

Sygn. akt III AUa 796/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2020 r.

*Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:*

Przewodniczący: Sędzia SA Ewa Stryczyńska (spr.)

Sędziowie: Sędzia SA Magdalena Kostro – Wesołowska

Sędzia SA Magdalena Tymińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym

w dniu 30 listopada 2020 r. w W.

sprawy A. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

z udziałem G. K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji A. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 lutego 2018 r. sygn. akt XIV U 2214/17

oddala apelację.

Magdalena Kostro – Wesołowska Ewa Stryczyńska (spr.) Magdalena Tymińska

Sygn. akt III AUa 796/18

UZASADNIENIE

Decyzją z 27 kwietnia 2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. R. jako pracownik u płatnika składek G. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 18 sierpnia 2016r. W uzasadnieniu wskazano, że umowa o pracę z 18 sierpnia 2016r. została zawarta między wskazanymi wyżej podmiotami dla pozorów i jako taka nie stanowi tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. R., zarzucając organowi rentowemu naruszenie przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W uzasadnieniu zakwestionowała stanowisko organu rentowego, że umowa łącząca ją z G. K. została zawarta dla pozorów.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy powtórzył stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji i wniósł o oddalenie odwołania.

Płatnik G. K. nie odwołał się od powyższej decyzji, a w pismach z 22 września 2017r. i 15 października 2017r. ustosunkował się do odpowiedzi na odwołanie.

Wyrokiem z dnia 15 lutego 2018r. Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Powyższe orzeczenie Sądu Okręgowego zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne: A. R. jest radcą prawnym. Od 12 grudnia 2012r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Kancelaria Radcy Prawnego A. S. przy ul. (...) w W.. Powyższą działalność prowadzi samodzielnie, nikogo nie zatrudnia i przez cały okres jej wykonywania deklaruje minimalną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej nawiązywała relacje zawodowe z innymi podmiotami poprzez zawieranie umów o współpracę. W trakcie prowadzenia działalności zawarła dwie tego rodzaju umowy z kancelariami prawnymi – ostatnia uległa rozwiązaniu w listopadzie 2014r. W ramach umowy o współpracę świadczyła szeroki zakres usług z dziedziny doradztwa prawnego, w tym reprezentowała klientów kancelarii przed sądami. Sprawy klientów prowadziła samodzielnie, jednak strategię procesową, istotne kwestie związane ze sprawą zawsze konsultowała z przełożonymi, oczekując ich akceptacji. Otrzymywała za to wynagrodzenie ryczałtowe w kwocie od 12 do 15 tys. zł miesięcznie plus VAT.

W dniu 18 sierpnia 2016r. pomiędzy A. R., jako pracownikiem, a adwokatem G. K., prowadzącym Kancelarię Adwokacką przy ul. (...) U w Ł., jako pracodawcą, została zawarta umowa o pracę. Oświadczono w niej, że motywem zawarcia umowy jest zainteresowanie pracodawcy rozszerzeniem świadczenia usług na rynek (...). Powyższą umowę zawarto na czas nieokreślony. Ustalono, że pracownik będzie zatrudniony na stanowisku radcy prawnego w formie telepracy od dnia zawarcia umowy. Przewidziano zadaniowy system czasu pracy, podyktowany powierzonymi pracownikowi zadaniami i pozwalający na samodzielne kształtowanie przez niego czasu pracy. Umocowano jednocześnie pracownika do podpisywania w imieniu pracodawcy pism procesowych w granicach umocowania wyznaczonego treścią stosownych pełnomocnictw. Pracownik został zobowiązany do informowania bez wezwania o wszystkich rezultatach swojej pracy, przesyłania jej wyników w formie ustalonej przez pracodawcę za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz telefonicznie. Ustalono, że pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do wszystkich utworów powstałych przy okazji świadczenia pracy przez pracownika. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano miejsce zamieszkania pracownika, siedzibę pracodawcy, a w przypadku uzasadnionej potrzeby – inne miejsca wskazane przez pracodawcę, w tym siedziby sądów, urzędów, klientów pracodawcy. Miesięczne wynagrodzenie ustalono na poziomie 9.500 zł brutto płatne z dołu do 20. dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Miało ono stanowić wynagrodzenie ryczałtowe. Pracodawca oświadczył równocześnie, że wyraża zgodę na prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej we własnym imieniu w ramach Kancelarii Radcy Prawnego A. R.. Jednocześnie zobowiązano pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej z innymi podmiotami. Następnie G. K. dokonał zgłoszenia A. R. do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę od 18 sierpnia 2016r.

Powyższa umowa została zawarta z inicjatywy A. R., która w chwili jej podpisania była w 2-3 miesiącu ciąży. Umowa ta była pierwszą umową o pracę jaką zawarła od momentu rozpoczęcia działalności gospodarczej. Również G. K. nie zawierał wcześniej z innymi osobami umów o pracę, nie zatrudniał też innego radcy prawnego. W okresie od stycznia 2016r. do września 2017r. współpracował jeszcze z trzema innymi osobami (asystentami prawnymi lub aplikantami), z którymi łączyła go umowa o odbywanie aplikacji, umowa o staż z urzędu pracy albo umowa o pracę zawierana po takim stażu.

W okresie od 19 października do 25 listopada 2016r. oraz od 7 grudnia 2016r. do 15 lutego 2017r. A. R. była niezdolna do pracy. Za okres od 21 listopada 2016r. do 25 listopada 2016r. i od 7 grudnia 2016r. do 15 lutego 2017r. w oddziale I ZUS w Ł. złożono wniosek o wypłacenie jej zasiłku chorobowego, zaś za okres od 9 lutego 2017r. do 7 lutego 2018r. – zasiłku macierzyńskiego.

W przedłożonych przez G. K. dokumentach rozliczeniowych obliczono składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia A. R. od następujących podstaw ich wymiaru: sierpień 2016r. - 4.435,00 zł, wrzesień 2016r. - 9.500 zł, październik 2016r. - 6.016,67 zł, listopad 2014r. - 1.583,35 zł, grudzień 2016r. - 2.216,67 zł, styczeń i luty 2017r. - 0 zł.

Ponadto wykazano w powyższej dokumentacji wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy i zasiłek chorobowy przypadające w w./w. miesiącach. Wypłat powyższych świadczeń G. K. dokonywał na rzecz A. R. za pomocą przelewu bankowego.

W miesiącach od sierpnia do listopada 2016r., z wyjątkiem okresu niezdolności do pracy, A. R. wykonywała na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. G. K. szereg czynności, takich jak analiza akt sprawy i innej dokumentacji, przygotowywanie i składanie pism procesowych, przygotowywanie opinii prawnych, odbywanie spotkań z klientami. Przygotowane pisma procesowe przesyłała do G. K., niektóre z nich podpisywała samodzielnie i bezpośrednio kontaktowała się z klientami. G. K. nie kontrolował czasu, w którym A. R. wykonywała na jego rzecz powyższe czynności, nie sprawdzał, kiedy rozpoczęła pracę. W przekonaniu A. R. taka kontrola jest niedopuszczalna z uwagi na jej profesjonalizm. Nie prowadzono ewidencji czasu pracy, tylko miesięczne zestawienie wykonanych czynności.

W dniu 9 lutego 2017r. A. R. urodziła syna. Po rozpoczęciu przez nią urlopu macierzyńskiego G. K. początkowo nie zatrudniał nikogo na jej miejsce. Następnie wykonywane przez nią czynności powierzył G. S., z którą zawarł umowę o współpracę.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższych ustaleń faktycznych dokonał w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach organu rentowego. Ich wiarygodność i autentyczność nie była kwestionowana przez strony, a również Sąd nie powziął w tym zakresie żadnych wątpliwości. Sąd pierwszej instancji oparł również ustalenia w niniejszej sprawie o dowód z przesłuchania odwołującej się, który uznał za częściowo wiarygodny tj. w zakresie, w którym odwołująca się opisała okoliczności prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, współpracę z innymi podmiotami, potwierdziła fakt zawarcia umowy z płatnikiem w czasie, gdy była w ciąży oraz wykonywanie na jego rzecz określonych działań wchodzących w zakres doradztwa prawnego. W tym zakresie, w ocenie Sądu Okręgowego, jej zeznania okazały się rzeczowe, logiczne i znalazły potwierdzenie w zgromadzonej dokumentacji, wykazującej zwłaszcza, że rzeczywiście odwołująca się sporządzała na rzecz płatnika pisma procesowe, kontaktowała się z jego klientami.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy omówił wiary zeznaniom odwołującej się, tj. w części w jakiej wskazywała, że rzeczywistym motywem zawarcia z płatnikiem umowy o pracę było zakończenie współpracy z inną kancelarią ze względów zdrowotnych. W tym zakresie jej zeznania są niespójne. Początkowo wskazała, że ostatnia umowa z inną kancelarią zakończyła się w listopadzie 2014r. i była to umowa o współpracę. Umowa o pracę z płatnikiem została zawarta dopiero w sierpniu 2016r. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w tym stanie rzeczy podnoszony przez odwołującą się argument nie ma racji bytu, skoro od rozwiązania ostatniej umowy upłynęły niemal 2 lata i w tym czasie odwołująca się prowadziła indywidualną działalność gospodarczą. Ponadto nie miała wcześniej w zwyczaju zawierania umów o pracę, lecz o współpracę, w ramach indywidualnej, kancelaryjnej praktyki.

Sąd Okręgowy nie dał również wiary zeznaniom odwołującej się w zakresie, w jakim zaprzeczyła, by płatnik w chwili zawarcia umowy nie miał wiedzy o tym, że odwołująca się jest w ciąży. Jak sama wskazała — a co również podnosił płatnik w toku postępowania — wcześniej był niechętny zawarciu umowy o pracę, nie miał takiej praktyki. Umowa o pracę zawarta z odwołującą się była pierwszą tego rodzaju umową, którą zawarł z radcą prawnym. Co więcej — jak wynika z zeznań ubezpieczonej — taka podstawa prawna współpracy jest w środowisku radców prawnych nietypowa, niechętnie wykorzystywana. Skoro tak, nie ma żadnych rzeczowych argumentów uzasadniających zawarcie umowy o pracę między płatnikiem a ubezpieczoną, jak tylko ten, że służyła ona zapewnieniu ubezpieczonej korzystnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek macierzyństwa. W świetle tych okoliczności nie sposób dać wiary jej zapewnieniom, że — mając w

chwili zawarcia umowy wiedzę o zajściu w ciążę — ukryła ten fakt przed płatnikiem i krótko po tym rozpoczęła zwolnienia lekarskie. Co więcej, według jej zapewnień ich współpraca rozpoczęła się od polecenia przez inną osobę. Skoro była oparta na tego rodzaju gwarancji i zaufaniu, nie sposób uwierzyć, że ubezpieczona z premedytacją ukryła przed płatnikiem swój stan w chwili zawarcia umowy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji niewiarygodne okazały się również twierdzenia ubezpieczonej odnośnie okoliczności świadczenia pracy na rzecz G. K.. Ubezpieczona wskazywała, że czas jej pracy miał przypadać między godziną 9 a 17, podczas gdy z pisemnej umowy wynika, że ustalono zadaniowy czas pracy, kształtowany przez pracownika samodzielnie w oparciu o wymiar powierzonych mu zadań. Nielogiczne są również twierdzenia, w których odwołująca się wskazuje na chęć zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a jednocześnie wskazuje, że klientów swojej kancelarii musiała powierzyć innym osobom. Nie sposób uznać za wiarygodne, by wyzbywała się swoich dotychczasowych klientów, zapewniających określony dochód, przypadający wyłącznie jej, na rzecz pracy u innej osoby.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie zasługiwały również na wiarę twierdzenia ubezpieczonej odnośnie nadzoru sprawowanego przez G. K. nad jej pracą. Sąd Okręgowy zauważył, że ubezpieczona z jednej strony wskazywała na ustalone godziny pracy, przyjętą praktykę w zakresie usprawiedliwiania nieobecności na stanowisku pracy w związku z wizytą u lekarza (co ostatecznie jak przyznała, miało miejsce tylko raz), z drugiej zaś reagowała oburzeniem na sugestie odnośnie sprawdzania godzin rozpoczęcia przez nią pracy. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że przy zapisanym w umowie zadaniowym czasie pracy ubezpieczona nie miała obowiązku tłumaczyć się z każdej przerwy przekraczającej pół godziny, z czego niewątpliwie — jako radca prawny — zdawała sobie sprawę. Istotne wątpliwości budzą również jej zapewnienia odnośnie otrzymywania ryczałtowego wynagrodzenia za pracę w stałych godzinach. Abstrahując od faktu, że przepisom prawa pracy nie jest znane tego rodzaju wynagrodzenie, to nielogiczne, w ocenie Sądu, jest przyjęcie ryczałtowej wypłaty za pracę w ściśle określonych godzinach i to przy przyjętym w pisemnej umowie zadaniowym czasie pracy. Poza tym prowadzenie wyłącznie wykazu wykonywanych przez ubezpieczoną czynności, zamiast ewidencji czasu pracy, uzasadnia tezę, że liczył się wyłącznie rezultat jej działań, a nie pozostawianie w dyspozycji płatnika w określonych godzinach.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że wyszczególniona wyżej część zeznań odwołującej się nie mogła stanowić podstawy ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy pominął dowód z przesłuchania płatnika gdyż okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu niniejszego procesu (art. 227 k.p.c.) zostały dostatecznie naświetlone przez dowód z przesłuchania odwołującej się oraz zgromadzoną dokumentację.

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie i wskazał, że w niniejszej sprawie kluczowe było ustalenie, czy między odwołującą się a płatnikiem w okresie objętym zaskarżoną decyzją istniał stosunek pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko organu rentowego, zgodnie z którym umowa o pracę z 18 sierpnia 2016r. została zawarta przez strony dla pozorów, okazało się zasadne. Zgodnie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, przy czym za pracownika zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, a nie sam fakt zgłoszenia i opłacania składek. Objęcie ubezpieczeniem obowiązkowym następuje z mocy samego prawa, jest niezależne od woli i oczekiwań ubezpieczonego. Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje zatem 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. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczenia społecznego (tak: wyr. SN z 17 marca 2016 r., sygn. akt III UK 83/15, LEX nr 2026236).

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, powołując się na poglądy prezentowane w orzecznictwie, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ujęciu tej normy stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także administracyjno-prawnych, w ramach których świadczona jest praca. Do właściwości tych należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyr. SN z 11 kwietnia 1997r., sygn. I PKN 89/97, LEX nr 31053). Badając, czy w treści danego stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika

pracodawcy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (tak: wyr. SN z 11 stycznia 2008r., sygn. akt I PK 182/07, OSNP 2009/5-6/60).

Pracowniczym tytułem do ubezpieczenia społecznego jest tylko taki stosunek prawny, który faktycznie odpowiada wyżej wymienionym cechom, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy. Jeżeli strony, zawierając umowę o pracę zawierającą formalnie niezbędne elementy stosunku pracy, o których umowa w art. 22 § 1 k.p., faktycznie nie miały zamiaru realizowania obowiązków wynikających z tej umowy lub zamierzały czynić to w ramach innego stosunku prawnego, wówczas oświadczenia woli składające się na tę umowę zostały złożone dla pozorów i jako takie są nieważne (art. 83 § 1 k.c.), nie wywołują właściwych sobie skutków prawnych, w tym również w dziedzinie ubezpieczenia społecznego. Pozorność zawarcia umowy o pracę ma miejsce wtedy, gdy obie strony miały zamiar niewywołania skutków prawnych określonych w oświadczeniach woli składanych podczas zawierania tej umowy, tj. zawarły umowę o pracę bez zamiaru realizowania świadczeń właściwych stosunkowi pracowniczemu (art. 83 k.c.), odpowiadających elementom z art. 22 § 1 k.p. Nazwa zawartej umowy nie ma przy tym znaczenia — liczy się faktyczne i rzeczywiste realizowanie obowiązków właściwych stosunkowi pracowniczemu (tj. świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w miejscu i czasie przez pracodawcę oznaczonym). Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe. W tym znaczeniu 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 irrealnej podstawie niż umowa o pracę (tak: wyr. SN z 5 października 2006r., sygn. I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294).

Sąd Okręgowy wskazał, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób uznać, że stosunek prawny łączący odwołującą się z płatnikiem odpowiadał cechom stosunku pracowniczego. Szereg okoliczności uzasadnia stwierdzenie, że umowa o pracę zawarta między stronami 18 sierpnia 2016r. została zawarta dla pozorów. O ile przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że rzeczywiście w okresie od zawarcia umowy do rozpoczęcia

urlopu macierzyńskiego ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika określone czynności, mieszczące się w pojęciu doradztwa prawnego, to jednak czynności te nie stanowiły elementu stosunku pracowniczego.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że po żadnej ze stron nie zachodził rzeczywisty interes ani potrzeba zawarcia umowy o pracę. Jak argumentowała ubezpieczona, w środowisku radców prawnych umowa o pracę jako forma współpracy jest rzadkością. A. R. od 2012r. prowadziła indywidualną praktykę w ramach założonej przez siebie kancelarii i w ten sposób realizowała swoją karierę zawodową. Podobnie płatnik, który wcześniej nie zatrudniał radców prawnych na podstawie umowy o pracę. Przyjęta w tym zakresie praktyka wyżej wymienionych osób odpowiada specyfice zawodu radcy prawnego, który z reguły samodzielnie prowadzi sprawy klientów kancelarii, odpowiada za ostateczny kształt pism procesowych, samodzielnie kontaktuje się z klientami i proponuje określoną strategię prowadzenia sprawy. Konsultowanie powyższych kwestii z innymi pracownikami, czy osobami prowadzącymi kancelarie nie stanowi wówczas nadzoru, podporządkowania, lecz wyłącznie doradztwo, wspólne ustalenie optymalnych rozwiązań przy merytorycznym wsparciu innej osoby. Tego rodzaju działania ubezpieczona praktykowała również wcześniej w ramach umowy o współpracę zawartej z innymi kancelariami.

Co istotne, umowa o telepracę nie realizuje należycie potrzeb właściwych pracy radcy prawnego, która wymaga osobistej styczności, czy to ze współpracownikami, czy klientami kancelarii, odbywania spotkań, ustalenia strategii prowadzenia spraw, czy podpisywania określonej dokumentacji. Konieczne jest również korzystanie ze wsparcia — czy to technicznego, czy osobowego — kancelarii i jej pracowników, odpowiadających chociażby za obieg korespondencji, sprawy biurowe. Umowa o telepracę — z natury rzeczy związana z brakiem osobistej styczności - nie realizuje dostatecznie powyższych potrzeb, nie zabezpiecza należycie interesów stron umowy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że sytuacja życiowa ubezpieczonej w sierpniu 2016r. nie uzasadniała chęci realizacji stosunku pracowniczego. Przy świadomości zajścia w ciążę i związanej z tym troski o dziecko, poszukiwanie nowych kontaktów biznesowych i to w ramach stosunku pracy, wymagającego stałej dyspozycji, podporządkowania, jest nielogiczne. Zwłaszcza, jeśli ta współpraca miała niekiedy polegać na odbywaniu wizyt w siedzibie kancelarii w Ł.. Również strony niniejszego postępowania przed 18 sierpnia 2016r. nie korzystały z tej formy współpracy w swojej karierze zawodowej. Okoliczność, że zawarły umowę o pracę po raz pierwszy dopiero po zajściu przez ubezpieczoną w ciążę, uzasadnia wniosek, że rzeczywistym motywem ich decyzji było jedynie zapewnienie ubezpieczonej korzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w porównaniu z sytuacją osób prowadzących działalność gospodarczą i dotychczas wskazujących minimalną podstawę wymiaru składki.

Zdaniem Sądu Okręgowego, również późniejsze postępowanie stron wskazuje, że nawiązana przez nie współpraca nie zawierała elementów stosunku pracowniczego. Ubezpieczona nie podlegała stałemu nadzorowi, podporządkowaniu ze strony G. K.. Otrzymywała od niego określone zadania do wykonania (przygotowanie pism procesowych, opinii) i istotny był wyłącznie rezultat jej pracy, nie wymóg starannego działania charakterystyczny dla umowy o pracę. Ubezpieczona przysyłała płatnikowi ostateczny efekt swoich działań, nie konsultowała z nim na bieżąco sposobu wykonywania powierzonych czynności. To właśnie efekty jej pracy były rozliczane w ramach wykazu czynności. Czas pracy ubezpieczonej nie był w żaden sposób nadzorowany ani rozliczany, nie prowadzono dla niej ewidencji czasu pracy, choć na rozprawie wskazywała, że czas jej pracy przypadał pomiędzy godziną 9 a 17. Na sugestię odnośnie takiej kontroli zareagowała oburzeniem. Zdaniem Sądu Okręgowego tak symptomatyczna reakcja jednoznacznie wskazuje, że w przekonaniu ubezpieczonej wykonywane przez nią czynności nie składały się na podporządkowanie i pozostawanie w dyspozycji innego podmiotu, lecz stanowiły wyraz jej samodzielności i profesjonalizmu. Takie przeświadczenie pozostaje w całkowitej sprzeczności z pracowniczym podporządkowaniem, nawet w jego autonomicznej odmianie, akceptowanej w orzecznictwie i literaturze. Istotne jest również to, że ubezpieczona od listopada 2014r. całkowicie samodzielnie prowadziła działalność jako radca prawny, realizowała indywidualną praktykę w swoim mieszkaniu, a dopiero po zajściu w ciążę zawarła z płatnikiem umowę o pracę. Rezygnacja z samodzielnej działalności na rzecz pracowniczego zatrudnienia, połączona ponadto z rezygnacją z części swoich klientów, jest całkowicie nieracjonalna, zwłaszcza przy silnie zakorzenionym u ubezpieczonej poczuciu niezależności i braku konieczności tłumaczenia się ze swoich działań innym osobom. Istotne jest również to, że mimo

zawarcia umowy o pracę, nie zaprzestała kontynuowania działalności gospodarczej, a G. K. zezwolił jej na prowadzenie działalności konkurencyjnej.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawione wyżej okoliczności prowadzą do wniosku, że płatnik i odwołująca się zawarli umowę o pracę wyłącznie dla pozorów, nie mając od początku zamiaru urzeczywistnienia elementów stosunku pracowniczego.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że takie okoliczności jak zawarcie umowy o pracę przez odwołującą się w okresie pomiędzy 2 a 3 miesiącem ciąży, brak tego rodzaju umów we wcześniejszej karierze zawodowej zarówno jej, jak i płatnika, jak również niezatrudnienie na tej podstawie prawnej innego pracownika po rozpoczęciu przez ubezpieczoną urlopu macierzyńskiego uzasadnia tezę, że zamiarem stron było fikcyjne wykreowanie pracowniczego stosunku prawnego celem zapewnienia ubezpieczonej korzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w porównaniu do tych, które zapewniłaby jej prowadzona dotychczas działalność gospodarcza.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył przy tym, że samo zawarcie przez kobietę w ciąży umowy o pracę, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani sprzeczne z prawem, jednak chęć nawiązania więzi pracowniczego musi rzeczywiście towarzyszyć stronom. Bez takiego autentycznego zamiaru złożone przez nie oświadczenia woli są pozorne i nie kreują pracowniczego tytułu do ubezpieczenia społecznego. W tych okolicznościach stanowisko organu rentowego przyjęte w zaskarżonej decyzji należało uznać za zasadne.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że sygnalizowane przez ubezpieczoną zasady współżycia społecznego nie mogą uzasadniać odmiennego poglądu. To właśnie te zasady sprzeciwiają się aprobowaniu praktyki fikcyjnego zawierania umów o pracę celem uzyskania korzystnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, mimo wcześniejszego braku partycypowania w tym systemie na tej samej podstawie prawnej i uiszczania składek w stosownej wysokości.

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji, że umowa o pracę z 18 sierpnia 2016 r. została zawarta między odwołującą się a płatnikiem dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), nie kreowała pracowniczego tytułu do podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Z tej przyczyny Sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie na podstawie 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację wniosła odwołująca się zaskarżając go w całości, i zarzucając Sądowi Okręgowemu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 6 ust. 1 pkt. 1 w związku z art. 13 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez uznanie, że odwołująca się nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia podjęcia pracy, jako pracownik u płatnika składek G. K., podczas gdy z całokształtu sprawy wynika, że odwołująca się zawarła umowę o pracę i pracę świadczyła a pracodawca tę pracę przyjął i uczynił użytek przez otrzymanie wynagrodzenia od klientów kancelarii;

- art. 8 ust 1 ustawy o radcach pranych w myśl, którego radca prawny wykonuje zawód w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy cywilnoprawnej, w kancelarii radcy prawnego oraz w spółce, przez błędne przyjęcie, że odwołująca się jako radca prawny powinna wykonywać pracę na zasadzie współpracy z kancelarią, a nie na podstawie umowy o pracę.

- art. 22 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zatrudniony radca prawny pomimo, że jest pracownikiem to wciąż - jako profesjonalista organizujący sobie samodzielnie tryb pracy do wykonania, bez bezpośredniego nadzoru pracodawcy, nie może być uznany za pracownika tym samym błędne przyjęcie, że nie można mówić o wykonywaniu treści stosunku pracy;

- art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że strony składając oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę, odwołująca się i pracodawca z góry przyjęli, że zawarta przez nich umowa o pracę ma na celu wyłącznie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

- art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że strony zawarły umowę o pracę wyłącznie dla pozoru, co w konsekwencji skutkowało uznaniem zawartej umowy jako niemogącej stanowić ważnego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego przez organ i przez Sąd pierwszej instancji wynika wprost, że ubezpieczona pracę wykonywała, żadna ze stron nie kwestionowała tego faktu, a zatem okoliczność tą należy uznać za przyznaną i udowodnioną. Sąd Okręgowy pominął okoliczność że pracodawca korzystał z pracy świadczonej przez odwołującą się, wystawiał faktury klientom za czynności, które odwołująca się wykonała na rzecz klientów kancelarii.

2. naruszenie prawa procesowego tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w sprawie i dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, pozostająca w sprzeczności z zasadami logiki oraz doświadczeniem życiowym, w szczególności przez przyjęcie że powszechną praktyką jest aby radca prawny jako profesjonalista wykonywał swoją pracę w zakresie prowadzonego przedsiębiorstwa na podstawie umowy cywilnoprawnej a nie na podstawie umowy o pracę;

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że umowa została zawarta z inicjatywy odwołującej się, podczas gdy z materiału dowodowego, w tym zeznań pracodawcy złożonych na etapie postępowania kontrolnego wynika, że to pracodawca poszukiwał doświadczonego prawnika.

Wobec powyższych zarzutów odwołująca się wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji przez stwierdzenie, że ubezpieczona podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu wypadkowemu od 18 sierpnia 2016r., oraz zasądzenie kosztów procesu, za obje instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W piśmie procesowym z 9 maja 2018r. (k. 116 a.s.) zawierającym uzupełnienie braków formalnych apelacji, odwołująca się wskazała, że wartość przedmiotu zaskarżenia w niniejszej sprawie wynosi kwotę 74.500 zł, którą wyliczyła przez pomnożenie miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego stanowiącej 80 % wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, przez liczbę 12 miesięcy.

Organ rentowy nie odniósł się do zarzutów i wniosków apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Apelacyjny podziela ustalenia dotyczące stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji i przyjmuje je, czyniąc podstawą własnego rozstrzygnięcia. Zbędne jest zatem ich ponowne przedstawianie, ponieważ orzekając na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, lecz wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2015r., sygn. I CSK 654/14).

Wobec zawarcia w apelacji zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa procesowego Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności poddał ten zarzut ocenie pod kątem zasadności, bowiem dopiero skontrolowanie poprawności ustalenia stanu faktycznego pozwala ocenić prawidłowość zastosowania prawa materialnego.

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy strona apelująca wykaże Sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego

myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca, gdyż w apelacji zaprezentowana została jedynie odmienna, subiektywna ocena stanu faktycznego sprawy. W judykaturze za utrwalony należy uznać pogląd, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń faktycznych, a tym samym korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002r., sygn. akt II CKN 572/99, LEX nr 53136).

W orzeczeniu z 10 czerwca 1999r. (sygn. akt II UKN 685/98, OSNAPiUS 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 wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Swobodna ocena dowodów nie może być dowolna. Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być uzasadnione odmienną interpretacją strony co do dowodów zebranych w sprawie, jeśli jednocześnie nie wykaże się, że ocena przyjęta przez Sąd pierwszej instancji za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów por. wyrok SN z 10 kwietnia 2000r., sygn. V CKN 17/00, LEX nr 40424).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i poczynił właściwe ustalenia w zakresie istotnym dla przedmiotu sprawy. Sąd pierwszej instancji w sposób wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, wyprowadził logiczne i spójne wnioski ze zgromadzonego materiału dowodowego, na podstawie których ustalił prawidłowy stan faktyczny w sprawie. Na podkreślenie zasługuje zawarta w motywach zaskarżonego wyroku, niezwykle obszerna ocena zeznań odwołującej się w części, w której Sąd Okręgowy odmówił wiarygodności tym zeznaniom, trafnie wykazując brak spójności, czy logiki.

Wskazać należy, że odwołująca się formułując powyższy zarzut, nie tylko nie wykazała naruszenia przez Sąd Okręgowy reguł obowiązujących przy ocenie dowodów, lecz również nie wyjaśniła, na czym konkretnie polegała ta wadliwa ocena i jaki miała wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia. Apelująca przywołała jako błędne w jej opinii stanowisko Sądu pierwszej instancji, według którego stosunek pracy nie jest powszechnie stosowaną formą wykonywania zawodu przez radcę prawnego. Powyższy zarzut apelacji należy uznać za niezasadny, zaś jego podstawy za niewystarczająco skonkretyzowane. Przytoczoną wyżej tezę odnośnie form wykonywania przez radców prawnych zawodu Sąd Okręgowy wysnuł na podstawie zasad logiki, doświadczenia życiowego i wiedzy notoryjnej - manifestum non eget probatione. Polemika z tezą, że radcowie prawni z punktu widzenia kategorii zawodowej rzadko wykonują swój zawód w ramach stosunku pracy, nie ma jednak fundamentalnego znaczenia w przedmiotowej sprawie, gdyż nawet przy przyjęciu założenia, że stanowisko Sądu Okręgowego jest błędne, to nie miałyby to żadnego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Wprawdzie kwestia ta nie przesądza o bezzasadności żądań odwołującej się, to jednak skoro została podniesiona w formie zarzutu w apelacji, należy zwrócić uwagę na zeznania samej odwołującej się złożone przed Sądem i wyjaśnienia płatnika G. K., złożone w trybie pism procesowych. Odwołująca się sama wszakże przyznała, że prowadząc kancelarię radcy prawnego od 2012r. Po raz pierwszy w sierpniu 2017r. zawarła umowę o pracę, zaś wcześniej nigdy nie korzystała z takiej formy aktywności zawodowej wykonywanej jako radca prawny na rzecz innego podmiotu. Także płatnik oświadczył, że prowadząc kancelarię adwokacką od wielu lat nigdy wcześniej nie zatrudnił innego prawnika, w tym radcy prawnego na podstawie umowy o pracę (k.46 a.s.) i w przyszłości takiej umowy z żadnym radcą prawnym nie zawarze, gdyż nie jest to optymalna i ogólnie przyjęta forma współpracy. Analizując zatem treść wypowiedzi samych uczestników niniejszego postępowania, abstarhując od ocen o bardziej globalnym charakterze, które należałoby poprzeć danymi statystycznymi, należy wskazać, że zarówno odwołująca się jak i biorący udział w postępowaniu płatnik, przyznali, że umowa o pracę nie jest powszechnie stosowaną formą aktywności ze strony radców prawnych. Odwołująca się przyznała zeznając przed Sądem „podejmowałam próby znalezienia pracy, ale na umowie o pracę, co jest rzadkie w naszym zawodzie, bo zarówno firmy, jak i kancelarie niechętnie zatrudniają w takiej formule”. Nie ta jednak kwestia jest istotna w tym sporze, choć należy mieć na uwadze, że ustalone w niniejszej sprawie fakty bezspornie wskazują, że dominującą i preferowaną formą wykonywania zawodu przez odwołującą się było

prowadzenie indywidualnej działalności gospodarczej, a zatem nie ma nic do rzeczy fakt, że miałyby być pod tym względem wyjątkiem wśród przedstawicieli swojej profesji.

Najistotniejszą w rozpoznawanej sprawie jest trafnie zdefiniowana przez Sąd pierwszej instancji kwestia rzeczywistego charakteru zobowiązania łączącego odwołującą się z G. K. i sposób jego wykonywania. Sąd Okręgowy zasadnie uznał, że jak wynika z zebranych w sprawie dowodów ponad wszelką wątpliwość, współpraca odwołującej się z G. K. nie wykazywała cech stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Zważywszy na ten kontekst sporu stwierdzić należy, że kwestie dotyczące zwyczajów innych radców prawnych w zakresie formy wykonywania zawodu nie mają dla istoty niniejszej sprawy, żadnego znaczenia.

W ocenie Sądu odwoławczego niezasadny okazał się również zarzut błędu w ustaleniach faktycznych. Odwołująca się twierdziła, że umowa o pracę, wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji, nie została zawarta z jej inicjatywy, powołując się w tej kwestii na treść protokołu przesłuchania G. K. w toku postępowania kontrolnego w ZUS. Po pierwsze wskazać należy, że z zeznań płatnika złożonych w toku postępowania przed organem rentowym (k. 533 a.r.) nie wynika jednoznacznie, kto wystąpił z inicjatywą zawarcia umowy o pracę. G. K. zeznał jedynie, że rekrutacja A. R. odbyła się za pośrednictwem znajomych, którzy znając rynek (...), polecieli odwołującą się płatnikowi, jako osobę która może zajmować się zastępowaniem go w W.. Po drugie, z zeznań odwołującej się złożonych przed Sądem Okręgowym wynika bezsprzecznie, że to ona wystąpiła z propozycją zawarcia umowy o pracę, wskazując, że w tamtym czasie poszukiwała takiej formy zatrudnienia i powiedziała płatnikowi wprost, że jest zainteresowana wyłącznie zawarciem umowy o pracę, czemu G. K. początkowo był niechętny (k.83 a.s.). Odwołująca się nadto podkreśliła w swych zeznaniach, że umowa o telepracę była jej pomysłem.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska apelującej co do popełnienia przez Sąd pierwszej instancji istotnego błędu w ustaleniach faktycznych we wskazanym w apelacji zakresie, skoro z zebranych w sprawie dowodów wynika jednoznacznie (w tym z zeznań samej odwołującej się), że to ona była zainteresowana zawarciem umowy o pracę i zależało jej na zatrudnieniu jedynie w tej formie. Niezależnie od powyższego należy mieć na uwadze, że nawet gdyby powyższy zarzut okazał się zasadny, to sam ze swej istoty nie mógłby mieć przesądzającego wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Ustalenie z czyjej inicjatywy została zawarta umowa o pracę nie ma bowiem wiodącego znaczenia w sytuacji stwierdzenia braku spełniania przez stosunek zobowiązaniowy łączący płatnika z odwołującą się, cech stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił elementy łączącego strony zobowiązania, dochodząc - na skutek pogłębionej analizy - do trafnego wniosku, że umowa zawarta przez A. R. z G. K. nie wykazywała cech typowych dla stosunku pracy. Należy to uzupełnić stwierdzeniem, że z treści zeznań odwołującej się można wysnuć wniosek, że nade wszystko istotna dla niej była forma zatrudnienia, a nie sposób realizacji zadań.

Sąd Apelacyjny nie podzielił także zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego.

Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020r., poz. 266 ze zm., zwana dalej ustawą systemową) pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym a także chorobowemu i wypadkowemu - art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy. Ubezpieczeniom tym podlegają od nawiązania umowy o pracę do dnia jej rozwiązania. Jednakże samo podpisanie umowy o pracę, i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nie jest wystarczające dla uzyskania świadczeń, bowiem konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to faktycznie czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma innego tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu, nie będąc w rzeczywistości zainteresowana wykonywaniem zobowiązania w sposób charakterystyczny dla pracownika. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając m.in. w motywach wyroku z 10 lutego 2006r. (sygn. I UK 186/05, LEX nr 272575), że podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 26 września 2006 r. (sygn. II UK 2/06, 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.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, pracownikami są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl odpowiednio stosowanego art. 22§ 1 k.p., pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. Waler pełnej doniosłości prawnej posiada bowiem jedynie taka umowa o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., tj. doszło do wykonania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 stycznia 2008r., sygn. I UK 223/07, LEX nr 442836; z 5 października 2006r., sygn. I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294; z 6 września 2000r., sygn. II UKN 692/99, OSNP 2002/5/124).

Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika więc z rzeczywistego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pod kątem istnienia elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. pozwala stwierdzić, że w ramach zawartej umowy odwołująca się wykonywała na rzecz płatnika określone czynności z zakresu doradztwa prawnego, jednakże nie wykonywała ich w reżimie pracowniczym. Do takiej konstatacji prowadzi treść zebranych w sprawie dowodów, w tym przede wszystkim zeznania odwołującej się i wyjaśnienia płatnika. Ubezpieczona nie podlegała stałemu nadzorowi czy też podporządkowaniu ze strony G. K.. Co do powierzonych jej zadań istotny był jedynie ich efekt, rezultat, nie czas czy sposób ich wykonania, co charakterystyczne jest dla stosunku pracy. Czas pracy ubezpieczonej nie był w żaden sposób nadzorowany ani rozliczany, nie prowadzono też ewidencji czasu pracy.

Trafnie zauważył Sąd Okręgowy, że ubezpieczona z jednej strony wskazywała na ustalone z pracodawcą godziny świadczenia pracy (codziennie od 9 – 17) i przyjętą praktykę usprawiedliwiania nieobecności w związku np. z wizytą u lekarza (tak zdarzyło się tylko raz), a z drugiej strony reagowała oburzeniem na sugestie dotyczące telefonicznego sprawdzania godzin rozpoczęcia przez nią pracy. Sąd pierwszej instancji słusznie także zwrócił uwagę, że przy zadaniowym czasie pracy (wynikającym z treści umowy) odwołująca się nie miała obowiązku tłumaczyć się z każdej przerwy przekraczającej pół godziny. Ta kwestia potwierdza niespójność pomiędzy jej zeznaniami a treścią zawartej umowy. Należy także zgodzić się z twierdzeniem, że istotne wątpliwości budzą ustalenia dotyczące ryczałtowego wynagrodzenia za pracę, przy jednoczesnym wykonywaniu jej w ściśle określonych godzinach i to przy przyjętym w pisemnej umowie zadaniowym czasie pracy. Prowadzenie przy tym wyłącznie wykazu wykonywanych czynności, zamiast ewidencji czasu pracy, uzasadnia tezę, że liczył się wyłącznie rezultat, a nie pozostawanie w dyspozycji w określonych godzinach.

Zważywszy na powyższe rozważania, należy zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że zawarcie umowy o pracę po raz pierwszy dopiero po zejściu przez ubezpieczoną w ciążę, uzasadnia stwierdzenie, że rzeczywistym motywem decyzji stron tej umowy była jedynie chęć zapewnienia odwołującej się korzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w porównaniu z sytuacją osób prowadzących działalność gospodarczą, wskazujących minimalną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne.

Nie sposób w tym aspekcie ignorować faktu, że G. K., zarówno przed nawiązaniem współpracy z ubezpieczoną, jak i w okresie jej nieobecności i pobierania przez nią zasiłku chorobowego i macierzyńskiego nie zatrudniał nikogo na podstawie umowy o pracę. Podstawą nawiązania współpracy z innymi wspierającymi płatnika prawnikami były zawsze umowy cywilnoprawne. Również sama ubezpieczona nigdy wcześniej nie wykonywała zawodu radcy prawnego

w ramach stosunku pracy, zaś mimo zawarcia umowy o pracę z G. K., nie zaprzestała kontynuowania działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu odwoławczego zasady doświadczenia życiowego pozwalają stwierdzić, że zawarcie przez odwołującą się umowy o pracę było także z punktu widzenia wyboru formy realizowania aktywności zawodowej, nieracjonalne, skoro nie zrezygnowała ona z prowadzenia swojej kancelarii w dotychczasowej formie. Jeśli odwołująca się chciała zwiększyć zakres swojej działalności przez nawiązanie współpracy z innym prawnikiem mogła to bez przeszkód uczynić na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenie, świadczenie usług), tak jak czyniła to dotychczas. Trzeba podkreślić, że czynności wykonywane przez odwołującą się w ramach stosunku prawnego łączącego ją z G. K., nie różniły się w swym charakterze niczym istotnym od działań podejmowanych w ramach prowadzonej indywidualnie działalności gospodarczej i realizowania współpracy z innymi podmiotami oferującymi usługi prawnicze.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w Zw. z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Nieważność ta ma charakter bezwzględny, występuje z mocy prawa od chwili złożenia oświadczeń woli. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z jej rzeczywistym wykonywaniem, nie mają zamiaru realizować i nie realizują jej postanowień. Taka umowa o pracę jest nieważna i tym samym nie skutkuje powstaniem tytułu do ubezpieczeń społecznych. W orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego występuje jednolity i utrwalony pogląd, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, nie będącej w rzeczywistości pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 18 maja 2006r., sygn. III UK 32/06, z 10 lutego 2006r., sygn. I UK 186/05 oraz z 14 września 2006r., sygn. II UK 2/06, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28 września 2017r., sygn. III AUa 20 17/16, Legalis). Taka sytuacja miała miejsce w stanie faktycznym niniejszej sprawy, w którym pozornie oświadczenia woli stron polegała na tym, że mimo zawarcia umowy o pracę oraz wypełnienia formalności z tym związanych, strony nie miały zamiaru tej umowy realizować w tej formie i faktycznie nie doszło do świadczenia pracy w reżimie pracowniczym, tj. pracy podporządkowanej, wykonywanej pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Na marginesie i niejako ubocznie wskazać należy, że od decyzji organu rentowego w niniejszej sprawie odwołania nie złożył G. K., który wprowadził na początkowym etapie postępowania sądowego poparł odwołanie, jednak formalnie nie zakwestionował jej. Nie zaskarżył także wyroku Sądu Okręgowego oddalającego odwołanie i nie zajął stanowiska procesowego co do złożonej przez odwołującą się apelacji.

Podsumowując powyższe rozważania wskazać należy, że stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji organu rentowego, i zaaprobowane przez Sąd pierwszej instancji, należało uznać za prawidłowe. Umowa o pracę pomiędzy A. R. a G. K. została zawarta dla pozorów, celem uzyskania przez odwołującą się wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z macierzyństwem. Sąd Apelacyjny w pełni podziela rozważania prawne poczynione w tym względzie przez Sąd Okręgowy.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny doszedł do wniosku, że zawarte w apelacji zarzuty jako chybione nie mogły doprowadzić do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku. Apelację odwołującej się należało zatem oddalić, jako bezzasadną, o czym Sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

Magdalena Kostro-Wesołowska Ewa Stryczyńska (spr.) Magdalena Tymińska