

Sygn. akt III AUa 593/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo SSA Aleksandra Urban (spr.)
Protokolant:	stażysta Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w Gdańsku

sprawy E. B.

z udziałem zainteresowanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji E. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 stycznia 2016 r., sygn. akt VI U 903/15

oddala apelację.

SSA Lucyna Ramlo SSA Michał Bober SSA Aleksandra Urban

Sygn. akt III AUa 593/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 lutego 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że E. B. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. w B. nie podlega od dnia 13 czerwca 2014 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Od decyzji tej odwołanie złożyły ubezpieczona oraz zainteresowana spółka wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że E. B. od dnia 13 czerwca 2014 r. podlega ww. obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółce z o.o. w B..

W uzasadnieniu odwołania wskazano, że ZUS nie miał podstaw do uznania umowy pomiędzy nimi zawartej za pozorną, gdyż ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności pracownicze. Przerwa w karierze zawodowej od lipca 2013 r. do czerwca 2014 r. spowodowana była problemami zdrowotnymi ubezpieczonej z zejściem w ciążę. Ubezpieczona zamierzała podjąć zatrudnienie w momencie, kiedy jej sytuacja osobista się pomyślnie rozwiąże, tzn. kiedy w ciążę już zajdzie, co uzgodniła z pracodawcą i na co pracodawca wyraził zgodę już w trakcie rozmów na temat potencjalnej współpracy przeprowadzonych na początku 2014 r.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując stanowisko zawarte w uzasadnieniu decyzji.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy – VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 r. w sprawie VI U 903/15 oddalił odwołanie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji: E. B. ma 30 lat. W roku 2008 r. skończyła studia licencjackie na kierunku socjologia, a w roku 2013 r. – ukończyła studia prawnicze. Jeszcze w trakcie studiów ubezpieczona rozpoczęła pracę w (...) S.A. w B., gdzie pracowała do maja 2011 r. finalnie na stanowisku specjalisty ds. klientów kluczowych. Jej bezpośrednim przełożonym był wówczas M. S.. W maju 2011 r. ubezpieczona wraz z narzeczonym przeprowadziła się do W.. Począwszy od maja 2011 r. do końca czerwca 2013 r. zajmowała wyższe stanowiska menadżerskie w korporacjach zajmujących się usługami finansowymi na terenie W.. Ubezpieczona odpowiedzialna była za zarządzanie działami sprzedaży tych firm. Dnia 30 czerwca 2013 r. rozwiązała się umowa o pracę zawartą w dniu 7 stycznia 2013 r. z (...) Finanse S.A.

w W. za wypowiedzeniem ubezpieczonej. Od 2012 r. planowała ona ciążę, jednak w związku z zaburzeniami endokrynologicznymi oraz zdiagnozowaną endometriozą nie mogła w nią zejść. Rozpoczęła leczenie hormonalne. Niemożność zejścia w ciążę wywołała u ubezpieczonej stres, w październiku 2012 r. zdiagnozowano u niej epizod depresyjny, w związku z czym podjęła leczenie farmakologiczne u psychiatry. Kłopoty zdrowotne oraz niemożność zejścia w ciążę skłoniły ubezpieczoną do podjęcia decyzji o zrobieniu przerwy w zatrudnieniu. Ubezpieczona postanowiła zrezygnować ze stresującej pracy w korporacji. Od sierpnia 2013 r. do czerwca 2014 r. pracowała

w ramach umowy zlecenia na rzecz prywatnego przedsiębiorcy z branży obrotu nieruchomościami.

Do jej zadań należało przed wszystkim sprawdzanie stanu ksiąg wieczystych nieruchomości, którymi zainteresowany był zleceniodawca. W tym czasie ubezpieczona nadal czyniła starania o ciążę, w którą zaszła w kwietniu 2014 r. Spółka (...) spółka z o.o. zajmuje się prowadzeniem przedszkola (...) oraz „(...)” w B.. Przedszkole prowadzone jest od 2011 r. A. C. (1), która jest pełnomocnikiem zarządu spółki (...) Spółka z o.o. i jednocześnie jedynym wspólnikiem tej spółki, a także pełni funkcję Dyrektora Przedszkola S., zarządza od początku przedsiębiorstwem. Prowadzenie spraw księgowych oraz finansowych, w tym m.in. sporządzanie rocznych sprawozdań finansowych, czy analizy ekonomiczne potencjalnych inwestycji zlecała zewnętrznemu podmiotowi - K. W. prowadzącej Kancelarię Doradztwa (...). Przedszkole otrzymuje co miesiąc dotacje z Urzędu Miasta, poza tym dochód czerpie

z czesnego. Na koniec roku obrotowego 2014 spółka zanotowała stratę w wysokości 66.765,62 zł, natomiast na koniec roku 2013 r.- zysk w wysokości 913,05 zł. W 2014 r. spółka zalegała

w płatnościach składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz Fundusz Pracy. Na dzień 25 listopada 2015 r. nadal istniała zaległość spółki wobec ZUS z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne, a także Fundusz Pracy za okres od września 2013 r.

do marca 2014 r. oraz za czerwiec 2014 r. i wynosiła: łącznie z odsetkami i kosztami: 48.638,35 zł (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych), 10.358,39 zł (Fundusz Ubezpieczenia Zdrowotnego) oraz 3.206,69 zł (Fundusz Pracy). Jesienią 2013 r. w rozmowie z M. S. A. C. (1) wskazała, że miewa problemy ze ściąganiem należności za przedszkole od rodziców.

Na początku 2014 r. A. C. (1) poszukiwała osoby, która świadczyłaby na rzecz spółki usługi z zakresu windykacji- przygotowała odpowiednie procedury, a także przygotowała opinię prawną

na temat monitoringu w przedszkolu, sprawdziła przedszkola, których przejście rozważała spółka, przygotowywała bazę klientów i potencjalnych reklamodawców, opracowała na nowo statut przedszkola i regulamin, wspomagała A. C. (1) w kwestiach kadrowych, m.in. poprzez wskazanie sposobu prowadzenia dokumentacji pracowniczej. A. C. (1) od założenia spółki obsługę prawną zlecała firmom zewnętrznym - kancelariom prawnym. W kwietniu 2014 r. na ten cel spółka wydała 2.500 zł, a w maju 2014 r. – 2.460 zł. Zdaniem świadka na (...) rynku prawniczym brak jest kancelarii prawnych, które specjalizowałyby się w prawie oświatowym, dlatego musiała korzystać z usług firm (...), co wiązało się z wysokimi kosztami. Konieczna była stała współpraca z osobą, która ma wiedzę prawniczą, w tym w przedmiocie prawa oświatowego, które ulega ciągłym nowelizacjom. Na początku 2014 r. ubezpieczona odbyła rozmowę na temat współpracy z A. C. (1)- pełnomocnikiem firmy (...) Spółki z o.o. w B.,

z którą skontaktował ją jej były pracodawca- M. S.. A. C. (1) jako pełnomocnik spółki (...) Spółki z o.o. w B. i E. B. podpisały umowę o pracę dnia 13 czerwca 2014 r. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 30 czerwca 2016 r. Ubezpieczona została zatrudniona na pełen etat na stanowisku dyrektora ds. rozwoju z wynagrodzeniem 9.960 zł brutto miesięcznie w zadaniowym systemie czasu pracy. Miejscem wykonywania pracy wskazanym w umowie o pracę była siedziba pracodawcy – ul. (...) w B. oraz obszar województwa (...), (...) oraz (...) w zakresie inwestycji realizowanych przez pracodawcę na tych terenach. Strony zawarły także umowę o zakazie konkurencji obowiązująca w czasie trwania umowy o pracę. Z karty stanowiska pracy wynika, że celem powołania do życia stanowiska dyrektora ds. rozwoju miało być kreowanie i realizacja polityki rozwoju przedsiębiorstwa. Do zakresu zadań miało należeć: reprezentowanie przedsiębiorstwa w kontaktach

z potencjalnymi inwestorami i klientami, aktywne poszukiwanie możliwości inwestycyjnych, opracowanie strategii sprzedażowej i marketingowej przedsiębiorstwa, analizowanie trendów rynkowych i monitorowanie konkurencji, nadzorowanie współpracy ze wskazanymi dostawcami, sporządzania opinii prawnych w zakresie działalności pracodawcy, przygotowywanie i weryfikowanie dokumentów, poszukiwanie możliwości dofinansowania działalności przedsiębiorcy z funduszy unijnych, nadzorowanie pracy podległych pracowników. Jako data sporządzenia karty widnieje data 13 czerwca 2014 r. Karta ta nie została dołączona do teczki osobowej ubezpieczonej. Brak jest również zarówno w teczce osobowej, jak i w dokumentach ZUS pełnomocnictwa udzielonego przez pracodawcę ubezpieczonej do reprezentowani spółki w kontaktach z klientami i inwestorami.

Z informacji o warunkach zatrudnienia wynika, że obowiązująca dobową i tygodniową normą czasu pracy w spółce wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Ubezpieczona przez okres od dnia 13 czerwca 2014 r. do dnia 14 sierpnia 2014 r., kiedy stała się niezdolna do pracy przysłała

za pośrednictwem poczty elektronicznej do A. C. (1) cztery wiadomości. Do pierwszej wiadomości z dnia 20 czerwca 2014 r. ubezpieczona załączyła następujące dokumenty: opinię prawną na temat monitoringu wizyjnego w przedszkolu wraz z załącznikami – projektami dokumentów, które winny zostać przygotowane w sytuacji wprowadzenia monitoringu. Do drugiego maila z dnia 1 lipca 2014 r. ubezpieczona załączyła wzory dokumentów do kontaktu z dostawcami.

W trzecim mailu z dnia 15 lipca 2014 r. przesłane została sporządzona przez ubezpieczoną procedura windykacji należności Przedszkola. Wreszcie w czwartym mailu z dnia 8 sierpnia 2014 r. ubezpieczona zawarła analizę możliwości inwestycyjnych na terenie W.. Brak jest jakichkolwiek wiadomości kierowanych od pracodawcy do ubezpieczonej. Ubezpieczona w czerwcu

i na początku lipca 2013 r. mogła być kilka razy obecna w siedzibie pracodawcy, ponieważ w tym okresie przebywała przez jakiś czas w B., mieszkając w domu rodzinnym. Ubezpieczona odwiedzała B. i swój dom rodzinny co jakiś czas, ma tam swój pokój i zawsze jest chętnie przyjmowana przez matkę. Okoliczność obecności ubezpieczonej w siedzibie spółki potwierdza jedynie jej pracodawca- A. C. (1). Pracownicy dydaktyczni i z obsługi przedszkola nie mieli świadomości, że E. B. rozpoczęła pracę na rzecz przedszkola. Nie przedstawiono żadnego świadka- pracownika Przedszkola S., który mógłby potwierdzić obecność ubezpieczonej

w siedzibie firmy. Od 23 lipca 2014 r. ubezpieczona przebywała z powrotem na stałe we W.. Listę obecności ubezpieczona wedle jej twierdzeń miała podpisywać nie codziennie, ale zawsze wtedy, kiedy spotykała się A. C. (1). Wówczas uzupełniała na liście brakujące podpisy

za dni, kiedy nie przebywała w siedzibie pracodawcy, bo pracowała w domu lub w terenie. Jednak na listach obecności podpis ubezpieczonej widnieje za okres od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia

22 lipca 2013 r. oraz za dni: 31 lipiec 2014 r. – 1 sierpień 2014 r., 8 sierpień 2014 r., a w pozostałe dni od 23 lipca 2014 r. do 13 sierpnia 2014 r., kiedy pracowała w domu we W. widnieje adnotacja: (...). Zatrudniając ubezpieczoną A. C. (1) wiedziała, że ta jest

w 12 tygodniu ciąży. Ciążę ubezpieczonej prowadził lekarz praktykujący we W.. Zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku dyrektora ds. rozwoju wystawił ubezpieczonej lekarz medycyny pracy również z W.. Ubezpieczona tam miała swoje centrum życiowe, tam też przyszło na świat jej dziecko w grudniu 2014 r. Strony musiały liczyć się

z tym, że ubezpieczona może wkrótce stać się niezdolna do pracy oraz z tym, że nie będzie przebywać na miejscu w B.. Według A. C. (1) to ubezpieczona należała na zatrudnienie jej na umowę o pracę, natomiast ubezpieczona stwierdziła, że propozycja zawarcia umowy o pracę wyszła od pracodawcy. Sąd Okręgowy oceniając materiał zgromadzony w sprawie szczegółowo wskazał, w jakim zakresie ocenia go jako wiarygodny, a w jakim odmawia mu przymiotu wiarygodności. Stan faktyczny ustalono na podstawie: dowodów z dokumentów, w tym dokumentacji pracowniczej i medycznej E. B. oraz dowodu z przesłuchania stron ograniczonego

do ubezpieczonej oraz na podstawie zeznań świadków. Sąd dał wiarę zeznaniom ubezpieczonej oraz świadkom jedynie w ograniczonym zakresie, albowiem treść ich zeznań w znacznym stopniu nie korelowała z treścią dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne (wysokość faktur za usługi prawne świadczone na rzecz przedszkola w roku 2014 r. bilans zysków i strat za rok 2014 r.), a większość twierdzeń świadków i ubezpieczonej co do faktów, które miały mieć miejsce była sprzeczna

z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki. Sąd z dużą ostrożnością podszedł do zeznań świadków B. B., T. B., K. K. (1), albowiem świadkowie ci są osobami bliskimi ubezpieczonej (matka, brat, partner), co powoduje, że byli zainteresowani w uzyskaniu przez ubezpieczoną korzystnego rozstrzygnięcia przez sądem. Za jedynie w części wiarygodne sąd uznał zeznania świadka A. C. (1), bowiem były w niektórych kwestiach wewnętrznie sprzeczne. Świadek z jednej strony twierdziła np., że zbyt duże koszty generowała obsługa prawnicza spółki przez firmy z zewnątrz, a tańszym rozwiązaniem było zatrudnienie pracownika, ale dane ekonomiczne temu zaprzeczyły. Okazało się bowiem, że w 2014 r. świadek wydała na usługi prawnicze niespełna 5.000 zł brutto, podczas, gdy koszt miesięczny zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem ustalonym na poziomie 9.960 zł wyniósł ją ponad 12.000 zł. Pokazuje to, że zatrudnienie ubezpieczonej, wbrew twierdzeniom świadka nie było uzasadnione ekonomicznie, bo zamiast przynieść oszczędności, jak twierdziła świadek, wygenerowało kilkakrotnie wyższe koszty. Jednocześnie świadek wskazała jako powód zatrudnienia ubezpieczonej okoliczność, że potrzebowała na stałe w firmie osobę, która miałaby wiedzę w dziedzinie dynamicznie zmieniającego się prawa oświatowego, bo do tej pory, w związku z brakiem kancelarii prawnych specjalizujących się w tej dziedzinie prawa na rynku (...), musiała korzystać z usług firm (...). Według świadka było to kłopotliwe również z uwagi na odległość dzielącą B.

i W.. Tymczasem zatrudnienie na umowie o pracę ubezpieczonej wcale nie zaspokajało potrzeby pracodawcy w posiadaniu dyspozycyjnego pracownika –specjalisty m.in. w prawie oświatowym - ubezpieczona nie miała bowiem doświadczenia i wiedzy w zakresie prawa oświatowego, poza tym nie pracowała w siedzibie pracodawcy, a zatem nie pozostawała do dyspozycji pracodawcy w taki sposób, w jaki dyspozycyjny byłby pracownik pracujący na miejscu. Zatem

i z tego powodu nieracjonalne było zatrudnienie ubezpieczonej. Te sprzeczności i niespójności w zeznaniach świadka A. C. (1) spowodowały, że sąd negatywnie ocenił wiarygodność tego świadka. A zatem nie dał wiary Sąd zeznaniom świadka w zakresie, w jakim wynikało z nich,

że sytuacja finansowa zainteresowanej spółki pozwalała na zatrudnienie ubezpieczonej na warunkach wskazanych w umowie o pracę, że nawiązanie współpracy z ubezpieczoną w formie umowy o pracę było uzasadnione ekonomicznie tj. bardziej opłacalne dla spółki niż współpraca z kancelarią prawną

z B., lub z samą ubezpieczoną w formie umowy o świadczenie usług oraz, że czynności wykonywane przez ubezpieczoną w ramach umowy o pracę miały charakter czynności pracowniczych, że wykonywane były faktycznie w wymiarze pełnego etatu, pod kierownictwem

i nadzorem pracodawcy, zgodnie z zakresem obowiązków. Zeznania ubezpieczonej i pozostałych świadków sąd uznał za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim na ich podstawie ustalił okoliczności związane ze stanem zdrowia ubezpieczonej w okresie do czerwca 2013 r. oraz zakresem usług wykonanych przez ubezpieczoną na rzecz spółki. Sąd Okręgowy wskazał, że okoliczność,

iz ubezpieczona przygotowała dla zainteresowanej spółki projekty dokumentów, które miały funkcjonować w spółce, opracowała raport inwestycyjny i sporządziła opinię prawną nie może jeszcze stanowić dowodu na świadczenie przez nią pracy w ramach stosunku pracy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika bowiem, żeby zakres czynności, które wykonywała ubezpieczona można było zakwalifikować pod wykonywanie czynności pracowniczych. Czynności podjęte przez ubezpieczoną przez 2 miesiące od podpisania umowy o pracę do czasu, kiedy stała się niezdolna

do pracy wykonywane były bez hierarchicznego nadzoru ze strony pracodawcy, stosunek pomiędzy stronami umowy nie nosił znamion pracowniczego podporządkowania. Brak jest również dowodu

na to, że pracę świadczyła faktycznie w wymiarze pełnego etatu i w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Trudno zatem mówić, żeby można było nazwać ją pracownikiem. Niewiarygodne

i sprzeczne z zasadami logiki są również twierdzenia, że spółka miała interes w tym, żeby w celu zaspokojeniu potrzeb związanych z szeroko pojmowaną obsługą prawną zatrudnić na stałe pracownika za wysokim wynagrodzeniem. Niespójne i nieprzekonujące są również twierdzenia świadka A. C. (1), że spółka była i jest zainteresowana rozwojem działalności na terenie W.. Poza raportem inwestycyjnym, który przysłała jej ubezpieczona nie przedstawiono żadnych dowodów na to, że faktyczną intencją zainteresowanej spółki było dokonanie inwestycji w województwie (...). Zainteresowana spółka nie ma bowiem żadnego zaplecza – merytorycznego czy materialnego na tamtym terenie, świadek A. C. (1), która poza działalnością oświatową

w formie przedszkola prowadzi jeszcze działalność gospodarczą w przedmiocie pośrednictwa

w wynajmie nieruchomości i zarządzania nimi, nie wskazała także, aby podjęła jakieś realne starania

o stworzenie oddziału spółki we W.. Przeciwnie- z jej zeznań wynika, że spółka rozwija się poprzez przejęcie kolejnego przedszkola w okolicy B.- w Koronowie. W ocenie sądu spółka nie miała w roku 2014 r. zamiaru inwestować na terenie W.. Twierdzenia dotyczące zainteresowania spółki rozwinięciem działalności we W. miały jedynie uzasadnić okoliczność, iż w trakcie zatrudnienia, nie będąc jeszcze niezdolną do pracy, ubezpieczona przebywała

we W., miały stworzyć wrażenie, że wyjazd ubezpieczonej do W. był uzasadniony potrzebami pracodawcy, że to na zlecenie pracodawcy E. B. wyjechała do W. wykonywać pracę. Jednak sąd nie daje wiary takim twierdzeniom i uznaje, że są one gołosłowne

i zostały sformułowane jedynie na potrzeby niniejszego postępowania. Wszystkie te okoliczności podważają wiarygodność zeznań świadków i stron, którym sąd w związku z powyższym w dużej mierze wiary odmówił.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 art. 13 pkt 1, art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) wskazując, że E. B. nie spełniła wszystkich przesłanek rzeczywistego (prawdziwego) nawiązania stosunku pracy od dnia

13 czerwca 2014 r. wynikających z treści art. 22 § 1 k.c. Ubezpieczona w ramach zawartej umowy podejmowała pewne czynności – przygotowała kilka projektów dokumentów, jedną opinię prawną, procedurę windykacyjną oraz raport inwestycyjny, choć na pewno nie w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Jednocześnie w tym miejscu Sąd Okręgowy podzielił wątpliwości organu rentowego,

co do rzeczywistego wyłącznego autorstwa ubezpieczonej co do ww. dokumentów, gdyż większość

z nich, jak regulamin funkcjonowania monitoringu wizyjnego, czy procedury ofertowe i windykacyjne ma charakter szablonowy i faktycznie bez trudu wzory takich dokumentów można uzyskać

z Internetu. Jednak należało przyjąć, iż pomiędzy ubezpieczoną a zainteresowaną spółką nie doszło

do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Czynności wykonywane przez odwołującą nie odpowiadają bowiem podstawowym elementom charakterystycznym dla stosunku pracy,

a mianowicie wykonywanie pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na sporadyczną ilość kontaktów pomiędzy ubezpieczoną a jej pracodawcą A. C. (1), zwłaszcza od dnia 23 lipca 2014 r. Ubezpieczona co tydzień wysyłała drogą mailową wyniki swojej tygodniowej pracy, tj. analizy inwestycyjne, czy wzory dokumentów. O ile ten sposób komunikacji, nie niweczy uznania reżimu stosunku pracy,

to częstotliwość tych kontaktów zasługuje na uwagę. Podkreślić należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci wydruków z poczty elektronicznej nie potwierdza, aby A. C. (1) realnie kierowała pracą ubezpieczonej, nie ma tam bowiem żadnej wiadomości, która

to świadek kierowałaby do ubezpieczonej, brak jest więc dowodów na to, aby to pracodawca wskazywała na konkretne zadania do realizacji, modyfikowała je, zakreślała konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Jak można to wyinterpretować z zeznań odwołującej, ona sama ustalała na bieżąco zakres swoich obowiązków oraz sposób ich wykonywania, wykonywała

je bez nadzoru pracodawcy oraz poza jego kontrolą, nie pozostając do jego dyspozycji - zwłaszcza od dnia 23 lipca 2014 r., kiedy wyjechała do W.. W tym zakresie Sąd I instancji nie dał wiary, aby ubezpieczona po dniu 23 lipca 2014r. regularnie raz w tygodniu odwiedzała siedzibę pracodawcy po to, aby ustalić zakres działania na kolejny okres. Paradoksalnie świadczą o tym listy obecności. Skoro w czasie- kiedy jak twierdzi ubezpieczona - przebywała ona w B. i pracowała większość dni tygodniu w domu u rodziców, a jedynie w niektóre dni pojawiała się w siedzibie spółki przy ul. (...), na liście obecności jej podpis widnieje codziennie, to niezrozumiałym jest dlaczego, w momencie, kiedy wyjechała do W. i w tym czasie przez 4 dni w tygodniu pracowała w domu, a jeden dzień w tygodniu jeździła do B. nie uzupełniała wówczas listy obecności o brakujące podpisy. Jest to działanie niekonsekwentne. Skoro jej podpis na liście obecności- jak chce tego ubezpieczona- miał świadczyć, nie o tym, że stawiała się w danym dniu w siedzibie pracodawcy, a jedynie, że w tym dniu wykonywała czynności na rzecz pracodawcy, choćby i w domu, to czemu nie poświadczyła swoim podpisem świadczenia takich czynności w czasie pracy w domu we W.. Zdaniem Sądu te listy obecności miały jedynie stworzyć wrażenie,

że ubezpieczona świadczyła pracę codziennie w wymiarze przeciętnie pełnego etatu. Brak jest jednak dowodów pozwalających zweryfikować wiarygodność tych list, zwłaszcza w kontekście wskazanych wyżej adnotacji (...), które pojawiły się na listach obecności od dnia 23 lipca 2014 r. A. C. (1) nie kontrolowała ubezpieczonej, miała ona zatem pełną swobodę co do czasu i sposobu wykonywania powierzonych czynności. Powyższe świadczy w ocenie Sądu Okręgowego zatem, iż nie można mówić o jakiegokolwiek kontroli sprawowanej przez pracodawcę nad obowiązkami wykonywanymi przez odwołującą. Tym samym stosunek łączący odwołującą z zainteresowaną spółką nie odpowiada elementom charakterystycznym dla stosunku pracy. A. C. (1) jako pełnomocnik spółki miała powierzyć ubezpieczonej pewien zakres obowiązków pozostawiając jej pełną swobodę, co do sposobu i czasu ich wykonywania. Nie można mówić o stosunku pracy tam, gdzie nie ma podporządkowania pracowniczego. A w takim układzie podporządkowania, jak

w przedmiotowej sprawie, nie sposób mówić nawet o jakimkolwiek podporządkowaniu. Nie do zaakceptowania jest bowiem wykładnia przepisu art. 22 k.p. oparta na zasadzie wolności umów i dominacji woli stron umowy, prowadząca do pełnego zatarcia rozróżnienia stosunku pracy od innego stosunku cywilno-prawnego jako podstawy wykonywania zatrudnienia poprzez wyeliminowanie przesłanki pracowniczego podporządkowania. Stosunek łączący strony niewątpliwie zatem nie odpowiadał cechom stosunku pracy, można by go zakwalifikować najwyżej jako cywilnoprawną formę świadczenia usług. Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że niezależnie od powyższego należy uznać czynności wykonywane przez dowołującą jako podejmowane nie w celu realizowania umowy

o pracę, a jedynie w celu uwiarygodnienia na zewnątrz, że doszło do jej zawarcia. Nie istniała bowiem racjonalna potrzeba pracodawcy w zatrudnieniu pracownika- na stanowisku dyrektora ds. rozwoju, zatrudnienie to było nieuzasadnione ekonomicznie, pracodawca nie zatrudnił nikogo na miejsce odwołującej w czasie, kiedy ta stała się niezdolna do pracy, nie było realnej potrzeby pracodawcy

do kierowania pracownika do W. w celu rozeznania tamtejszego rynku, bowiem od czasu, kiedy ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, A. C. (1) nie podjęła jakiegokolwiek czynności w celu kontynuowania starań o rozwój inwestycji na tamtejszym obszarze. Skoro rozwinięcie działalności na rynku (...) było potencjalnie bardzo opłacalne dla spółki – a musiało tak być, skoro pracodawca zdecydował się, aby skierować swojego najcenniejszego pracownika po zaledwie miesiącu pracy do pracy wyłącznie i jedynie nad przygotowaniem planów inwestycyjnych we W., nie wyznaczając mu w tym czasie żadnych innych zadań, nie logiczne i nieracjonalne jest zaniechanie jakichkolwiek działań przybliżających spółkę do realizacji tej inwestycji, przygotowania do której tyle już kosztowały. Paradoksalnie analizując zgromadzony materiał dowodowy można odnieść wrażenie, że właściwie nie tyle A. C. (1) podjęła decyzję

o zatrudnieniu ubezpieczonej, ile ona sama zainicjowała nawiązanie tego stosunku prawnego i sama ustaliła zakres czynności, którymi będzie się zajmować na rzecz pracodawcy (sformułowane w karcie stanowiska pracy cele dyrektora ds. rozwoju są kalką celów, które można by postawić menadżerowi w spółce zajmującej się finansami, a nie działającemu na polu oświatowym, co może sugerować, że dokument ten sporządziła sama ubezpieczona). Zatem to nie (...) Spółka z o.o. szukała dyrektora ds. rozwoju, tylko E. B., będąc w ciąży, poszukiwała zatrudnienia, które zapewni jej wysokie świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Oczywiście nie jest niezgodne z prawem poszukiwanie pracy w okresie ciąży, ani też zawieranie w tym stanie umowy o pracę. Jednakże zdaniem Sądu I instancji umowa o pracę pomiędzy odwołującymi się stronami, stanowiąca podstawę zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych (art. 83 § 1 k.c.) była pozorna, wola uzewnętrzniiona w treści umowy nie zgadza się z rzeczywistą wolą i treścią stosunku prawnego jaki strony chciały powołać do życia. Stan taki jest też wystarczający do stwierdzenia, że mamy do czynienia z pozorowanym wprowadzeniem do systemu ubezpieczeń społecznych jako pracownika osoby nie mającej takiego statusu ubezpieczeniowego. W niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do fikcyjnego stworzenia miejsca pracy, nie mającego na celu faktycznego jej świadczenia, a jedynie pozorowanie stosunku zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego rzeczywistym celem i zamiarem E. B. i (...) Spółki z o.o. w B. nie była faktyczna realizacja treści nawiązanego stosunku pracy, a jedynie uzyskanie statusu pracownika w oparciu o formalne wykreowanie stosunku pracy, w celu nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odwołująca spółka zatrudniła pracownika na stanowisko, którego racja bytu nie była uzasadniona, strony zdawały sobie sprawę z tego, że ubezpieczona jest w ciąży. Ubezpieczona będąc z wykształcenia prawnikiem zdawała sobie sprawę, że bez podjęcia jakichkolwiek czynności w ramach zawartej umowy, w ewentualnym postępowaniu wyjaśniającym wszczętym przez ZUS będzie jej trudno udowodnić, że zatrudnienie było faktyczne. Jednak sposób wykonywania tych czynności nie pozwala na przyznanie im przymiotu wykonywanych w reżimie pracowniczym. Biorąc pod uwagę ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż w niniejszej sprawie nie doszło do rzeczywistego zawarcia stosunku pracy pomiędzy (...) Spółką z o.o. w B. a E. B., bo istniejący pomiędzy nimi stosunek prawny nie ma cech stosunku pracy. W konsekwencji nie zostały spełnione przesłanki objęcia odwołującej ustawowym ubezpieczeniem społecznym i Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

Apelację od wyroku wywiodła E. B. zarzucając mu:

1) naruszenie przepisów postępowania:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 65 k.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przy ocenie spornej umowy o pracę polegające na uznaniu, że stosunek prawny między stronami nie nosił cech umowy o pracę, dokonane przez przyzmat zachowań ubezpieczonej

o charakterze epizodycznym wskutek całkowicie dowolnych, sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, ustaleń w zakresie czasu i miejsca pracy ubezpieczonej - w tym epizodycznego wykonywania pracy we W. i to na wyraźne polecenie pracodawcy;

w następstwie błędnej interpretacji podporządkowania pracodawcy, wyrażającej się w stałym kontakcie telefonicznym i mailowym; z przemilczeniem specyfiki stanowiska pracy zajmowanego przez ubezpieczoną - dyrektora ds. rozwoju i szerokiego zakresu powierzonych jej czynności, które wskazują na jej zatrudnienie na stanowisku związanym z zarządzaniem przedsiębiorstwem

i powodowaną tym potrzebę uelastycznienia stosunku pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z prawem, niezgodne z doświadczeniem życiowym, nielogiczne i całkowicie dowolne ustalenie i wnioskowanie, że skoro przedstawiono fakturę za 2014 r. na usługę prawniczą to zatrudnienie E. B. nie miało racjonalnego uzasadnienia, w sytuacji gdy przedstawiona faktura była przykładową by wykazać, ile za poszczególną usługę prawną ponosiła (...) sp. z o.o. w odniesieniu do zatrudnienia powódki, która świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i w pełnym zakresie obowiązków wynikających z jej zakresu, a nie tylko

w zakresie pomocy prawnej, brak oceny innych przedłożonych faktur a dot. zakresu obowiązków E. B. jako pracownika, ponadto Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił na jakiej podstawie i w jakim zakresie odmówił wiarygodności świadków B. B., T. B., K. K. (1) oraz A. C. (1), pominięcie w ocenie zeznań świadka M. S.;

- art. 476 § 2 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 477⁹ § 1 k.p.c. i w zw. z art. 83 ust. 2 ustawy systemowej poprzez wyjście poza zakres rozpoznania sprawy określony treścią zaskarżonej decyzji i wydanie orzeczenia na podstawie okoliczności, które nie były przedmiotem badania i nie były tym samym sporne między stronami (charakter stosunku prawnego),

2) naruszenie przepisów prawa materialnego art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że ubezpieczona nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia u zainteresowanego mimo faktycznego świadczenia pracy w ramach stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu wypadkowemu od dnia 13 czerwca 2014 r. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o., w związku z zawartą i wykonywaną umową o pracę z dnia 13 czerwca 2013 r. kontynuowaną nadal oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca szczegółowo przedstawiła argumentację na poparcie swojego stanowiska.

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny, zważył co następuje:

Apelacja E. B., w świetle uzupełnionego przez Sąd II instancji materiału dowodowego w trybie art. 382 k.p.c., jest niezasadna.

Przedmiotem sporu między stronami było, czy E. B. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. w B. podlega od dnia 13 czerwca 2014 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, wskazać należy, że apelująca błędnie podnosiła zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy dyspozycji przepisu art. 233 k.p.c. W orzeczeniu z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98 (OSN PiUS 2000 nr 17, poz. 655), Sąd Najwyższy stwierdził, że normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd

w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie

o przeciwstawnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań pomiędzy podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko

w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest wystarczające jedynie przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, niepubl.).

Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił, na jakiej podstawie odmówił wiarygodności świadków B. B., T. B., K. K. (1) oraz A. C. (1). Z kolei zeznania świadka M. S. nie miały istotnego znaczenia dla ustalenia czynności spornych dotyczących wykonywania pracy przez wnioskodawczynię w spornym okresie czasu na rzecz pracodawcy. Wbrew twierdzeniom skarżącej wyjazd do W. nie miał charakteru epizodycznego, skoro sporny okres zatrudnienia trwał od dnia 13 czerwca 2014 r. do dnia 13 sierpnia 2014 r. (8 tygodni), a wyjechała ona do W. w okresie od dnia 23 lipca 2014 r. do dnia 13 sierpnia 2014 r. (3 tygodnie).

Ponadto zarzut naruszenia art. 476 § 2 pkt 1 k.p.c. w zw. z art. 477⁹ § 1 k.p.c. i w zw. z art. 83 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.; dalej ustawa systemowa) jest chybiony. Postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia rentowego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego przez ubezpieczonego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy. Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Skoro zaskarżona decyzja została wydana w przedmiocie podlegania ubezpieczeniom społecznym, to Sąd Okręgowy prawidłowo rozpoznał odwołanie ubezpieczonej i procedował w tym zakresie.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w oparciu o materiał dowodowy, którym dysponował, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z art. 233 k.p.c. – nie wysnuł wniosków sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. A zatem nie dopuścił się uchybień procesowych, które uzasadniałyby ingerencję Sądu odwoławczego w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy rozważał, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami, tj. E. B. a (...) Spółka z o.o. w B. 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 stanowisko Sądu pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym poglądzie 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 dnia: 6 grudnia 1990 r., II UR 9/90, OSP 1991, nr 7-8, poz. 172; 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00). To oczywiste wymaganie wynika z art. 6 ust. 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy systemowej).

Wskazać należy, że 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. (obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły; obowiązek świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika i wynagradzania pracownika za świadczoną pracę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści 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.

W wyroku z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564 Sąd Najwyższy wskazał, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

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 dnia 18 maja 2006 r. (III UK 32/06),

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 dnia 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05, LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006 r.

(II UK 2/06, 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.

Przedmiotem analizowanej sprawy jest kwestia podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Istota sporu sprowadzała się natomiast do problemu ważności umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawczynią E. B. a (...) Spółka z o.o. w B. w dniu 13 czerwca 2014 r.

Przepis art. 83 k.c. wprowadza nieważność pozornej czynności prawnej stanowiąc,

że „nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru”. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce

w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS Nr 21/2002, poz. 527).

Pozorność oświadczenia woli w świetle art. 83 § 1 k.c. jest to symulacja, która musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Na pozorność muszą się składać oba te elementy łącznie (vide: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna., Lex, 2012, Kidyba A., Gawlik Z., Janiak A., Jedliński A., Kopaczyńska-Pieczniak K., Niezbecka E., Sokołowski T.).

Odnosząc się konkretnie do umowy o pracę Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż uznaje się ją za zawartą dla pozoru, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c. Nie można jednak przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa ta była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że umowa zawarta pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek w dniu 13 czerwca 2014 r. nie nosiła cech umowy o pracę i dlatego nie mogła prowadzić do ustalenia, iż w spornym okresie skarżąca podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

Sąd Okręgowy szczegółowo, wnikliwie i obszernie odniósł się do kwestii spornych uznając, E. B. nie spełniła wszystkich przesłanek rzeczywistego (prawdziwego) nawiązania stosunku pracy od dnia 13 czerwca 2014 r. wynikających z treści art. 22 § 1 k.c. Sąd Apelacyjny tę ocenę w pełni podziela, bez konieczności jej powielania.

Sąd Apelacyjny analizując niniejszą sprawę pragnie podkreślić, że nawet gdyby przyjąć, że zainteresowana spółka potrzebowała pracownika, aby rozwinąć swoją działalność, to ten pracownik byłby potrzebny do zatrudnienia w takich realiach, aby ta działalność uległa faktycznie rozwinięciu, ale w ramach możliwości zatrudnienia tego pracownika. Natomiast zainteresowana spółka na koniec roku obrotowego 2014 zanotowała stratę w wysokości 66.765,62 zł, natomiast na koniec roku 2013 r.- zysk w wysokości 913,05 zł. W 2014 r. spółka zalegała w płatnościach składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz Fundusz Pracy. W tej sytuacji obciążanie pracodawcy poprzez zatrudnianie E. B. (rocznie ponad 120.000 zł) jest pozbawione logiki i nieuzasadnione pod względem ekonomicznym. Na marginesie wskazać należy, że jedyny udziałowiec spółki (...) nie posiadała wiedzy na temat wysokości strat poniesionych przez spółkę, liczby pracowników i wysokości ich wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje wykształcenia wnioskodawczynie (ekonomiczne, prawnicze i socjologiczne), jednakże A. C. (1) motywowała, że zatrudniając E. B. kierowała się potrzebą zatrudnienia specjalisty z zakresu oświaty, a takiej wiedzy i doświadczenia ubezpieczona nie posiadała.

W ocenie Sądu Apelacyjnego znamioną kwestią był brak podporządkowania E. B. względem pracodawcy.

Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że przedstawiciele nauki prawa pracy (W. Szubert, O charakterze prawnym stosunku pracy, PiP 1964, z. 7, s. 87 i n.; Z. Salwa, Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1971, s. 113; A. Małanowski, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 71) wyinterpretowali szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć - zgodnie z art. 22 § 1 k.p. - istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Poza sporem jest, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, PiP 1992, z. 10, s. 67.). Przyjmuje się, że pojęcie kierownictwa pracodawcy obejmuje nie tylko typowe zależności związane z wydawaniem pracownikowi poleceń, ale również obowiązek świadczenia pracy w określonym miejscu i czasie oraz przestrzeganie zasad organizacji oraz porządku pracy określonego w regulaminie (szersze ujęcie podporządkowania pracowniczego) - T. D., Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach, W. 2006, s. 384. W rezultacie nie ma wątpliwości, że podległość pracownika pracodawcy ma charakter wieloaspektowy (S. P., Jeszcze o pojęciu podporządkowania pracownika w świetle polskiego prawa pracy, NP 1980, nr 2, s. 107). Przedstawiając tą cechę można pogrupować przejawy zależności pracownika względem pracodawcy na trzech płaszczyznach.

Pierwszą z nich jest podporządkowanie organizacyjne. Polega ono na tym, że to do pracodawcy należy określanie zasad, jakie będą obowiązywać przy świadczeniu pracy, a także warunków wzajemnych świadczeń stron. Celnie w tym zakresie podniósł Sąd Najwyższy (uzasadnienie wyroku z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, NP 1981, nr 6, s. 14.), że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się także konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Wypada dodać, że charakterystyczne dla podporządkowania organizacyjnego jest, że to pracodawca dostarcza pracownikowi środki pracy (materiały, narzędzia, ubiór roboczy) oraz organizuje stanowisko pracy (zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 lutego 1959 r., IV CR 371/58, OSNCK 1969, Nr 3, poz. 70, oraz w wyroku z dnia 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69, LEX nr 14053). Dla stosunku pracy charakterystyczne jest również, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (J. Ż., Umowa o pracę z samym sobą, Pr. Pracy 1996, nr 11, s. 26.). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Oznacza to, że wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Zależność ta była wielokrotnie podnoszona w orzeczeniach Sądu Najwyższego. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 223, podkreślono, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Druga płaszczyzna dotyczy poleceń pracodawcy. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Relacja występująca pomiędzy pracownikiem i pracodawcą ma charakter złożony. Pracodawca jest organizatorem procesu pracy, ponosi w tym zakresie ryzyko. Powyższe uzasadnia przyznanie mu szerokich uprawnień władczych. Dotyczą one przede wszystkim określenia zadań, ale również wskazania sposobu ich realizacji. Oferujący pracę może w dowolnej formie realizować te uprawnienia. Pracodawca w trakcie procesu pracy konkretyzuje, w formie poleceń, treść obowiązków pracownika (H. Lewandowski, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice), Warszawa 1977, s. 22-23). W rezultacie przyjmuje się, że prawo do wydawania poleceń jest nieodzownym

atrybutem pracodawcy i jest charakterystyczne jedynie dla stosunku pracy. Zatem, pracodawca jest uprawniony do wyznaczania poszczególnych zadań i wskazywania sposobu ich wykonania. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Uprawnienie to może być realizowane przez pracodawcę w różnej formie, a ich przejawem mogą być nakazy, zakazy, wskazówki przekazywane na bieżąco pracownikowi w procesie pracy, jak i zarządzenia czy instrukcje, ustne lub pisemne, adresowane do mniejszej bądź większej grupy pracowników (Z. Góral, H. Lewandowski (w:) Prawo pracy po zmianach. Praca zbiorowa, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 99-100, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35). Obrazowo rzecz ujmując, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków zawodowych, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (J. Piątkowski, Zagadnienia prawa stosunku pracy, Toruń 2000, s. 41).

Ostatnim trzecim wymiarem kierownictwa pracodawcy jest podporządkowanie represyjne i dystrybucyjne. Polega ono na możliwości karania i nagradzania pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 21 kwietnia 2015 r., III AUa 1567/14, LEX nr 1724078).

Sąd Apelacyjny dostrzega, że w aktualnych realiach rynku pracy nastąpiło wyraźne przesunięcie oczekiwań pracodawców, którzy doceniają samodzielność i efektywność świadczonej pracy zwłaszcza na stanowiskach kardy zarządzającej, jednakże w realiach niniejsze sprawy zaakcentować należy, że pracodawca nie zorganizował ubezpieczonej stanowiska pracy i środków pracy. Nie miała ona służbowego laptopa, drukarki, czy też samochodu lub telefonu. Miała wykonać określone zadanie, ale płatnika składek nie dostarczył jej narzędzi pracy. Nie wykonywała pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Świadek A. C. (1) zeznała, że nie interesowało jej paliwo, nie rozliczały się jeśli chodzi o narzędzia pracy. E. B. od lipca 2014 r. przysyłała jej raporty raz lub dwa razy w tygodniu. Dzwoniły do siebie, początkowo raz czy dwa razy w tygodniu wnioskodawczyni bywała w siedzibie firmy przy ul (...) w B.. Jak wyjechała do W. to przyjeżdżała co dwa tygodnie (zeznania świadka A. C. - k. 111-113, zapis na płycie CD – 00:04:31-00:59:43, płyta CD – k. 116 a.s.).

E. B. przesłuchana w charakterze strony zeznała, że od 23 lipca 2014 r. nie przebywała w B. tylko we W.. Po trzech tygodniach przyjechała na jedno spotkanie podsumowujące do A. C. (1). Zeznała, że przez trzy tygodnie przygotowywała ocenę atrakcyjności miasta W. pod względem nowego przedszkola (przesłuchanie E. B. – k. 148-149 a.s., zapis na płycie CD 00:02:14-00:24:22, płyta CD –k. 151 a.s.).

Sąd Okręgowy trafnie ustalił, że ubezpieczona przez okres od dnia 13 czerwca 2014 r. do dnia 14 sierpnia 2014 r. przysłała za pośrednictwem poczty elektronicznej do A. C. (1) cztery wiadomości. Do pierwszej wiadomości z dnia 20 czerwca 2014 r. ubezpieczona załączyła następujące dokumenty: opinię prawną na temat monitoringu wizyjnego w przedszkolu wraz z załącznikami – projektami dokumentów, które winny zostać przygotowane w sytuacji wprowadzenia monitoringu.

Do drugiego maila z dnia 1 lipca 2014 r. ubezpieczona załączyła wzory dokumentów do kontaktu z dostawcami. W trzecim mailu z dnia 15 lipca 2014 r. przesłane została sporządzona przez ubezpieczoną procedura windykacji należności Przedszkola. Wreszcie w czwartym mailu z dnia 8 sierpnia 2014 r. ubezpieczona zawarła analizę możliwości inwestycyjnych na terenie W.. Brak jest jakichkolwiek wiadomości kierowanych od pracodawcy do ubezpieczonej. Ubezpieczona w czerwcu i na początku lipca 2013 r. mogła być kilka razy obecna w siedzibie pracodawcy, ponieważ w tym okresie przebywała przez jakiś czas w B., mieszkając w domu rodzinnym. Okoliczność obecności ubezpieczonej w siedzibie spółki potwierdza jedynie jej pracodawca- A. C. (1). A. C. (1) realnie nie kierowała pracą ubezpieczonej, nie ma tam bowiem żadnej wiadomości, która to świadek kierowałaby do ubezpieczonej, brak jest więc dowodów na to, aby to pracodawca wskazywała na konkretne zadania do realizacji, modyfikowała je, zakreślała konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. A. C. (1) nie kontrolowała ubezpieczonej, miała ona zatem pełną swobodę co do

czasu i sposobu wykonywania powierzonych czynności. Nie można mówić o jakiegokolwiek kontroli sprawowanej przez pracodawcę nad obowiązkami wykonywanymi przez odwołującą. Twierdzenia stron o częstym kontakcie telefonicznym nie zostały w żaden sposób potwierdzone, np. wykazem rozmów telefonicznych.

Sąd Apelacyjny miał również na względzie, że aneksem nr (...) do umowy o pracę z dnia 4 maja 2016 r. zmieniono czas obowiązywania umowy o pracę – od dnia 13 czerwca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2018 r. E. B. pracowała od dnia 27 stycznia 2016 r. do dnia 10 lutego 2016 r. na 1/2 etatu za kwotę 4.980 zł. Obecnie przebywa na urlopie wychowawczym (oświadczenie z dnia 20 września 2016 r. A. C. (1) - k. 231 t. II a.s.).

Na rozprawie apelacyjnej ubezpieczona wskazała, że decyzja o rezygnacji z pracy w (...) sp. z o.o. była wynikiem uniesienia po wyroku Sądu Okręgowego oraz koniecznością opieki nad dzieckiem we W.. O ile zrozumiałe są motywy związane z konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, to w sytuacji, gdyby ubezpieczona rzeczywiście wykonywała czynności pracownicze, to kontynuowałaby je bez względu na wynik postępowania sądowego.

Zarówno ubezpieczona, jak i A. C. (1) przedstawiały zadania dyrektora do spraw rozwoju, które miały doprowadzić do rozszerzenia działalności spółki, przejścia przedszkola lub otwarcie nowych. Ostatecznie te plany się nie powiodły.

Świadek A. C. (1) zeznała przed Sądem Okręgowym, że przyjęcie przedszkola w K. nastąpi pod koniec 2015 r. Zeznając uzupełniająco przed Sądem II instancji w dniu 24 listopada 2016 r. wskazała, że do przejścia jeszcze nie doszło. Również nie otworzyła, ani nie przejęła przedszkola we W.. Nie wdrożyła również procedury monitoringu z uwagi na przeszkody prawne (zeznania świadka A. C. – k. 244, zapis na płycie CD 00:01:16-00:16:06, płyta CD – k. 246 t. II a.s.).

Odnosząc się do twierdzeń ubezpieczonej odnośnie osiągnięcia przez nią wysokim wynagrodzeń na poprzednio zajmowanych stanowiskach, wskazać należy, że nie mają znaczenia dla oceny spornych okoliczności – wykonywania w spornym okresie czynności w ramach stosunku pracy.

Z kolei odnosząc się do faktur złożonych przez A. C. (1) obrazujących wysokość poniesionych przez płatnika składek kosztów na obsługę prawną, to wskazać należy, że została ona zobowiązana do przedłożenia faktur wystawionych przez kancelarie prawnicze. Faktury zostały złożone bez zastrzeżenia, że są to jedynie przykładowe rozliczenia.

Odnosząc się do zarzutu skarżącej, że Sąd Okręgowy nie ocenił innych faktur a dotyczących zakresu jej obowiązków, wskazać należy, że ubezpieczona nie wykazała, aby miała kwalifikacje do przeprowadzenia np. szkolenie dla przedszkola niepublicznych, którego dotyczyła faktura z dnia 2 września 2014 r. (k.133 t. I a.s.).

W konsekwencji uznać należało, że pomiędzy stronami w ogóle nie doszło do nawiązania stosunku pracy a oświadczenie wnioskodawczyni zostało złożone za zgodą płatnika wyłącznie dla pozor. W sposób uprawniony zatem, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że dokumenty zgromadzone przez strony w toku postępowania (w tym umowa o pracę, listy obecności, zaświadczenie lekarskie, listy płac, karta stanowiska pracy, umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy) zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby potwierdzenia rzekomego zatrudnienia wnioskodawczyni. Zdaniem Sądu przedmiotowe dokumenty zostały przygotowane jedynie na potrzeby ewentualnej kontroli ze strony organów administracyjnych i miały na celu wyłącznie upozorowanie faktu zawarcia umowy o pracę celem osiągnięcia skutku w postaci umożliwienia wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne zaznaczyć trzeba, że przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - stosownie do art. 22 k.p. - osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę „formalnie

zawarły”. Tak więc zawarcie umowy o pracę, bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego (prawa do urlopów związanych z chorobą lub macierzyństwem), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A w sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia

do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników. A to z tej przyczyny,

że pomimo zawartej umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 545/03, OSNP 2005 Nr 24, poz. 338 oraz z dnia

5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294). Należy podkreślić, że w wyniku spornej umowy mogłoby dojść do nawiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią, jeśli doszło

do rzeczywistego świadczenia przez nią pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli gdy praca jest wykonywana według przymiotów stosunku pracy zgodnie z wolą pracownika

i pracodawcy (art. 22 § 1 k.p. i art. 11 k.p.). Chodzi więc o sytuację, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do pracy, godzi się na świadczenie przez niego pracy i wypłaca mu wynagrodzenie,

a pracownik na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem prace świadczy wiedząc, że realizuje obowiązki wynikające ze stosunku pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia

8 grudnia 2015 r., III AUa 46/15, LEX nr 1950448). Tymczasem okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy, zebrany w sprawie materiał dowodowy i na jego podstawie wyciągnięte wnioski, dają podstawę do dokonania ustalenia, że pomiędzy ubezpieczoną i zainteresowaną spółką nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy z uwagi na brak świadczenia pracy w reżimie pracowniczym.

Apelacja E. B. nie zawierała zarzutów które skutkowałyby koniecznością zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku. W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 4 w zw.

z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) mając na względzie wartość 9.960 zł.

SSA Michał Bober SSA Lucyna Ramlo SSA Aleksandra Urban