

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz
Sędziowie:	SA Krzysztof Szewczak (spr.) SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska
Protokolant: protokolant sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 r. w Lublinie

sprawy A. R.

z udziałem A. P. (1) oraz A. P. (2) współników (...) Spółki Cywilnej P. i Spółki we W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji A. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 14 lipca 2016 r. sygn. akt VIII U 234/15

oddala apelację.

Krzysztof Szewczak Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

III AUa 1186/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 16 grudnia 2014 r., znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w (...) stwierdził, że A. R. od dnia 1 września 2014 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) spółka cywilna P. i Spółka we W.. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zgłoszenie A. R. do ubezpieczeń społecznych nastąpiło jedynie pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia, na co wskazywały okoliczności związane z jej zatrudnieniem. Organ rentowy wskazał na rozbieżności dotyczące miejsca wykonywania pracy, bowiem w swoich wyjaśnieniach

ubezpieczona podała, iż miał być to L., podczas, gdy z umowy o pracę wynika, że pracę miała wykonywać we W.. O pozorności tej umowy świadczy również to, że w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim, nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Organ rentowy podkreślił również brak dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez A. R.. W ocenie ZUS, okoliczności te stanowią dowód na zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W odwołaniu od tej decyzji A. R. domagała się jej zmiany poprzez objęcie ubezpieczeniami społecznymi. Decyzji tej zarzuciła naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Podniosła, że faktycznie wykonywała obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w (...) wnosił o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2016 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd I instancji ustalił, że A. P. (1) i A. P. (2) prowadzą działalność gospodarczą pod firmą PW (...) spółka cywilna P. i Spółka we W., której przedmiotem jest sprzedaż sprzętu komputerowego, AGD, RTV. Siedziba firmy wraz ze sklepem znajduje się we W.. Wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa wykonuje A. P. (1), zaś jego żona A. P. (2) pracuje jako nauczyciel i bywa w firmie rzadko.

Wnioskodawczyni A. R. w 2012 r. ukończyła studia I stopnia na kierunku (...) na Politechnice L.. Wcześniej była zatrudniona w firmie (...) w L. na podstawie umowy zlecenia.

Wnioskodawczyni w dniu 1 września 2014 r., będąc w siódmym miesiącu ciąży, zawarła umowę o pracę z PW (...) spółka cywilna P. i Spółka, zgodnie z którą miała zostać zatrudniona jako przedstawiciel handlowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Ustalono, że jej wynagrodzenie będzie wynosiło 1680 zł brutto miesięcznie, a miejscem wykonywania przez nią pracy będzie W.. Strony umowy ustaliły, że do obowiązków A. R. będzie należało prowadzenie reklamy firmy i promocji jej działalności na terenie kraju. Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni, płatnik składek zatrudnił inną osobę na stanowisku przedstawiciela handlowego, ale w W.. W praktyce ubezpieczona miała zajmować się roznoszeniem ulotek, poprzez zostawianie ich w skrzynkach na listy w blokach mieszkalnych. Jej obowiązki obejmowały również badanie rynku poprzez dostarczanie ulotek reklamowych z hipermarketów w celu porównania cen towarów, oraz ustalanie czy dany sprzęt elektroniczny można kupić przez Internet, czy jedynie w sklepie. Czynności te była zobowiązana wykonywać na terenie L.. Pracodawca miał kontrolować jej pracę przyjeżdżając raz lub dwa razy w miesiącu do L., do jej miejsca zamieszkania, oraz telefonicznie i pocztą elektroniczną. W 2014 r. jej pracodawca zatrudnił obok skarżącej jeszcze pięciu pracowników, w tym dwóch sprzedawców. A. P. (1) zajmował się zamawianiem towarów do sklepu z hurtowni, oraz sporządzaniem pism do producentów sprzętu i hurtowników, do których zwracał się z zapytaniem o ceny towarów. Spółka (...) współpracuje stale z hurtowniami sprzętu: (...) w Ł. (od 1997 r.), (...) w G. od 6-8 lat, (...) w L. od ponad 10 lat. Z zakupionego towaru w tych hurtowniach Spółkę rozlicza księgowy.

Wnioskodawczyni przed zawarciem umowy o pracę przedstawiła pracodawcy zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do zatrudnienia na stanowisku przedstawiciela handlowego ze wskazaniem, że nie może jeździć samochodem służbowym, po czym przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktaż ogólny i stanowiskowy.

Z ewidencji czasu pracy wynika, że ostatni raz przedmiotową pracę wykonywała w dniu 10 października 2015 r. Listę obecności podpisywała jednorazowo za cały miesiąc. Od dnia 13 października 2014 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym. A. R. w dniu (...) urodziła dziecko i następnie przebywała na urlopie macierzyńskim.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie cytowanych wyżej dokumentów oraz częściowo na podstawie zeznań wnioskodawczyni, A. P. (1), oraz A. P. (2).

Oceniając dowody z zeznań wnioskodawczynie oraz współników spółki cywilnej (...): A. P. (1) i jego żony A. P. (2), Sąd Okręgowy podniósł, że miał na uwadze całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, przede wszystkim dowody nieosobowe oraz kierował się zasadami wiedzy, logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Uwzględniając powyższe czynniki Sąd Okręgowy uznał zeznania tych osób za wiarygodne jedynie w tej części, w jakiej nie pozostawały one w żadnej sprzeczności z pozostałymi dowodami, a zwłaszcza z dokumentami, których strony nie kwestionowały (zawarcie umowy o pracę, warunki umowy o pracę, ciąża wnioskodawczynie, urodzenie dziecka). Analiza zgromadzonego materiału dowodowego, zdaniem Sądu Okręgowego, uprawnia do stwierdzenia, że celem przeważającej części zeznań składanych w toku postępowania sądowego było przeforsowanie korzystnej dla wnioskodawczynie wersji stanu faktycznego i w efekcie doprowadzenie do wydania przez sąd rozstrzygnięcia uwzględniającego jej żądanie.

Sąd Okręgowy podniósł nadto, że współnicy spółki cywilnej (...): A. P. (1) i A. P. (2) nie wykazali rzeczywistej potrzeby zatrudnienia A. R.. Nieprzekonujące są ich twierdzenia, iż potrzebowali pracownika, który miałby za zadanie roznosić ulotki i zajmować się badaniem rynku poprzez pobieranie gazetek ze sklepów ze sprzętem elektronicznym. Gdyby stanowisko pracy stworzone dla wnioskodawczynie było niezbędne, spółka z pewnością poszukiwałaby pracownika z doświadczeniem w pracy na podobnym stanowisku w branży zajmującej się sprzedażą sprzętu komputerowego, AGD i RTV, który znalazłby realia tego rynku, w tym ceny poszczególnych towarów. Powołując się na doświadczenie życiowe Sąd I instancji wskazał, iż zatrudniając nowego pracownika, pracodawca w celu sprawdzenia jego przydatności do pracy na danym stanowisku, w pierwszej kolejności proponuje mu zawarcie umowy na okres próbny ewentualnie na czas określony. Co istotne, gdyby praca przedstawiciela handlowego była rzeczywiście niezbędna, to pracodawca zatrudniłby nową osobę na zastępstwo A. R., a dotychczas tego nie uczynił. Co prawda wcześniej zatrudnił pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego, jednak w W., a nie w L., a więc na zupełnie innym rynku pracy.

Sąd Okręgowy nie dał również wiary zeznaniom wnioskodawczynie, iż rzeczywiście była zainteresowana wykonywaniem pracy w ramach umowy o pracę oraz że pracę tę faktycznie wykonywała. Uznał, że A. R. nie wykazała świadczenia pracy na rzecz płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 8 godzin dziennie, a jeżeli już, to przyjęć można, że umowa była wykonywana tylko w bardzo niewielkim zakresie. Brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających, iż wnioskodawczynie faktycznie roznosiła ulotki reklamowe spółki (...), czy też dostarczała gazetki reklamowe.

Za niewiarygodne zostały również uznane zeznania wnioskodawczynie, w części dotyczącej nieznanomości A. P. (1) przed zawarciem umowy. Z zeznań tego ostatniego bowiem wynika, że skarżąca jest jego kuzynką.

Nieprzekonujące są również zeznania wnioskodawczynie oraz A. P. (1) prowadzącego działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży sprzętu komputerowego, RTV i AGD, a więc będącego profesjonalistą w tym zakresie, na okoliczność wykonywania pracy przez wnioskodawczynię, bowiem żadna ze stron nie przedstawiła potwierdzających ten fakt dowodów (np. wysyłanych e-maili). Nie udowodniono również, aby ewentualna weryfikacja przez pracodawcę rzeczywistego wykonywania pracy przez A. R., miała miejsce w czasie bezpośrednich kontaktów z nią lub kontaktów utrzymywanych przy pomocy poczty elektronicznej.

Sąd Okręgowy za niewiarygodne również uznał zeznania wnioskodawczynie oraz (...) spółki (...) (głównie A. P. (1)), że miała ona za zadanie dostarczanie ulotek reklamowych z firm zajmujących się sprzedażą sprzętu elektronicznego na terenie miasta L.. Strony nie wykazały bowiem wymiernych efektów pracy A. R., skoro znajdujący się w sklepie płatnika składek towar nie pochodził z punktów sprzedaży, które miały być odwiedzane przez skarżącą, lecz z hurtowni, z którymi spółka (...) współpracowała od wielu lat.

Za wiarygodne Sąd I instancji natomiast uznał dowody z dokumentów, podkreślając przy tym, że ich autentyczność i prawdziwość nie była w toku postępowania kwestionowana. Jedynie w odniesieniu do umowy o pracę z dnia 1 września 2014 r. Sąd Okręgowy zaznaczył, że stanowiła ona wyłącznie dowód tego, że jej strony w wymienionej dacie zawarły porozumienie o wskazanej w niej treści. Dokument ten nie mógł jednak dowodem potwierdzającym, że

wnioskodawczyni wykonywała pracę, o jakiej w nim mowa. Przeczy temu również nie podpisywanie przez skarżącą na bieżąco listy obecności oraz listy płac.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie jest zasadne.

Powołując się na przepis art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2015 r., poz. 121 ze zm.) Sąd Okręgowy uznał, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do stwierdzenia obowiązku ubezpieczenia, a także do ustalenia braku takiego obowiązku.

Dalej Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 k.c. oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd, co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Jeżeli pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą.

W przedmiotowej sprawie kwestią sporną była odmienna interpretacja przez strony okoliczności zawarcia umowy o pracę, celu tej umowy oraz świadczenia pracy przez wnioskodawczynię na rzecz PW (...) spółki cywilnej P. i Spółka.

Sąd Okręgowy z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00 – LEX nr 55418 oraz z dnia 13 czerwca 2006 r., II UK 202/05 – LEX nr 1001304). Sam fakt, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się wyłącznie chęcią objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym, nie może skutkować nieważnością takiej umowy. Jednakże umowa taka musi być realizowana.

Przenosząc te rozważania na grunt sprawy niniejszej Sąd Okręgowy stwierdził, że celem wnioskodawczyni nie było świadczenie pracy, ale stworzenie pozorów wykonywania umowy w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wnioskodawczyni wbrew ogólnej regule dowodowej wyrażonej w art. 6 k.c. nie przedstawiła dowodów, które podważałyby trafność ustaleń organu rentowego oraz nie powołała okoliczności, które potwierdzałyby trafność jej zarzutów przedstawionych w odwołaniu od decyzji organu rentowego z dnia 16 grudnia 2014 r.

Nie można przyjąć, że wnioskodawczyni w pełni realizowała postanowienia umowy o pracę. Nie wykazała bowiem, że pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, przez pięć dni w tygodniu, po osiem godzin dziennie. Istotne znaczenie dla oceny, czy A. R. świadczyła rzeczywiście pracę na podstawie zawartej umowy, miała ponadto okoliczność, że po bardzo krótkim okresie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, a pracodawca nikogo na jej miejsce nie zatrudnił.

Sąd Okręgowy podkreślił, że strony umowy o pracę nie przedstawiły wiarygodnych dowodów świadczących o wykonywaniu pracy przez A. R., zwłaszcza dokumentów potwierdzających faktyczne wykonywanie czynności określonych w zakresie obowiązków polegających na roznoszeniu ulotek i badaniu rynku. (...) spółki (...) A. P. (1) i A. P. (2) nie potrafili zaś określić czy praca wnioskodawczyni przyniosła efekty i przysporzyła im klientów. Wskazali jedynie, że mają nadzieje, iż tak się stało, bowiem nie weryfikowali tego w żaden sposób.

Sąd I instancji dalej podniósł, iż samo sporządzenie dokumentacji potwierdzającej nawiązanie stosunku pracy, a nawet wypłata wynagrodzenia czy opłacenie składek ubezpieczeniowych do ZUS nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy. Świadczy o tym dopiero realne i rzeczywiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Samo podpisanie dokumentu umowy o pracę nie oznacza ważności oświadczeń woli stron w sytuacji, gdy strony te mają świadomość, że w rzeczywistości pracownik nie będzie świadczył pracy, a pracodawca nie będzie z tej pracy korzystał (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04 – OSNP 2006, nr 11-12, poz. 190 oraz z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09 – LEX nr 590241).

Sąd Okręgowy zaznaczył, iż zawarcie umowy o pracę z kobietą będącą w ciąży samo przez się nie stanowi o jej pozorności, jednak konieczna jest przy tym chęć jej realizacji i faktyczne świadczenie pracy. Mając na uwadze

przedstawione wyżej okoliczności oraz fakt pokrewieństwa pomiędzy A. R. i A. P. (1) ((...) spółki (...)), wniosek o pozorności zawartej przez nich umowy o pracę Sąd Okręgowy uznał za jak najbardziej uzasadniony. Zawarta w dniu 1 września 2014 r. umowa o pracę była pozorna i jako taka nie doprowadziła do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Celem jej bowiem nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, ale nabycie przez A. R. prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Tym samym nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia A. R. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi określonymi w art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Apelację od tego wyroku wniosła A. R.. Zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości apelantka zarzuciła mu:

a/ naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 33 pkt 2 Konstytucji RP gwarantującego równe prawo do zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz art. 10 i 11 k.p. poprzez przyjęcie, że wnioskodawczyni nie powinna być zatrudniona przez pracodawcę na czas nieokreślony;

b/ niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy mających istotne znaczenie, tj. naruszenie przepisów art. 227, 228 i 231 k.p.c. poprzez ustalenie, że pracodawca nie miał potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku przedstawiciela handlowego, podczas gdy stanowisko to istniało od 2010 r. do 2015 r. i nadal istnieje, nie zostało ono utworzone specjalnie dla potrzeb A. R., a ponadto nie można ograniczać możliwości po stronie pracodawcy;

c/ sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 231 k.p.c.) poprzez przyjęcie, że wnioskodawczyni nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy czemu przeczy fakt zatrudnienia na stanowisku przedstawiciela handlowego K. B., która wykonywała pracę w tym samym zakresie i na podstawie zawartej umowy.

W konsekwencji tych zarzutów apelantka wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji organu rentowego poprzez stwierdzenie, że podlega ona ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 września 2014 r., ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustalenia Sądu I instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sprawia to, że nie zachodzi potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających zastosowanie w sprawie niniejszej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97 – OSNC 1999, z. 3, poz. 60; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 21/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143; z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98 – LEX nr 50863; z dnia 7 kwietnia 2004 r., IV CK 227/03 – LEX nr 585855; z dnia 20 maja 2004 r., II CK 353/03 – LEX nr 585756; z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09 – LEX nr 518138; z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09 – LEX nr 602700).

W apelacji organu rentowego przedstawione zostały zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego. W tym miejscu należy zauważyć, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97 – OSNC 1997, z. 9, poz. 128).

W pierwszej kolejności należy więc się odnieść do przedstawionego w apelacji zarzutu niewyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy mających istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia czego wnioskodawczyni upatrywała w

dokonanym z naruszeniem przepisów art. art. 227, 228 i 231 k.p.c. ustaleniu, że pracodawca nie miał potrzeby zatrudniania jej na stanowisku przedstawiciela handlowego, podczas gdy stanowisko to istniało od 2010 r. do 2015 r. i nadal istnieje, nie zostało ono utworzone specjalnie dla potrzeb A. R.. Wbrew odmiennemu zapatrywaniu wyrażonemu w apelacji Sąd I instancji nie dokonał ustaleń istotnych dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy niniejszej z naruszeniem tych przepisów. Pierwszy z tych przepisów – art. 227 k.p.c. określa co jest przedmiotem dowodu, a mianowicie, że są nim fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W apelacji oraz na rozprawie apelacyjnej wnioskodawczyni nie powołała żadnych dowodów pozwalających na stwierdzenie faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, które zostały pominięte przez Sąd Okręgowy. Treść apelacji pozwala na stwierdzenie, że w istocie kwestionuje ona dokonaną przez Sąd I instancji ocenę dowodów, o czym mowa będzie w dalszej części niniejszych rozważań. Następny powołany wyżej przepis, a mianowicie art. 228 k.p.c., wskazuje na możliwość dokonania przez sąd ustaleń na podstawie faktów powszechnie znanych, nie wymagających dowodów (art. 228 § 1 k.p.c.) oraz faktów znanych sądowi urzędowo (art. 228 § 2 k.p.c.). Apelantka nie wskazała jednak jakie fakty powszechnie znane Sąd Okręgowy pominął, a także jakich konkretnie faktów znanych mu urzędowo nie uwzględnił przy dokonywaniu ustaleń w sprawie. Z kolei w art. 231 k.p.c. zostało przewidziane domniemanie faktyczne polegające na możliwości uznania za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Odnoszące się do tego ostatniego przepisu twierdzenie apelantki, że została zatrudniona na stanowisku, które wcześniej zostało już utworzone, należy stwierdzić, że nie odpowiada ono prawdzie. Wnioskodawczyni nie została bowiem zatrudniona w dniu 1 września 2014 r. na stanowisku, na którym wcześniej była zatrudniona K. B.. Jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, dla wnioskodawczyni pozornie utworzone zostało nowe stanowisko przedstawiciela handlowego, który swoje obowiązki pracownicze miał wykonywać na terenie miasta L.. W tym miejscu należy zauważyć, że sama apelantka w załączniku do protokołu rozprawy z dnia 18 lutego 2016 r. (k. 63) przyznała, że K. B. była zatrudniona w spółce cywilnej (...) jako przedstawiciel handlowy w latach 2010–2015. Swoje obowiązki pracownicze wykonywała w W.. Umowę o pracę rozwiązała z dniem 31 lipca 2015 r. Oznacza to, że od dnia zawarcia umowy o pracę przez wnioskodawczynię (1 września 2014 r.) K. B. była zatrudniona w spółce cywilnej (...) jeszcze przez 11 miesięcy. Należy mieć na uwadze nadto, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy m.in. w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Tak więc już z tego ostatniego względu K. B. nie można traktować jako poprzedniczki wnioskodawczyni.

W dalszej kolejności apelantka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że wnioskodawczyni nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy, czemu przeczy fakt zatrudnienia na stanowisku przedstawiciela handlowego K. B., która wykonywała pracę w tym samym zakresie i na podstawie zawartej umowy o pracę. Odnosząc się do tego zarzutu należy wskazać, iż sprzeczność taka obejmuje wszystkie wypadki wadliwości wynikających z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc także błędy popełnione przy ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sprzeczność ta będzie występowała w wypadkach:

a/ gdy z treści dowodu wynika co innego niż przyjął sąd;

b/ gdy pewnego dowodu zebranego nie uwzględniono przy ocenie – wbrew obowiązkowi oceny całokształtu okoliczności sprawy;

c/ gdy sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo że nie zostały one w ogóle lub są niedostatecznie potwierdzone;

d/ gdy sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione, mimo że były ku temu podstawy;

e/ ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

W sprawie niniejszej żaden z tych przypadków nie zachodził, co należy z całą mocą podkreślić. Z samego faktu zatrudnienia K. B. na stanowisku przedstawiciela handlowego nie można wyprowadzać wniosku, że wnioskodawczyni w ogóle była zatrudniona i w dodatku na takim właśnie stanowisku. W świetle zgromadzonego w sprawie niniejszej

materiału dowodowego, który Sąd I instancji ocenił bez przekroczenia przy tym granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych dyspozycją powołanego wyżej art. 233 § 1 k.p.c., brak było podstaw do przyjęcia, że określone w umowie o pracę z dnia 1 września 2014 r. stanowisko przedstawiciela handlowego nie zostało utworzone specjalnie utworzone dla wnioskodawczynie, bo już wcześniej istniało. Należy zgodzić się z apelantką, że K. B. wykonywała te same czynności, które jako pracownik miała wykonywać wnioskodawczynie, z tym że na zupełnie innym stanowisku pracy, w przypadku którego było wyraźnie zastrzeżone, że miejscem wykonywania pracy miała być W.. Trafnie Sąd Okręgowy nadto podkreślił, że wnioskodawczynie ograniczyła się jedynie do własnych twierdzeń, że jej zatrudnienie przyniosło pracodawcy znaczne korzyści. Nie przedstawiła na tę okoliczność żadnych dowodów, chociaż to na niej, zgodnie z ogólną regułą dowodową wyrażoną w art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c., spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie.

Z umowy o pracę z dnia 1 września 2014 r. wynikało, że A. R. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Z zeznań wnioskodawczynie oraz jej pracodawcy A. P. (1) – współnika spółki cywilnej (...) nie wynika, że do wykonania określonych w umowie o pracę obowiązków pracowniczych potrzebny był A. R. aż taki wymiar czasu pracy. Apelantka jako pracownik miała obowiązek przesyłania pracodawcy informacji o cenach sprzętu komputerowego, AGD i RTV obowiązujących w placówkach handlowych prowadzących sprzedaż takiego sprzętu na terenie L.. A. R. zeznała również, że przez Internet ustalała w jakich formach jest prowadzona sprzedaż takiego sprzętu, ale tylko na terenie L., a mianowicie czy dany sprzęt można kupić przez Internet, czy tylko w sklepie. W ciągu półtora miesiąca świadczenia pracy, tj. do urodzenia dziecka w dniu (...), takie informacje uzyskała tylko z około 10 sklepów. Niewątpliwie, żeby uzyskać z 10 sklepów informacje o cenach sprzedaży w/w sprzętu oraz formach jego sprzedaży, nawet nie trzeba tych sklepów odwiedzać osobiście. Faktem powszechnie znanym jest, że takie informacje można uzyskać bez żadnych ograniczeń przez Internet lub telefonicznie i to w ciągu maksymalnie 2-3 godzin. Faktem bezspornym jest również, że wnioskodawczynie miała podpisywać listę obecności jednorazowo za cały miesiąc. Przeczy on zatem temu, że praca była wykonywana, jak tego wymaga przepis art. 22 § 1 k.p., pod kierownictwem pracodawcy. Pozbawiało to bowiem pracodawcę możliwości kontroli, czy praca była wykonywana przez wnioskodawczynię w miejscu i wymiarze czasu określonym w umowie o pracę. Z zeznań A. P. (1) – współnika spółki cywilnej (...) wynikało natomiast, że obowiązkiem A. R. jako przedstawiciela handlowego spółki było badanie rynku pod kątem nowych trendów w sprzedaży oraz cen. Przyjeżdżał on raz bądź dwa razy w miesiącu do domu wnioskodawczynie i wtedy ona składała mu relacje z dokonanych czynności, przede wszystkim ustaleń dotyczących poziomu cen sprzętu, którego sprzedażą zajmuje się spółka cywilna (...). Wnioskodawczynie jedynie dwa razy przekazała mu gazetki reklamowe supermarketów. A. P. (1) zeznał ponadto, że A. R. miała obowiązek jedynie roznosić i wrzucać do skrzynek pocztowych w blokach mieszkalnych ulotki reklamowe spółki cywilnej (...) oraz dostarczać mu ulotki reklamowe supermarketów. Wyraził jedynie nadzieję, że wszystkie z kilku tysięcy ulotek reklamowych spółki cywilnej (...) dostarczonych wnioskodawczynie, zostały przez nią wrzucone do skrzynek pocztowych w blokach mieszkalnych na terenie L.. Należy zauważyć, że rozniesienie takiej ilości ulotek reklamowych również nie jest czynnością czasochłonną. Dodatkowo należy podnieść, że z zeznań A. P. (1) wynika również, że wnioskodawczynie w swojej pracy nie posługiwała się komputerem, co przeczy jej zeznaniom, że przez Internet ustalała formy sprzedaży konkretnego sprzętu oraz jego ceny.

To wszystko są okoliczności, jak trafnie przyjął Sąd I instancji, wskazujące na pozorność umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2014 r. przez wnioskodawczynię ze spółką cywilną (...). Dodatkowo za taką oceną tej umowy przemawia nieprzywiązywanie przez A. R. żadnej wagi do określonego w umowie o pracę miejsca wykonywania przez nią pracy (W., a nie L.). Trafnie Sąd Okręgowy podkreślił, że samo sporządzenie dokumentacji potwierdzającej nawiązanie stosunku pracy, a nawet wypłata wynagrodzenia czy opłacenie składek ubezpieczeniowych do ZUS nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy. Świadczy o tym dopiero realne i rzeczywiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Samo podpisanie dokumentu umowy o pracę nie oznacza ważności oświadczeń woli stron w sytuacji, gdy strony te mają świadomość, że w rzeczywistości pracownik nie będzie świadczył pracy, a pracodawca nie będzie z tej pracy korzystać (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04 – OSNP 2006, nr 11-12, poz. 190 oraz z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09 – LEX nr 590241).

Przy dokonywaniu ustaleń mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej nie można również pominąć faktu, wbrew odmiennemu zapatrywaniu wnioskodawczynie, że łączy ją z A. P. (1) stosunek pokrewieństwa. Apelantka usiłowała ten fakt zataić wyjaśniając na rozprawie w dniu 11 sierpnia 2015 r., że pan P. nie jest jej znajomym (k. 18v). Ten ostatni jednak wyjaśnił, że wnioskodawczynie jest córką siostry jego ojca (k. 56v). Tak więc jest ona jego cioteczną siostrą, a zatem bardzo bliską krewną. Ten fakt nie mógł być obojętny zarówno przy ocenie treści umowy o pracę z dnia 1 września 2014 r., jak i wyjaśnień oraz zeznań złożonych przez wnioskodawczynie i A. P. (1) jako strony.

W tym miejscu, skoro mowa o A. P. (1) – wspólniku spółki cywilnej (...) jako stronie niniejszego postępowania, należy odnieść się do kwestionowanej przez wnioskodawczynie potrzeby udziału w sprawie niniejszej jego, a także jego żony A. P. (2). W umowie o pracę zawartej w dniu 1 września 2014 r. jako pracodawca została wskazana spółka cywilna (...), ponieważ zezwalał na to przepis art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Spółka cywilna nie posiada osobowości prawnej. Taki wniosek wyraźnie wypływa z treści art. 33 k.c. Zaskarżona decyzja organu rentowego została skierowana nie tylko do wnioskodawczynie, ale również do spółki cywilnej (...) jako jej pracodawcy i jednocześnie płatnika składek. W związku z tym, że spółka cywilna (...) jest jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej, była w sprawie niniejszej reprezentowana przez jej współników A. P. (1) i A. P. (2).

Całkowicie chybiony jest również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 33 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 10 i 11 k.p. Sąd Okręgowy nie dopuścił się obrazy art. 33 ust. 2 Konstytucji RP stanowiącego o równych prawach kobiety i mężczyzny do zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Co prawda apelantka nie wskazała w czym upatruje naruszenia tego przepisu, ale ze stanowiska prezentowanego przez nią w postępowaniu przed Sądem I instancji oraz przed Sądem Apelacyjnym można wnosić, że do naruszenia tego doszło, jej zdaniem, przez uznanie dopuszczalności zakazu zatrudniania kobiet w ciąży. Należy z całą mocą podkreślić, że wniosek o takim zakazie nie został sformułowany zarówno w toku postępowania administracyjnego, jak i w postępowaniu przed Sądem I instancji. Wręcz przeciwnie, Sąd Okręgowy podkreślił, że w przypadku zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży, tak jak w każdym innym przypadku, dla uznania jej ważności istotne znaczenie ma to czy w rzeczywistości była ona wykonywana przez pracownika, tzn. czy w ramach takiej umowy pracownik faktycznie świadczył na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną. O fikcyjności umowy o pracę świadczy natomiast zamiar nawiązania, jak w przypadku wnioskodawczynie, stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00 – LEX nr 55418 oraz z dnia 13 czerwca 2006 r., II UK 202/05 – LEX nr 1001304)

Sąd Okręgowy nie dopuścił się również obrazy art. 10 i 11 k.p. Wbrew odmiennemu zapatrywaniu wnioskodawczynie wyrażonemu w apelacji, Sąd I instancji nie przyjął, że apelantka nie powinna od razu być zatrudniona na czas nieokreślony. Odwołując się do doświadczenia życiowego wskazał jedynie na powszechną praktykę innych pracodawców, którzy w celu sprawdzenia przydatności zatrudnianego po raz pierwszy pracownika, zawierają z nim umowę o pracę na okres próbny lub na czas określony.

Zaskarżony wyrok odpowiada więc prawu, a apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Z przedstawionych wyżej względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.