter zajmowanego stanowiska – wiązałoby się z koniecznością samodzielnej organizacji pracy oraz wysokimi oczekiwaniami, co do zaangażowania w wykonywanie powierzonych obowiązków. Dodatkowym utrudnieniem, z którym należało się liczyć była znaczna odległość, która dzieliła firmy, w których była zatrudniona apelująca wynosząca ponad 70 km. W takim przypadku niemożliwością było przebywanie przez apelującą w obydwu miejscach naraz. Wprawdzie apelująca wyjaśniała, iż dzięki zadaniowemu systemowi czasu pracy mogła z powodzeniem łączyć obowiązki wynikające z pracy dla spółek (...) oraz (...) niemniej jednak nie znalazło to potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W szczególności nie udało się apelującej wykazać aby ilość wykonanej pracy na rzecz (...) zaspokoiła potrzeby płatnika składek bądź uzasadniała wynagrodzenie ustalone w wysokości niemal 5.000 zł. Za nieprzekonujące bowiem uznał Sąd Apelacyjny dowody mające świadczyć za wykonaniem przez apelującą pracy na rzecz spółki (...) w postaci korespondencji mailowej, bowiem nie wykazano np. z jakiego komputera (służbowego czy prywatnego) była ona wysyłana. Również przedłożone faktury dokumentujące zapłatę należności, nie stanowią w ocenie Sądu Apelacyjnego

dowodu na to, że apelująca wykonała jakiegokolwiek prace, zwłaszcza że niektóre z nich wystawione zostały już w okresie w którym apelująca była niezdolna do pracy. Także spotkanie z klientką – A. H. (2) skutkujące dwoma zleceniami, nie świadczy o tym, że Pani M. wykonywała pracę na rzecz (...) P., w szczególności w kontekście wiedzy, iż wcześniej była ona klientką pierwszego pracodawcy apelującej – spółki (...) P. J.. Podkreślić również należy, iż apelująca w ramach swojej pracy na rzecz (...) nie stworzyła platformy umożliwiającej dokonywanie rezerwacji samochodów zastępczych ani nie pozyskała żadnego agenta, który w imieniu spółki miał poszukiwać klientów tejże usługi. Za niewiarygodne uznano twierdzenie, że apelująca stworzyła „zarys planu” w/w platformy albowiem jej faktyczne opracowanie powierzono firmie zewnętrznej natomiast uruchomienie platformy miało miejsce dopiero około października 2013 r. tj. po zatrudnieniu P. B. (3). To również P. B. pozyskał czterech agentów, którzy obecnie pracują dla spółki (...).

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż odwołujący nie wykazali w przedmiotowym postępowaniu, aby po stronie pracodawcy istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia apelującej. Nie ulega przy tym wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. 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 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449).

Często zaś bywa tak, że w sprawach o objęcie ubezpieczeniem społecznym strony pozorują pewne czynności, właśnie na wypadek kontroli organu rentowego i tak należy ocenić przedmiotową sytuację, bowiem ani faktycznej potrzeby ani możliwości zatrudnienia ubezpieczonej, ani też wykonywania przez nią pracę nie było.

Wskazać w tym miejscu można, iż w trakcie przesłuchania Z. S. reprezentującego spółkę (...) pełniącego funkcję jednego z dwóch wspólników oraz będącego jednocześnie ojcem apelującej, nie potrafił on ściśle określić jaki jest profil działalności utworzonej spółki (...) podkreślając, iż jest to firma rodzinna w której każdy zajmuje się swoją działalnością. Np. on zajmuje się kontraktami zagranicznymi (obsługa targów w B.), zięć wynajmem samochodów zastępczych i finansami spółki, córka natomiast miała pozyskiwać agentów i zajmować się kosztorysowaniem, w czym miała już doświadczenie zawodowe. Jakie konkretnie czynności były wykonywane w ramach poszczególnych zakresów obowiązków ani jak była zorganizowana praca, świadek nie umiał sprecyzować tłumacząc, iż często przebywał za granicą i nie ma takiej wiedzy. Wypowiedzi świadka były bardzo ogólne i często niespójne, co nasuwa uzasadnione wątpliwości co do rzeczywistej potrzeby i chęci utworzenia miejsca pracy dla apelującej.

Podnieść również należy, iż z wyjaśnień ojca apelującej wynika, iż od samego początku płatnik nie był zainteresowany sposobem realizowania powierzonych zadań.

Z zeznań złożonych przez Z. S. wynika, iż pomimo tego, że apelująca mieszka z nim pod jednym dachem, nie był on w stanie w żaden konkretny sposób wypowiedzieć się na temat wykonywanej przez apelującą pracy. Świadek m. in. nie potrafił określić, kiedy apelująca wykonuje pracę na rzecz pierwszego pracodawcy – spółki (...) – P. J. a kiedy na rzecz (...), ani też ile czasu jej to faktycznie zajmuje.

Co więcej pomimo jednoznacznego wskazania w zawartej z apelującą umowie o pracę, iż będzie ona świadczona w wymiarze 40 godzin tygodniowo, na rozprawie świadek mówił

o zadaniowym czasie pracy, oraz tym, że „nie interesowało go kiedy praca będzie wykonana, ale jaki będzie jej efekt końcowy”. Jako wspólnik, Z. S. „nie nadzorował pracy” córki, była to „firma rodzinna”, „córka miała pracować 40 godzin ale to nie zawsze wystarczało”, pracowała „czasem w domu, czasem w terenie”, nie uzgadniali tego. Założenie to pozostaje w rażącej sprzeczności, z dyspozycją art. 22 k.p., z którego wynika, że przez nawiązanie

stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Słusznie zatem zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji przyjął, iż czynności wykonywane przez apelującą nie były wykonywane w podporządkowaniu płatnikowi, która to cecha jest jednym z kluczowych elementów stosunku pracy. W związku

z powyższym należało uznać, iż umowa zawarta między ubezpieczoną a płatnikiem składek nosiła cechy pozorności określonej w art. 83 k.c. i słusznie za taką została uznana przez Sąd pierwszej instancji.

Na marginesie powyższych rozważań odnotować należy również to, że wnioskująca „przepracowała” w spółce (...) około dwóch miesięcy tj. od 04 kwietnia (data zgłoszenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) do 4 czerwca 2013 r. (zwolnienie lekarskie). Zauważyć przy tym należy, iż jedną z zasad obowiązujących w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest ekwiwalentność składki oraz świadczeń ubezpieczeniowych. Naruszeniem tej zasady jest zatem uiszczanie składki przez bardzo krótki okres (jak w niniejszej sprawie), a następnie korzystanie ze świadczeń w rozmiarze wielokrotnie przekraczającym uiszczoną składkę. Tego rodzaju zachowanie, przy uwzględnieniu wszystkich opisanych powyżej okoliczności sprawy przemawia za przyjęciem tezy, że rzeczywistą wolą stron umowy nie była faktyczna realizacja stosunku pracy, a jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W dalszej kolejności wskazać, należy, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, oceniony w myśl art. 233 §1 k.p.c., dawał podstawę do ustalenia, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika w ramach wykonywanej przez niego działalności gospodarczej, jednak nie były one realizowane w ramach stosunku pracy, zgodnie z formalnie zawartymi przez strony umowami o pracę.

Zasada swobody umów pozwala stronom na dowolne kształtowanie stosunku prawnego, na podstawie którego może być wykonywana praca, z zastrzeżeniem art. 22 k.p.

W wielu wypadkach ta sama praca może być, co do zasady, wykonywana w oparciu o umowę o pracę albo jako umowa o charakterze cywilnoprawnym, jeśli rodzaj wykonywanej pracy nie spełnia wszystkich kryteriów, kwalifikujących ją obligatoryjnie jako umowę o pracę. Podstawową cechą, odróżniającą te umowy od umów o pracę, jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownika) swojemu zleceniodawcy. Jednocześnie wykonawcy umów cywilnoprawnych pozbawieni są ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie zapewnia pracownikom Kodeks pracy. W większości wypadków, nie dotyczą ich m.in. uregulowania dotyczące urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, wynagrodzenia minimalnego, nadgodzin, okresów wypowiedzenia.

Jak wskazał w swym wyroku z dnia 25 listopada 2004 Sąd Najwyższy (I PK 42/04, publ. OSNAPiUS 2005, Nr 14, poz. 209, str. 645) zasada swobody umów wyrażona w art. 353¹ k.c. polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 §1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia

z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz.

138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

I odwrotnie, jeżeli w treści łączącego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaką strony nadały umowie; obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności.

W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku „odpracowania” urlopu lub wykonywania pracy „na wezwanie” pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

Wyjaśnić w tym miejscu również można, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 23 stycznia 2002 r. (I PKN 786/00, publ. OSNAPiUS 2004, Nr 2, poz. 30, str. 73) za niezasadny należy uznać zarzut naruszenia art. 65 §2 k.c., zwłaszcza w kontekście twierdzenia, jakoby prawidłowa wykładnia oświadczeń woli stron zawartych w umowie powinna prowadzić do uznania, iż ma ona charakter umowy mieszanej, tj. łączącej elementy umowy o pracę i umowy zlecenia. Jeżeli więc umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646; por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 r. nr 2, s. 28; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 4, poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 5, poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r.,

I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 6, poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 11, poz. 417). Inaczej mówiąc, jeżeli przeważają cechy umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z taką umową, a więc nie jest możliwa ocena, że mamy do czynienia z umową o mieszanym charakterze. I odwrotnie, jeżeli cechy umowy o pracę nie mają przeważającego charakteru, to nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy.

Na marginesie powyższych rozważań wskazać należy, iż Sąd odwoławczy nie znalazł również podstaw do stwierdzenia ewentualnego naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu wynikającego z art. 6 k.p.c. bowiem Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykazał

w swojej decyzji jakim materiałem dowodowym kierował się przy wydawaniu decyzji nieobejmującej wniosku o ubezpieczenie społeczne, od dnia zawarcia umowy o pracę. Nie zaprzeczał również, że czynności które zostały wskazane przez odwołujących, zostały wykonane przez apelującą. Jedynie twierdził, że nie można z ich powodu mówić o stosunku pracy, albowiem jak wcześniej wskazał Sąd odwoławczy, nie ma cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Jeżeli więc te czynności zostały przez wnioskującą wykonane, to nie były czynnościami wykonanymi w ramach stosunku pracy. Pozwany organ rentowy przeprowadził dowody na podstawie których uznał pozorność stosunku pracy (umowy o pracę z P. J., jego przesłuchanie, zaświadczenie lekarskie, wykaz połączeń z serwerem należącym do spółki (...), karty powierzonych samochodów, pisemne oświadczenia płatnika, dokumenty osobowe), wobec czego ciężar dowodu przeniósł się na odwołujących jako strony wywodzące skutki prawne z twierdzeń odmiennych. Dlatego też

to płatnik składek oraz ubezpieczona winni w toku postępowania sądowego przedstawić w trybie art. 6 k.p.c. dowody potwierdzające, iż była to umowa o pracę, a nie inne czynności np. o charakterze umowy cywilnoprawnej.

Problematyka ciężaru dowodzenia wielokrotnie była podejmowana w judykaturze. Przykładowo Sąd Apelacyjny w Łodzi zasadnie wskazywał w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 października 2013 r. w sprawie III AUa 27/13 (LEX nr 1383461) - że w postępowaniu

w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i ciężar dowodu będzie zależał od jej rodzaju. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne.

Tak też się stało w przedmiotowej sprawie, wobec czego w postępowaniu sądowym skarżąca zobowiązana była do odniesienia się do przedstawionych zarzutów (art. 221 k.p.c.) oraz wykazania faktów przeciwnych, niż wskazane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Zgodnie z art. 210 § 2 k.p.c. każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia, co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych. Poza tym, po wniesieniu odwołania od decyzji, sąd zobligowany jest uwzględnić dalsze reguły dowodowe przewidziane w k.p.c. (art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., art. 230 k.p.c.

i art. 231 k.p.c.). Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym. Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830).

Z powyższych względów za bezzasadny uznać również należało apelacyjny zarzut obrazy prawa procesowego w postaci dokonania błędnych ustaleń faktycznych, albowiem Sąd pierwszej instancji dokonał niewadliwych ustaleń na podstawie poprawnie zgromadzonego materiału dowodowego, ocenionego w ramach swobody zawarowanej treścią art. 233 § 1 k.p.c.

Wskazać bowiem należy, iż z dyrektywy art. 233 k.p.c. wynika obowiązek Sądu polegający na wyprowadzeniu z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów nie będzie zachowana, jeżeli wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii

na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli

z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało,

że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebranych materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez Sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273 oraz z dnia 20 stycznia 2005 r., IUK137/04, Lex nr 602671).

W świetle motywów rozstrzygnięcia przytoczonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie sposób jest zarzucić im braku logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami stanowiącymi podstawę zapadłego w przedmiotowej sprawie rozstrzygnięcia.

Podsumowując, cały materiał zgromadzony w sprawie zdaniem Sądu Apelacyjnego dawał podstawy do zweryfikowania przez Sąd decyzji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i stwierdzenie, że jest ona prawidłowa, a postępowanie sądowe mające na celu weryfikację tej decyzji nie wykazało ażeby świadczone przez apelującą czynności były wykonywane przez nią w ramach stosunku pracy, a co za tym idzie nie dają podstaw objęcia apelującej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Ze względów wskazanych powyżej, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji i uznając apelację wnioskodawczyni za bezzasadną, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.