

Sygn. akt III AUa 549/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	SSA Beata Górską SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2016 r. w Szczecinie

sprawy Ż. S. i A. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o objęcie ubezpieczeniem społecznym

na skutek apelacji ubezpieczonej A. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 marca 2015 r. sygn. akt VII U 2882/14

1. oddała apelację,
2. zasądza od A. M. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Beata Górską SSA Jolanta Hawryszko SSO del. Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 549/15

UZASADNIENIE

Decyzją z 6 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że A. M. jako pracownik płatnika składek Biura (...) nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 2 stycznia 2014 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazywał na okoliczności, które jego zdaniem świadczyły o pozorności zawartej umowy o pracę z 2 stycznia 2014 r.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek Ż. S., domagając się jej zmiany i stwierdzenia, że A. M. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom. Płatnik zaprzeczył, że zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny. Wskazywała między innymi, że zawierając umowę o pracę wiedziała o ciąży ubezpieczonej, wcześniej współpracowała z A. M. i miała wiedzę o umiejętnościach marketingowych, odpowiadających zajmowanemu przez ubezpieczoną stanowisku.

Odwołanie wniosła także ubezpieczona, która domagała się zmiany spornej decyzji. Do odwołania załączyła dowody, której jej zdaniem świadczyły o wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz potwierdzenie kwalifikacji.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie.

Sąd Okręgowy w Szczecinie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 marca 2015 r. oddalił odwołania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że od 1998 r. Ż. S. prowadzi w S. jednoosobowo Biuro (...) Od 2007 r. zatrudniała S. B., która zajmowała się obsługą sekretariatu, za wynagrodzeniem 2500 zł miesięcznie. Współpracowała z R. M., który prowadził działalność gospodarczą. Maksymalnie zatrudniała do trzech osób. Ż. S. zajmowała się całością spraw firmy.

A. M. posiada wykształcenie wyższe, ukończyła w 2008 r. studia na kierunku grafiki o specjalności projektowanie graficzne. Ukończyła także szkolenia w zakresie optymalizacji kosztów produkcji reklamowych oraz e-learningowe w zakresie profesjonalnej obsługi klienta oraz reklamy w e-biznesie. W latach 2007/2011 pracowała w (...) sp. z o.o. jako projektant graficzny, w latach 2007 – 2010 w Agencji (...) jako grafik kreatywny, a od 2009 do 2013 r. prowadziła własną działalność gospodarczą pod nazwą (...) jako grafik kreatywny. W 2013 r. pracując dla (...) A. M. we wrześniu i październiku podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. A. M. i Ż. S. znają się od wielu lat. W grudniu 2013 r. uzgodniły, że A. M. zrobi dla (...) nowe logo, przy czym A. M. powiedziała Ż. S., że jest w ciąży i zaproponowała podpisanie umowy o pracę, co miało jej przynieść większe korzyści. Umowa o pracę została zawarta 2.01.2014 r. na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora ds. rozwoju i promocji firmy w dziale Rozwoju i promocji w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4500 zł brutto miesięcznie. Praca miała być wykonywana w siedzibie firmy w systemie zadaniowego czasu pracy. Do zakresu obowiązków ubezpieczonej miało należeć: monitorowanie i analiza danych rynkowych dotyczących segmentu usług, odbiorców, działań konkurencji i wyników własnego produktu – tworzenie bazy wiedzy dla poszczególnych obszarów działania, czynności managerskie, poszukiwanie nowych możliwości rynkowych rozwoju firmy (new market development), wstępne negocjacje handlowe z klientami w celu znalezienia możliwych pól do dalszej współpracy, koordynowanie działań marketingowo-reklamowych, budowanie dobrego wizerunku firmy, przygotowanie firmy oraz udział w targach (również zagranicznych), konferencjach, stowarzyszeniach branżowych itp., ocena i rozwój nowych możliwości marketingowych firmy, opracowywanie strategii marketingowej lub inwestycyjnej działu/firmy, zarządzanie projektami i motywowanie zespołu. A. M. podpisywała listę obecności przez 18 dni roboczych. Odbiła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na zajmowanym przez siebie stanowisku, otrzymała orzeczenie lekarskie stwierdzające jej zdolność do wykonywania pracy na stanowisku sprzedawcy nieruchomości. W styczniu 2014 r. stworzyła dla płatnika księgę znaku (...), w korespondencji mailowej uzgadniany był wygląd logo firmy, A. M. zaproponowała pracodawcy kilka projektów logo. Logo nie zostało stworzone w siedzibie firmy. Ubezpieczona nie przychodziła do siedziby, samodzielnie decydowała o ilości czasu poświęconej na wykonanie logo oraz miejscu pracy. A. M. nie podejmowała żadnych czynności dotyczących strategii rozwoju, działalności marketingowej czy też budowania zespołu Biura. Poza A. M. nikt nie był zatrudniany w biurze (...) na umowę o pracę.

Sąd I instancji ustalił także, że A. M. od 2 stycznia 2014 r. przez pół miesiąca zatrudniona była w (...) na stanowisku dyrektora handlowego. Prowadzone przez nią biuro (...) w 2013 r. przyniosło spore dochody, nie było jednak potrzeby zatrudniania kolejnych maklerów do sprzedaży mieszkań. A. M. 28.01.2014 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Otrzymała od pracodawcy wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy za okres 28.01.2014/ 2.03.2014; od 3.03.2014 r. organ rentowy przejął wypłatę zasiłku chorobowego. Ż. S. nie zatrudniła nikogo na czas nieobecności A. M., nie wdrożyła też logo zaprojektowanego przez ubezpieczoną.

W ocenie sądu okręgowego A. M. nie była pracownikiem Ż. S., a umowa o pracę nie była faktycznie wykonywana, została zawarta dla pozorów, celem stworzenia fikcji, że A. M. nawiązała stosunek pracy z Ż. S., by uzyskać w konsekwencji świadczenia z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą oraz urodzeniem dziecka. Sąd okręgowy rozważył, że objęcie ubezpieczeniem społecznym, zarówno obowiązkowym, jak i dobrowolnym może nastąpić wówczas, gdy osoba zgłaszana do ubezpieczenia spełnia ustawowe warunki. Osoba taka musi należeć do kategorii osób wymienionych w art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W wyniku kontroli okazało się, że ubezpieczona nie należała do kręgu osób obejmowanych ubezpieczeniem społecznym, zatem organ rentowy nie mógł przyjąć za tytuł ubezpieczenia czynności prawnej sprzecznej z prawem. Sąd I instancji ocenił przedstawione dowody. Stwierdził, że w dokumentach brak wzmianki wskazującej na to, że kontakty handlowe odbywały się w związku z pracą u płatnika; przedłożone certyfikaty i dyplom potwierdzały kwalifikacje, ale jako grafika kreatywnego; natomiast logo oraz korespondencja nie były wystarczającym dowodem na istnienie stosunku pracy. Sąd okręgowy podkreślił, że w dwuosobowej firmie trudno wyodrębnić dział rozwoju i promocji, nie mogło też odbywać się motywowanie zespołu i jego budowanie. Ubezpieczona posiadała umiejętności tworzenia grafiki, jednak nie była merytorycznie przygotowana do zakresu umówionych obowiązków. W ocenie sądu okręgowego, natomiast sporządzone logo mogło świadczyć co najwyżej o współpracy ubezpieczonej z Biurem. Sąd nie uznał argumentacji, że deregulacja zawodu pośrednika miała spowodować szerokie poszukiwania nowych rynków działalności i tworzenie nowej strategii; nie uznał też argumentu, że zatrudnienie A. M. i powierzenie jej obowiązków budowania zespołu było spowodowane chęcią zwiększenia zatrudnienia, bowiem do takiego stanu nigdy nie doszło. Wielkość Biura i charakter działalności firmy nie wskazywały na to, by zamiarem płatnika było budowanie zespołu. Płatnik przyznała, że ubezpieczona nie wykonała strategii działań na przyszłość i nie przeorganizowała pracy. Sąd I instancji zauważył także, że zaświadczenie lekarskie stwierdzało zdolność ubezpieczonej do pracy na stanowisku sprzedawcy nieruchomości, podczas gdy powierzono jej stanowisko dyrektora ds. promocji i rozwoju firmy. Nadto według listy obecności ubezpieczona przychodziła do pracy regularnie, podczas gdy płatnik wskazywała, że A. M. wykonywała pracę poza siedzibą i nie wiedziała ile godzin ubezpieczona poświęcała na jej wykonywanie. Sąd I instancji podkreślił, że ubezpieczona nie przedłożyła dokumentów związanych z opracowaniem strategii rozwoju firmy, ze stworzeniem raportów bądź analiz dotyczących danej działalności. Zakres obowiązków A. M. miał jedynie z formalnego punktu widzenia potwierdzać zatrudnienie ubezpieczonej i nie znajdował pokrycia w rzeczywistości. Nie było zatem uzasadnione ustalenie w umowie wynagrodzenia na kwotę 4500 zł brutto miesięcznie. Sąd I instancji ocenił, że stworzona przez ubezpieczoną księga znaku (...) (...) powinna być traktowana jako dzieło będące wynikiem realizacji umowy zawartej przez dwa podmioty gospodarcze. Za tym, że celem zawartej umowy o pracę było uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego przemawiał fakt nie zatrudnienia przez płatnika nowych pracowników, ani też następcy na miejsce ubezpieczonej; nie zostało wdrożone stworzone przez ubezpieczoną logo. W przekonaniu sądu pierwszej instancji umowa o pracę była pozorną czynnością prawną, na co wskazywały: brak świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika, brak podległości służbowej, nieobecności w miejscu pracy, brak kompetencji do wykonywania większości z zapisanych umownie obowiązków. Rzeczywistym zamiarem stron umowy o pracę było wyłącznie umożliwienie skorzystania przez A. M. ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ubezpieczona zaproponowała zawarcie umowy o pracę ze względu na oczekiwane korzyści socjalne związane z ciążą i urodzeniem dziecka, w związku z czym konsekwentnie z końcem 2013 r. zakończyła prowadzenie działalności gospodarczej. Zdaniem sądu okręgowego, oświadczenia stron zawierających umowę o pracę zostały złożone dla pozorów, strony miały świadomość, że A. M. nie będzie świadczyć pracy, a Ż. S. na to się godziła.

Apelację od wyroku złożyła ubezpieczona, domagając się zmiany wyroku przez uznanie ważności umowy o pracę, a tym samym uznanie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracy w Biurze (...). Zarzuciła rozstrzygnięciu błędne ustalenia, wskazywała w szczególności, że umowa o pracę została zawarta zgodnie z art. 22 k.p., o czym świadczyła przedłożona umowa o pracę, listy obecności, wyniki rozpoczętych prac na rzecz firmy (...). Nie była w stanie przewidzieć, że w drugiej ciąży napotka na komplikacje zdrowotne. Przedłożyła dowody na wykonywanie szeregu prac graficznych, jednak podczas zaledwie 18 dni pracy nie było dane jej się wykazać w pełnym zakresie. Praca oceniona przez pracodawcę, jak też w jej ocenie, była efektywna relatywnie do przepracowanego czasu. Praca była wykonywana w siedzibie firmy. Jedynie spotkania mające na celu kontrolę i weryfikację pracy w większości odbywały

się poza biurem, mailowo. Praca oparta była na systemie zadaniowego czasu pracy. Projekty powstawały w biurze, przy użyciu komputera, w czasie przez nią określanym uwzględniającym jej inne obowiązki pracownicze wobec firmy (...). Odnosząc się do kwalifikacji wymaganych na powierzonym jej stanowisku wskazała, że czynności takie wykonywała już na potrzeby własnej firmy oraz firmy (...). Nadto ubezpieczona podkreślała, że wielkość zatrudnienia w firmie nie miała znaczenia. Zatrzymanie wdrożenia nowego logo związane było z niezależnymi zdarzeniami osobistymi Ż. S. oraz z niedyspozycją ubezpieczonej. Wysokość wynagrodzenia dokonana została na drodze negocjacji pracodawcy z pracownikiem, w jej ocenie jest uśrednioną stawką grafika kreatywnego z posiadanymi przez nią umiejętnościami. A. M. podkreślała także, że stworzenie logo wraz z księgą znaku oraz z kodem www jest efektem pracy. Ubezpieczona podała również, że stosunek pracy na rzecz firmy (...) jest przez nią świadczony nieprzerwanie od 2011 r.

Sąd apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja ubezpieczonej nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie sądu apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu I instancji jest oczywiście prawidłowe. Sąd okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo także zastosował prawo materialne. Sąd apelacyjny w całości podzielił ustalenia i rozważania sądu okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania. Wobec niewątpliwego wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie widział też konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

Nie ulga wątpliwości, że strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia, w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Podstawę prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi 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. Zatem o tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Należy zauważyć, że w przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

W ocenie sądu apelacyjnego, ponowna analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwalała uznać, że A. M. faktycznie świadczyła pracę w warunkach umowy o pracę na rzecz płatnika Ż. S. prowadzącej Biuro (...). Bezsporne, między utrzymującymi dobrą znajomość paniami została podpisana w dacie 2.01.2014 umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ds. rozwoju i promocji, dwuosobowej firmy, w dziale Rozwoju i promocji, który nie istniał, za wynagrodzeniem 4500 zł brutto miesięcznie, a już od 28.01.2014 A. M. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Wobec takiej zbieżności korzystnych dla ubezpieczonej zdarzeń, organ rentowy słusznie nabrał podejrzeń i zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Przede wszystkim, tak ZUS, jak i sąd okręgowy słusznie uznały, że nie istniała gospodarczo uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku dyrektora ds. rozwoju i promocji firmy w Dziale rozwoju i promocji. Stanowisko to, zwłaszcza przy tak precyzyjnym opisie zadań pracowniczych, oczywiście nie miało racji bytu w warunkach w jakich funkcjonowało Biuro. Płatnik prowadziła małą firmę, zatrudniała dorywczo tylko jedną osobę do obsługi sekretariatu. Powierzenie stanowiska dyrektora ds. rozwoju i promocji firmy w dziale Rozwoju i promocji sugerowało, że mamy do czynienia

z dużym podmiotem, z firmą rzędu tej, w której ubezpieczona jest stale zatrudniona, co rzecz oczywista nie miało miejsca. Sąd okręgowy słusznie podkreślał, że nie było potrzeby zatrudniania dyrektora w małej firmie, w której nie było żadnych branżowych działów. Zapisy umowy zatem były ewidentnie fałszywe, jako wprost sprzeczne z realiami funkcjonowania spółki. W przekonaniu sądu apelacyjnego, już tylko ta okoliczność potwierdzała, że pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę ubezpieczonej korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą. Co więcej, zatrudnienie A. M. w ogóle nie było ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Strony nie przedstawiły przekonujących dowodów uzasadniających w ogóle potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej, nie mówiąc już o wskazanym stanowisku. Te dowody, które złożyła ubezpieczona wskazywały jedynie na jej aktywność na domenach internetowych, i to w ramach własnej działalności gospodarczej, jako grafik komputerowy, nie jako nowo zatrudniony dyrektor Biura. Na ich podstawie można stanowczo stwierdzić wykonanie typowej pracy grafika komputerowego, co ubezpieczona czyniła już wcześniej w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Ubezpieczona nie udowodniła, że wykonywała jakiegokolwiek działania w zakresie ustalonym z pracodawcą, a podjęte przez nią opracowanie logo Biura, było typową pracą grafika komputerowego. Ubezpieczona nie wykonywała żadnych czynności monitorowania i analizy danych rynkowych, poszukiwania nowych możliwości rynkowych rozwoju, koordynowania działań marketingowo-reklamowych, zarządzania projektami i motywowania zespołu, którego nie było. Sąd apelacyjny przy tym nie kwestionuje, że ubezpieczona prowadząc własną działalność gospodarczą nabyła określone umiejętności, a w trakcie studiów nabyła wiedzę w zakresie marketingu, psychologii i socjologii reklamy, jednakże okoliczności te nie miały znaczenia prawnego zważywszy, że ubezpieczona wykonała pracę grafika, zgodną z posiadanym zawodem. Wykonanie projektu logo, wyglądu strony www potwierdzały umiejętności ubezpieczonej, które posiada w zakresie grafiki, ale nie w zakresie z rozwoju i promocji Biura.

O uznaniu spornej umowy o pracę za pozorną przemawiały również okoliczności związane z miejscem i czasem świadczenia pracy. A. M. wskazywała, że wykonywała pracę w siedzibie firmy, podpisywała listy obecności. Z kolei Ż. S. zeznając w sprawie wskazywała, że praca była wykonywana poza siedzibą firmy. Pracodawca ubezpieczonej zatem nie miał możliwości zweryfikowania czasu pracy, jak też nie miał nadzoru nad zatrudnioną. Strony złożyły wydruki korespondencji e-mail oraz screenshot, które jednoznacznie potwierdzają, że nawiązany stosunek prawny to była współpraca podmiotów, nie relacja pracownik-pracodawca.

Za pozornością spornego zatrudnienia przemawiała też okoliczność, że ubezpieczona nieprzerwanie wykonywała pracę na rzecz firmy (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Oczywiście nie ma zakazu świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz dwóch podmiotów, jednakże w sytuacji, gdy ubezpieczona zaszła w ciążę a jednocześnie podjęła drugie pełnoetatowe zatrudnienie, doświadczenie życiowe nakazywało uznać, że niemożliwe było pogodzenie realnego zatrudnienia w dwóch miejscach na pełny etat, a więc w wymiarze 80 godzin tygodniowo. Sąd apelacyjny zgodził się z sądem okręgowym także w kwestii oceny wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej. Ubezpieczona nie posiadała realnych kwalifikacji do pracy na stanowisku dyrektora ds. rozwoju i promocji, a nadto wskazała, że stawka ta została określona w odniesieniu do pracy grafika kreatywnego, nie osoby zajmującej się rozwojem i promocją firmy. Należy też zauważyć, że wbrew twierdzeniu apelującej, przy rozstrzygnięciu sprawy nie miał znaczenia fakt, że umowa o pracę została zawarta w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz okoliczności towarzyszące zawarciu i realizacji spornej umowy.

W ocenie sądu apelacyjnego zarzuty apelacji stanowiły jedynie polemikę z argumentacją sądu okręgowego, i jako takie nie mogły doprowadzić do wzruszenia prawidłowego rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji. Strony złożyły pozorne oświadczenia woli, a więc umowa o pracę z 2.01.2014 r. była od początku jej zawarcia nieważna, co wynika z art. 83 §1 k.c.; zatem nie wywołała skutków prawnych w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Sąd apelacyjny, odnosząc się do wniosków dowodowych apelującej, miał na uwadze, że pismo zawierające wnioski zostało złożone w sądzie dopiero w dacie 30.03.2016 r., na dzień przed planowanym posiedzeniem. Nie argumentowało przekonująco, dlaczego wnioski zgłoszono dopiero na tak dalece zaawansowanym etapie postępowania. Strona miała czas, by zgłosić je znacznie wcześniej, biorąc pod uwagę długość postępowania przed sądem pierwszej instancji, jak też czas, który upłynął w postępowaniu międzystacyjnym. Nadto, co do treści

merytorycznej, wnioski nie dotyczyły okoliczności na tyle istotnych by powodować przedłużenie postępowania; dotyczyły okoliczności zatrudnienia jedynie pośrednio i nie obejmowały spornego okresu. Należy też zauważyć, że z uzasadnienia sądu okręgowego wprost wynika, że sytuacja prawna stron z daty orzekania nie miała wpływu na ocenę prawną dokonaną w sprawie. W związku z tym wnioski dowodowe, jako spóźnione oddalono na podstawie art. 381 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, sąd apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację ubezpieczonej. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 2 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2013.490.t.j.).

SSA Beata Górską SSA Jolanta Hawryszko SSO del. Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk