

Sygn. akt III AUa 98/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Joanna Baranowska

Sędziowie: SSA Lucyna Guderska (spr.)

del. SSO Hanna Parzybut-Dan

Protokolant: stażysta Weronika Skalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 października 2015 r. w Ł.

sprawy **J. P.** przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

**przy udziale zainteresowanej E. S.**

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym,

na skutek apelacji J. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 18 listopada 2014 r. sygn. akt VIII U 5952/13,

**oddala apelację.**

**Sygn. akt III AUa 98/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 12 sierpnia 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że J. P. od dnia 11 marca 2013 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek E. S. (...). W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał na krótki okres pomiędzy zatrudnieniem J. P. a wystąpieniem niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży (18 kwietnia 2013 r.). Zdaniem organu, umowy o pracę zawarte w dniach 11 i 25 marca 2013 r. były umowami pozornymi a działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń J. P. w charakterze pracownika świadczą o chęci świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W odwołaniu od powyższej decyzji J. P. wniosła o jej zmianę przez stwierdzenie, że J. P. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 11 marca 2013 r. Podniosła, że na stanowisku pracownika biurowego zajmowała się sprawami kadrowymi, przygotowaniem materiałów szkoleniowych oraz wdrażaniem systemów ISO.

Zaskarżonym wyrokiem z 18 listopada 2014r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie.

Sąd I instancji ustalił, że E. S. od 24 stycznia 2005 r. do 1 października 2013 r. prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...) i przed 11 marca 2013r. nie zatrudniała innych pracowników.

Ogłoszenie o poszukiwaniu nowego pracownika E. S. wywiesiła w lokalu gastronomicznym prowadzonym przez jej matkę. Na spotkaniu odwołującej się z E. S. w lokalu gastronomicznym omówiono warunki zatrudnienia, przy czym nie poruszono wykonywania osobistego pracy przez J. P.. Zainteresowana nigdy nie kontrolowała, czy J. P. zlecone jej czynności wykonywała osobiście.

J. P., urodzona (...), o wykształceniu wyższym w zakresie specjalisty ds. systemów jakości w przedsiębiorstwie, od 16 września 2010 r. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...).

W dniu 11 marca 2013 r. pomiędzy E. S. a J. P. zawarta została umowa o pracę na okres próbny od 11 marca 2013 r. do 24 marca 2013 r., mocą której J. P. miała świadczyć pracę na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.500,00 zł brutto. W umowie wskazano, że pracownik będzie wykonywał powierzone mu obowiązki na własnym sprzęcie biurowym oraz będzie ponosił koszty materiałów biurowych. Bezpośrednią przyczyną zawarcia przez E. S. z J. P. umowy była zwiększona ilość obowiązków pracodawcy na początku 2013 r.

Zgodnie z zakresem obowiązków i czynności przekazanych J. P. przez pracodawcę odwołująca miała m.in.:

- rzetelnie i efektywnie wykonywać przydzielone obowiązki oraz prace powierzone,
- informować pracodawcę o stanie prowadzonych spraw i zaistniałych problemach,
- wykonywać zadania powierzone jej przez pracodawcę,
- prowadzić akta osobowe pracowników,
- prowadzić ewidencję czasu pracy,
- prowadzić ewidencję urlopów i zwolnień lekarskich,
- sporządzać umowy pracownicze.

Ponadto wskazano, że powierzone obowiązki J. P. będzie wykonywać w miejscu swojego zamieszkania, a zakup i gospodarowanie materiałami biurowymi niezbędnymi do wykonywania powierzonych obowiązków spoczywa na J. P..

Zaświadczenie lekarskie z 11 marca 2013 r. wskazuje na brak przeciwwskazań do wykonywania przez odwołującą się pracy na stanowisku pracownika biurowego.

J. P. odbyła szkolenie wstępne z zakresu bhp.

W dniu 25 marca 2013 r. E. S. zawarła z J. P. kolejną umowę o pracę na czas określony od 25 marca 2013 r. do 24 marca 2015 r. na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze 1/2 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.500,00 zł brutto. W umowie tej wskazano, że pracownik będzie wykonywał powierzone mu obowiązki na własnym sprzęcie biurowym oraz będzie ponosił koszty materiałów biurowych.

Odwołująca się miała zajmować się przygotowaniem materiałów szkoleniowych, przepisywać teksty, wstawiać zdjęcia oraz drukować prospekty. Większość pracy wykonywanej przez J. P. miała sprowadzać się do przepisywania tekstów. Zainteresowana nie kontrolowała ilości czasu poświęcanego danego dnia przez J. P. na pracę. Gdy odwołująca się wykonała obowiązki w krótszym czasie mogła spożytkować wolny czas w dowolny sposób. Czas, w którym odwołująca się miała wykonywać obowiązki, był pozostawiony jej uznaniu. Strony nie uzgodniły, w jakich godzinach ma odbywać się praca oraz kiedy mają spotykać się w celu rozliczenia. Spotkania i zdawanie wykonanej pracy odbywały się w różnych terminach, w czasie uzgadnianym przez strony.

Z uwagi na fakt, że firma (...) nie posiada biura ani lokalu, J. P. powierzone jej obowiązki miała wykonywać w swoim domu. Wynagrodzenie, jakie miała otrzymywać, miało być rekompensatą za zużycie sprzętu biurowego (komputera, drukarki) oraz materiałów biurowych.

E. S. była widywana w mieszkaniu J. P. w różnych terminach, zazwyczaj po południu.

J. P. stała się niezdolna do pracy od 18 kwietnia 2013 r., a w dniu (...) urodziła dziecko. E. S. nie zatrudniła nowego pracownika w miejsce J. P..

Przychody firmy (...) kształtowały się w 2013 r. następująco:

- styczeń – 5 850,00 zł

- luty – 16 450,00 zł

- marzec – 15 450,00 zł

- kwiecień – 12 450,00 zł

- maj – 2 950,00 zł

- czerwiec – 950,00 zł

- lipiec – 3 000,00 zł

- od sierpnia do grudnia – 0 zł.

Wydatki w 2013 r. osiągnęły łącznie kwotę 41 317,96 zł a dochód firmy za 2013 rok wyniósł 15 782 ,04 zł.

Ze świadectwa pracy otrzymanego przez J. P. od firmy (...) wynika, że J. P. miała świadczyć pracę od 11 września 2013 r. do 30 września 2013 r., a przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja pracodawcy.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom odwołującej się oraz zainteresowanej, w których wskazywały na realność zawartych pomiędzy nimi umów o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez J. P. w ramach tych umów. Sąd wskazał, iż sama okoliczność, że pewne czynności były wykonywane przez stronę na rzecz drugiej strony nie świadczą, iż łączyła je umowa o pracę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Podkreślił, że zeznania M. W. wskazują na fizyczną obecność E. S. w mieszkaniu odwołującej się, jednak nie pozwalają na przyjęcie, że J. P. faktycznie realizowała umowę o pracę, jak również nie stanowią dowodu, iż odwołującą się i zainteresowaną łączył stosunek pracy a nie inny stosunek zobowiązaniowy. Również dokumenty w postaci zaświadczenia lekarskiego czy też karty szkolenia BHP nie świadczą o faktycznym wykonywaniu przez J. P. umów o pracę. Podniósł, że w toku postępowania nie przedstawiono żadnych dokumentów świadczących o faktycznym, osobistym wykonywaniu przez J. P. pracy na rzecz E. S..

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie tego Sądu nie ulega wątpliwości, iż J. P. wykonywała odpłatnie powierzone jej czynności na rzecz firmy (...), ale umowa jaka łączyła strony nie była umową o pracę, pomimo że strony nadały jej taką nazwę.

Przywołując treść art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz treść art. 1 ust. 1 i art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa Sąd wskazał, że pracownik podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Sąd wskazał, że przez nawiązanie stosunku pracy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym

przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wyjaśnił, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji, przy czym zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Dopiero w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym - nazwanym przez nie umową o pracę - zdecydowanie nie występowały elementy typowe dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), występowały natomiast elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Wówczas, dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej. W świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania.

Sąd wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się nadto, że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art. 83 § 1 kc. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi.

Sąd podkreślił, że pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że J. P. nie świadczyła na rzecz zainteresowanej pracy w ramach stosunku pracy, nie doszło bowiem do spełnienia podstawowych elementów stosunku pracy.

Sąd podniósł, że odwołująca się i zainteresowana ustalając warunki umowy nie określiły, kiedy faktycznie czynności mają być wykonywane J. P., zaś wykonanie czynności polegających na przepisaniu na komputerze tekstów, było pozostawione wyłącznie decyzji odwołującej się – kiedy przystąpi do realizacji zadania i ile czasu na to poświęci. Zaznaczył, że sama odwołująca się przyznała, że jeżeli z pracą uporała się szybciej pozostały czas, kiedy teoretycznie pozostawała jako pracownik pod władztwem pracodawcy, mogła spożytkować dla siebie, nie świadcząc pracy. Z. nie nadzorowała wykorzystania czasu pracy przez odwołującą się, zakreślała tylko termin, do którego czynności miały być wykonane i interesowało ją wyłącznie pod tym względem dotrzymanie terminów przez J. P.. Zdaniem Sądu, z punktu widzenia pracodawcy taka sytuacja jest dla niego niekorzystna, bowiem płaci on wynagrodzenie za czas pracy, gdy faktycznie pracownik obowiązków nie wypełnia. Zaznaczył, iż przy umowie o pracę istotne jest, w jakim czasie pracownik świadczy pracę np. w porze nocnej, w dni wolne od pracy. Tymczasem z zeznań odwołującej się i zainteresowanej wynika, iż zainteresowana określała swoje oczekiwania co do realizacji powierzonych J. P. zadań i oczekiwała wykonania zadania z należytą starannością. Tym samym twierdzenia stron zakwestionowanych

umów zbliżają zawarte umowy nie do stosunku pracy, ale do cywilno-prawnej umowy zlecenia. Takie stanowisko uzasadnione jest tym, że pomimo dość obszernego określenia obowiązków pracowniczych J. P., miały się one sprowadzać właściwie tylko do przepisywania tekstu, a więc do najprostszych prac biurowych, do których nie potrzebne są kwalifikacje, na jakie powoływała się zainteresowana. Ponadto trudno założyć, że do tego rodzaju czynności pracodawca decyduje się zatrudnić osobę na podstawie stosunku pracy.

W ocenie Sądu I instancji, wątpliwości budzi także fakt, że to pracownik miał ponosić koszty materiałowe, sprzętowe, a swego rodzaju rekompensatą miało być wynagrodzenie określone w umowie. Takie określenie tym bardziej zbliża zawarte umowy do umów cywilno-prawnych, ale zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na jednoznacznie stwierdzenie, że faktycznie doszło do świadczenia jakichkolwiek czynności przez odwołującą się na rzecz zainteresowanej. Zainteresowana na bieżąco nie kontrolowała ani czasu pracy, ani wykonywania czynności J. P., nie wydawała jej wiążących poleceń. Ponadto Sąd zwrócił uwagę okoliczność, iż w ogóle zainteresowana nie zastrzegła, aby osobiście czynności były wykonywane przez odwołującą się, a temat ten nie został w ogóle poruszony przy nawiązaniu umowy. Jeżeli umowa miała być wykonywana w domu, to istotne było zastrzeżenie tego. Sąd wskazał, że zainteresowana nie miała w procesie wykonywania pracy żadnego władztwa nad odwołującą się. Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu I instancji, wskazują, że nawiązany między odwołującą się a zainteresowaną stosunek prawny nie był stosunkiem pracy w rozumieniu Kodeksu pracy ale stosunkiem o charakterze cywilno-prawnym. To powoduje, iż stosunek pracy ma charakter pozorny.

Z tych względów, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy odwołanie oddalił.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła J. P., zarzucając:

1/ obrazę przepisów prawa materialnego polegającą na naruszeniu art. 22 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, iż łączący J. P. i E. S. stosunek prawny nie wykazywał cech stosunku pracy, podczas gdy z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż charakter zawartej umowy spełnia wszystkie wymagania konieczne do zakwalifikowania go jako stosunek pracy;

2/ naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolne ustalenie, że nie został zastrzeżony przez strony obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracownika oraz że nie zostało określone w jakich godzinach ma odbywać się praca, a także że czas, w którym odwołująca się miała wykonywać pracę na rzecz zainteresowanej był pozostawiony uznaniu J. P., która nie podlegała podporządkowaniu pracowniczemu, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań J. P., E. S. oraz M. W. jednoznacznie wskazuje zarówno na przedział godzinowy pracy jak i o na okres czasu w którym pracownik świadczył pracę pod kierownictwem pracodawcy, ewentualnie pozostawał w gotowości do pracy.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że J. P. z tytułu zatrudnienia u E. S. w okresie od dnia 11 marca 2013 r. podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Ponadto wniosła

o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, że pomimo, iż pewne elementy stosunku prawnego łączącego strony nie są charakterystyczne dla stosunku pracy, choć nie są sprzeczne z jego duchem, to przeważająca ich część oceniana przez pryzmat wykonywania umowy jest charakterystyczna dla stosunku pracy określonego w art. 22 § 1 k.p. Podniosła, że określenie kierownictwa w stosunku pracy wymaga uwzględnienia wszystkich środków prawnych służących oddziaływaniu na proces świadczenia pracy. Jednym z nich jest uprawnienie pracodawcy do wydawania poleceń, które dotyczyć mogą zarówno określenia zadań do wykonania jak i wskazania sposobu ich realizacji. Zdaniem skarżącej, materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wskazuje na fakt wydawania przez zainteresowaną

poleceń wnioskodawczyni poprzez wskazywanie konkretnych czynności do wykonania oraz podawanie szczegółowych wytycznych dotyczących sposobu sporządzenia dokumentów.

Apelująca podniosła, że nie tylko była zależna gospodarczo od pracodawcy, ale także występował element obowiązku starannego działania oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. Bezwzględnie obowiązywała także zasada odpłatności. Również istotny jest fakt, że przez cały czas trwania umowy występowała ciągłość świadczenia pracy zaś E. S. ponosiła wyłączną odpowiedzialność za zapewnienie pracy J. P.. Fakt świadczenia pracy przez pracownika w innym miejscu niż siedziba pracodawcy a co za tym idzie brak ciągłego fizycznego nadzoru pracodawcy w aspekcie zmieniających się zasad rynku pracy nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że strony zawarły umowę o pracę, jeżeli spełnione są inne warunki charakterystyczne dla stosunku pracy, tak jak ma to miejsce w niniejszej sprawie.

W ocenie skarżącej, twierdzenia Sądu I instancji o nie istnieniu stosunku pracy na tej podstawie, iż J. P. wskazała, że jeśli pracę wykonała przed końcem czasu pracy to ten czas mogła spożytkować dla siebie są nieuprawnione i sprzeczne z doświadczeniem życiowym. J. P. przez cały czas pracy pozostawała w gotowości do pracy, za który to czas też otrzymywała wynagrodzenie. Podniosła, że – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego - nie mogła swobodnie dysponować swoim czasem pracy, świadczyła pracę na rzecz E. S. codziennie w ściśle określonym czasie, tj. w godzinach 17-21 i w tym czasie wnioskodawczyni pozostawała do dyspozycji pracodawcy, wykonywała jej polecenia. Za wykonywaniem pracy w warunkach stosunku pracy przemawia także fakt świadczenia pracy we wszystkich dniach tygodnia i w wyznaczonych godzinach.

W ocenie skarżącej nie ma potrzeby w umowie o pracę odrębnego zastrzeżenia obowiązku osobistego świadczenia pracy przez pracownika. Dodatkowo za koniecznością osobistego świadczenia pracy przemawia fakt posiadania przez wnioskodawczynię odpowiednich kwalifikacji. Wywodzenie przez Sąd braku obowiązku osobistego świadczenia tylko z tego powodu, że strony odrębnie nie poczyniły takich ustaleń jest sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania i nie może uzasadniać twierdzenia o braku elementu osobistego świadczenia pracy. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż J. P. wykonywała w sposób ciągły, osobiście pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w ściśle określonych porach.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja jest niezasadna.

Rozważania Sądu Apelacyjnego wypada rozpocząć od oceny trafności zarzutów prawa procesowego, bowiem przestrzeganie przepisów prawa procesowego przez Sąd pierwszej instancji ma wpływ na prawidłowe ustalanie stanu faktycznego, a prawo materialne winno być stosowane do uprzednio niewadliwie ustalonego stanu faktycznego.

W ocenie Sądu odwoławczego, wbrew zarzutom apelacji, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy są prawidłowe, kompletne i wynikają z oceny materiału dowodowego dokonanej przez pryzmat dyrektyw płynących z treści art. 233 § 1 k.p.c. Odnosząc się do zarzutu naruszenia tego przepisu należy mieć na uwadze, że co do zasady Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Jak trafnie przyjmuje się przy tym w orzecznictwie sądowym, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Wyłącznie 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, nie publ., z 29 września 2002 r., II CKN 817/00, nie publ.). Dlatego też strona chcąc podważyć sędziowską ocenę dowodów nie może ograniczać się do przedstawienia własnej ich oceny, ponieważ jest to zwykła polemika ze stanowiskiem Sądu nie

mogąca odnieść skutku. Konieczne jest wskazanie w takiej sytuacji przyczyn, dla których dokonana przez Sąd ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c.

Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy należy podkreślić, że Sąd Okręgowy – wbrew zarzutom apelacji - w sposób logiczny i przekonujący wyjaśnił, z jakich przyczyn odmówił wiary zeznaniom odwołującej się i zainteresowanej co do faktycznego wykonywania przez J. P. czynności na rzecz E. S. w reżimie pracowniczym.

Jak trafnie podkreślił Sąd I instancji, wykonywana przez J. P. na rzecz zainteresowanej praca sprowadzała się wyłącznie do przepisywania tekstu prospektów szkoleniowych i ich wydrukowania, przy czym zainteresowana nie nadzorowała czasu pracy J. P., nie wydawała jej jakichkolwiek poleceń w procesie pracy, nie kontrolowała, czy powierzone obowiązki skarżąca wykonuje osobiście. E. S. zakreślała jedynie skarżącej termin, do którego ma przepisać i wydrukować przekazane jej teksty. Jak przy tym wynika z zeznań odwołującej się, ilość przekazywanych jej materiałów do przepisania była różna, zaś jeżeli zdążyła się wcześniej uporać z ich przepisaniem, to miała wolny czas. Strony nie ustaliły przy tym przy zawieraniu spornych umów, jaką ilość tekstu będzie zobowiązana przepisać skarżąca w ciągu miesiąca, nie określiły, w jakich dniach i godzinach ma ona wykonywać zleconą jej pracę, zaś o tym kto, kiedy i w jaki sposób odbierze od niej pracę ustalały na bieżąco telefonicznie.

Podkreślić również należy, że zaoferowane skarżącej w umowach o pracę z 11 i 25 marca 2013r. stanowisko było stanowiskiem nowoutworzonym, przy czym E. S. nie zatrudniała dotychczas w firmie (...), poza skarżącą, innych pracowników. Nie wykazała ona również przekonująco motywów zatrudnienia skarżącej na podstawie umowy o pracę na pół etatu za wynagrodzeniem 1.500zł miesięcznie, szczególnie w sytuacji, gdy miesięczne przychody jej firmy w 2013r. nie były wysokie, zaś we wrześniu 2013r., czyli niespełna pół roku po zawarciu ze skarżącą umowy o pracę, zlikwidowała działalność. Twierdzenie E. S., że o zatrudnieniu J. P. zdecydowało m.in. to, że miała ona ukończony kurs zarządzania jakością, nijak się ma zresztą do rzeczywistego zakresu zleczanych przez zainteresowaną prac, które polegały na przepisywaniu materiałów szkoleniowych i ich drukowaniu a zatem wymagały jedynie umiejętności obsługi komputera i drukarki. Zwrócić też należy uwagę na okoliczność, że pisemny zakres obowiązków, które jakoby zostały powierzone skarżącej, jest bardzo szeroki i oderwany nie tylko od czynności, jakie faktycznie wykonywała J. P., tj. przepisywania i drukowania prospektów, ale i potrzeb firmy zainteresowanej. I tak np. zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków skarżąca miała m.in. prowadzić akta osobowe pracowników, ewidencję czasu pracy, urlopów, zwolnień lekarskich, sporządzać umowy pracownicze w sytuacji, gdy była ona nie tylko jedynym pracownikiem firmy, ale wykonywała pracę w miejscu swego zamieszkania. Podobnie iluzoryczne jest powierzenie skarżącej obowiązku sporządzania raportów dotyczących postępów prac nad przygotowaniem materiałów szkoleniowych do wdrażania systemu ISO w przedsiębiorstwach. Również niezrozumiałe jest zobowiązanie J. P. do nadzoru nad terminowością i prawidłowością przepisywania materiałów szkoleniowych dla firm w sytuacji, gdy nadzór w tym zakresie przypisany winien być pracodawcy. Znamienne jest ponadto, że w czasie nieobecności J. P. spowodowanej chorobą nie tylko nie zatrudniła ona nikogo na jej miejsce, ale nawet – jak podała – nikogo nie szukała, zaś we wrześniu 2013r. zlikwidowała działalność. Nieracjonalne jest takie działanie zainteresowanej, która po okresie próbnym, w dniu 25 marca 2013r. zawarła przecież ze skarżącą umowę o pracę na okres dwóch lat.

Również złożona dokumentacja nie świadczy, że J. P. wykonywała obowiązki wynikające z umów o pracę z 11 i 25 marca 2013r. pod kierownictwem pracodawcy, w wyznaczonym umową miejscu i czasie pracy. Przeciwnie, przedłożona przez zainteresowaną karta ewidencji czasu pracy skarżającej, w której wskazano, że J. P. w okresie od 11 marca do 17 kwietnia 2013r. codziennie wykonywała pracę przez cztery godziny sugeruje, że została ona stworzona na użytek niniejszego postępowania, bowiem zainteresowana sama przyznała, że nie kontrolowała czasu pracy skarżającej, co potwierdziła również J. P.. Zwrócić należy przy tym uwagę na sprzeczność w wyjaśnieniach zainteresowanej co do okoliczności, w jakich doszło do zatrudnienia J. P. w jej firmie. Otóż w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przez organ rentowy wyjaśniła ona, że nie zgłosiła w urzędzie pracy zapotrzebowania na pracownika, nie dała ogłoszenia w gazecie, ani nie wywiesiła kartki z ogłoszeniem ale przekazała znajomym informację o chęci zatrudnienia pomocy na pół etatu i w taki sposób trafiła do niej skarżąca. Natomiast przed Sądem I instancji zeznała, że wywiesiła ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika w pizzerii prowadzonej przez jej mamę.

Wbrew twierdzeniom apelacji, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by skarżąca świadczyła pracę podporządkowaną, w wyznaczonym przez pracodawcę czasie pracy, czy też by w czasie określonym przez pracodawcę pozostawała w gotowości do jej świadczenia. Wykonywanie przez J. P. czynności przepisowywania na komputerze tekstów było pozostawione wyłącznie jej decyzji co do tego, kiedy do nich przystąpi i ile czasu na nie poświęci. Zainteresowana nie nadzorowała w tym zakresie skarżącej. Odmienne twierdzenia apelacji w tym zakresie stanowią jedynie gołosłowną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego.

Podkreślenia również wymaga, że – jak wynika z treści podpisanych umów o pracę potwierdzonych zeznaniami stron - J. P. wykonywała pracę na własnym sprzęcie, tj. komputerze, drukarce, bindownicy, a także to na niej jako pracowniku spoczywały koszty zakupu wszystkich materiałów potrzebnych jej w procesie pracy, za co nie otrzymywała żadnej rekompensaty finansowej od zainteresowanej, która – jako pracodawca – mogłaby przecież wliczyć wydatki poniesione z tego tytułu (koszty materiałów biurowych, komputera, drukarki, tonerów) w koszty działalności firmy. Ta okoliczność, przy jednoczesnym braku jakichkolwiek ustaleń pomiędzy stronami, zarówno pisemnych, jak i ustnych, co do maksymalnej czy też minimalnej ilości zleconych materiałów do przepisania i druku w ciągu np. miesiąca, poddaje w wątpliwość możliwość skalkulowania (w szczególności przez pracownika), czy wysokość umówionego wynagrodzenia – która miała rzekomo rekompensować skarżącej wydatki z tego tytułu – odpowiadać będzie realnej wartości jej pracy. Tymczasem elementem typowym dla stosunku pracy jest nie tylko ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, lecz do starannego działania, jak i to, że praca wykonywana jest na ryzyko podmiotu zatrudniającego. Ryzyko pracodawcy wynika zaś z tego, że podejmując swoją działalność, bierze on na siebie odpowiedzialność za dobrą organizację procesu pracy. Jednocześnie pracodawca podejmuje ryzyko związane z działaniem siły wyższej lub innych okoliczności uniemożliwiających efektywne świadczenie pracy przez pracownika, ryzyko złej jakości materiałów, złej technologii, wad w wyposażeniu technicznym itp.

O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego, dokonując ustaleń o braku w relacjach pomiędzy J. P. a E. S. w okresie od 11 marca 2013r. cech stosunku pracy Sąd Okręgowy nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny podziela dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę dostępnych dowodów i stoi na stanowisku, że apelująca nie wykazała, by była ona sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania czy doświadczenia życiowego. Co trzeba podkreślić, Sąd ten wziął pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, a te pozwalają przyjąć, że w rzeczywistości pomiędzy skarżącą i zainteresowaną nie istniał stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p.

W świetle takiego ustalenia nie można także mówić o naruszeniu przez Sąd Okręgowy przepisów prawa materialnego.

Należy mieć również na względzie, iż nie każde wykonywanie czynności na rzecz płatnika można zakwalifikować jako wykonywanie czynności w ramach stosunku pracy, o tym decydują podstawowe elementy stosunku pracy, tj. podporządkowanie pracownicze, które polega na wykonywaniu określonej pracy, w określonym miejscu i czasie. Jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 14 września 2006 r., III UK 81/06 nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym na warunkach określonych w powołanych przepisach dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny łączący osoby w nim wymienione nie odpowiada treści art. 22 § 1 k.p.; dla stwierdzenia, czy występuje w treści łączącego strony stosunku występuję element podporządkowania należy ustalić czy występują takie elementy jak określony czas pracy, miejsce wykonywania pracy, podporządkowanie regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwu co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy oraz przestrzeganie norm



pracy (vide: wyroki Sądu Najwyższego z 27.02.1979r., II URN 19/79, z 11. 09. 1997 r., II UK 232/97, z 22. 12. 1998 r., I PKN 517/98). Wszystkie te okoliczności decydują o uznaniu, iż umowy zawarte pomiędzy J. P. a E. S. miały charakter pozorny skutkujący tym samym ich nieważnością. Jak wynika bowiem z ugruntowanego orzecznictwa o wykonywaniu pracy na rzecz płatnika, a w konsekwencji podleganiu ubezpieczeniom społecznym nie świadczy samo wypłacanie wynagrodzenia czy też opłacanie składek. Aby umowa o pracę została uznana za pozorną, zgodnie z dyspozycją przepisu art. 83 § 1 k.c., konieczne jest spełnienie łącznie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie. W pierwszym rzędzie stwierdzić należy, że dla ustalenia, iż umowa nie jest pozorna nie wystarczy sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne za osobę zgłoszoną do ubezpieczenia. Istotą zawarcia umowy dla pozoru jest wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zamiarem E. S. było oddanie przysługi skarżącej w postaci zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych w sytuacji, gdy nie potrzebowała pracownika i miała świadomość, że aktywność zawodowa J. P. – z uwagi na ciążę – będzie krótka, a zatem jej zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne będą krótkotrwałe. Za takim stanowiskiem przemawia m.in. okoliczność, że zgłoszenie J. P. przez zainteresowaną do ubezpieczeń z tytułu zawartej 11 marca 2013r. umowy nastąpiło dopiero w dniu 30 marca 2013r., a zatem w dacie, kiedy to skarżąca mogła już wiedzieć, że jest w ciąży. Ze złożonej karty przebiegu ciąży J. P. wynika bowiem, że ostatnia miesiączka wystąpiła u skarżącej 1 lutego 2013r. Z kolei skarżąca, zawierając w tym czasie umowę o pracę, była zainteresowana objęciem jej ubezpieczeniem społecznym z dodatkowego tytułu pracowniczego ze względu na spodziewaną w związku z ciążą niezdolność do pracy i związane z tym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Powyższe okoliczności przemawiają za trafnością stanowiska Sądu Okręgowego, że J. P. nie wykonywała w okresie od 11 marca 2013r. obowiązków pracowniczych na rzecz firmy (...), tj. pracy podporządkowanej, świadczonej w wyznaczonym przez pracodawcę czasie i miejscu pracy. Sąd Apelacyjny, podobnie jak i Sąd I instancji, nie neguje wykonywania przez skarżącą w jakimś zakresie czynności na rzecz zainteresowanej, działo się to jednak w reżimie innym niż pracowniczy i zbędna jest szersza analiza w tym zakresie, gdyż przedmiotem decyzji z 12 sierpnia 2013r., wyznaczającym zakres rozpoznania niniejszej sprawy, było podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym.

Jak słusznie podkreślił Sąd I instancji, podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem 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. Tym samym nie skutkuje w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego taka umowa o pracę, która nie wiąże się z wykonywaniem tej umowy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia. Chodzi tu zatem o fikcyjne zawarcie umowy, gdzie następuje zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego jako pracownika osoby, która w rzeczywistości pracy w takim charakterze nie świadczyła. Skoro zaś z ustaleń Sądu Okręgowego jednoznacznie wynika, że J. P. w okresie od 11 marca 2013r. nie świadczyła pracy na rzecz E. S. w ramach stosunku pracy, to decyzja organu rentowego stwierdzająca nie podleganie przez skarżącą pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest prawidłowa.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

Przewodnicząca: Sędziowie: