

Sygn. akt III AUa 1709/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 marca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Grażyna Horbulewicz
Sędziowie:	SSA Bożena Grubba (spr.) SSA Barbara Mazur
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2017 r. w Gdańsku

sprawy M. D.

z udziałem zainteresowanej (...) Spółki z o.o. w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ustalenie ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji M. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2016 r., sygn. akt VIII U 27/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od ubezpieczonej M. D. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 4.800,00 (cztery tysiące osiemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Bożena Grubba SSA Grażyna Horbulewicz SSA Barbara Mazur

**Sygn. akt III AUa 1709/16**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 listopada 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, iż M. D. od dnia 20 kwietnia 2015 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu, z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o.

W odwołaniu od decyzji M. D. domagała się jej zmiany poprzez ustalenie, iż jako pracownik (...) Sp. z o.o. w R. od dnia 20 kwietnia 2015 r. podlega ww. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Podniosła, iż faktycznie wykonywała pracę, przebywała w miejscu pracy w godzinach wskazanych przez pracodawcę i była podporządkowana jego poleceniom służbowym. Wynika to z przedstawionej przez pracodawcę umowy o pracę, informacji o warunkach zatrudnienia, listy obecności i karty ewidencyjnej czasu pracy. Dalej wskazała, iż w początkowym okresie czasu po podjęciu zatrudnienia wykonywała pracę w siedzibie spółki natomiast po podstawowym wdrożeniu do obowiązków, w uzgodnieniu z ówczesnym zarządem spółki, pracę zaczęła wykonywać z domu, zachowując obowiązek pospisywania listy obecności jako potwierdzenia faktu stawienia się i pozostawania w gotowości do wykonywania pracy. Nawiązując kontakt z podmiotami współpracującymi z pracodawcą, m.in. koordynowała dostawy i ich realizację oraz przygotowywała warunki porozumień w tym zakresie. W okresie przyjmowania do pracy nie była w ciąży, a podjęcie przez nią pracy nie miało na celu uzyskania świadczeń z funduszu chorobowego. Jednakże nawet samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nie jest naganne, ani sprzeczne z prawem.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 1 marca 2016 r. Sąd I instancji zawiadomił (...) Sp. z o.o. w R. o toczącym się postępowaniu.

Sąd Okręgowy w Gdańsku - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 lipca 2016 r. w sprawie VIII U 27/16 oddalił odwołanie.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. zajmuje się produkcją oraz sprzedażą instalacji ciepłowniczych. W 2013 r. spółka zatrudniała 11 osób, w ramach umów zlecenia, w tym jedną osobę w zakresie prac finansowo – księgowych, za wynagrodzeniem brutto w kwocie 3.000 zł, jedną w zakresie prac administracyjno – biurowych, za wynagrodzeniem w kwocie 500 zł oraz dziesięć w zakresie prac ślusarsko – spawalniczych, za wynagrodzeniem w kwotach od 270 zł do 1.780 zł. W 2014 r. spółka zatrudniała jedną osobę w zakresie prac finansowo – księgowych, za wynagrodzeniem brutto w kwocie 3.000 zł oraz cztery osoby w zakresie prac ślusarsko – spawalniczych, za wynagrodzeniem od 280 zł do 580 zł, na podstawie umów zlecenia. W 2015 r. spółka w ramach umów zlecenia zatrudniała 10 osób, w tym jedną osobę w zakresie prac finansowo – księgowych, za wynagrodzeniem brutto w kwocie 3.000 zł oraz dziewięć w zakresie prac ślusarsko – spawalniczych, za wynagrodzeniem w kwotach od 270 zł do 1.760 zł. Ubezpieczona M. D. w 2008 r. ukończyła studia stacjonarne licencjackie na kierunku pedagogika o specjalności wczesna edukacją z logopedią oraz w 2010 r. studia stacjonarne magisterskie o specjalności pedagogika szkolna. Również w 2010 r. zdała egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika administracji. W okresie od września 2008 r. do sierpnia 2010 r. pracowała na stanowisku sekretarki w Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej (...)w G.. W okresie od dnia 1 września 2010 r. do dnia 30 listopada 2014 r. była zatrudniona w (...) S.A. w G., do dnia 30 czerwca 2012 r. jako asystent zarządu, do dnia 31 marca 2013 r. jako asystentka zarządu oraz od dnia 1 kwietnia 2013 r. jako asystent pionu(...). Stosunek pracy ubezpieczonej ustał z upływem czasu, na który zawarta była umowa o pracę. Po ustaniu zatrudnienia w (...) S.A. w G. ubezpieczona zajmowała się dzieckiem w domu. W kwietniu 2015 r. dziecko miał ok. 1,5 roku. W dniu 20 kwietnia 2015 r. prezes zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. S. D. (teść ubezpieczonej) spisał z ubezpieczoną M. D. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. rozwoju, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3.000 zł brutto miesięcznie. W umowie strony ustaliły, iż miejscem wykonywania pracy będzie siedziba spółki. Strony spisały zakres obowiązków specjalisty ds. rozwoju w (...) Sp. z o.o. Do obowiązków ubezpieczonej miało należeć pozyskiwanie i obsługa klientów, budowanie i podtrzymywanie długotrwałych relacji z klientami, przygotowywanie umów i dokumentów, przygotowywanie prezentacji i ofert dla klientów, dbałość o pozytywne kształtowanie wizerunku firmy, rozwój

i wdrażanie innowacji, planowanie i zarządzanie harmonogramem projektu i nadzór nad jego realizacją oraz monitorowanie trendów rynkowych i działań konkurencji. M. D. podpisała opis stanowiska pracy, informację o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych oraz przedłożyła podanie o pracę, kwestionariusz osobowy, curriculum vitae, kserokopie dyplomów oraz orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 15 kwietnia 2015 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych

do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. rozwoju w Fabryce (...) S.A., (...) w R. zamiast w (...) Sp. z o.o., (...) w R.. Podpisała listy płac

za grudzień 2013 r. oraz styczeń – marzec 2014 r. Do akt ZUS strony przedłożyły kartę ewidencyjną czasu pracy pracownika, listę płac za kwiecień - lipiec 2015 r., zestawienie składek od wynagrodzenia za kwiecień – lipiec 2015 r. oraz potwierdzenie przelewu tytułem wynagrodzenia za kwiecień - lipiec 2015 r. Płatnik składek zgłosił M. D. do ubezpieczeń społecznych od dnia 20 kwietnia 2015 r., wypełniając 23 kwietnia 2015 r. zgłoszenie. Dnia 22 kwietnia 2015 r. M. D. miała ostatnią miesięczkę. Od dnia 8 czerwca 2015 r., tj. od dnia pierwszego badania położniczego, była niezdolna do pracy w związku z ciążą. Tego samego dnia specjalista ginekolog wystawił ubezpieczonej kartę ciąży. Płatnik składek wypłacił ubezpieczonej, w trybie art. 92 k.p., wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy od dnia 8 czerwca 2015 r. do dnia 10 lipca 2015 r. Zysk netto (...) Sp. z o.o. wyniósł z 2014 r. kwotę 24.504 zł oraz w 2015 r. kwotę 241.099,93 zł.

Sporne między stronami było, czy między (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. a M. D. został nawiązany stosunek pracy, a jeżeli tak, to w jakim celu i czy tym samym M. D. podlega z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik stosownie do treści art.

6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.). Sąd Okręgowy odwołał się do treści art. 83 § 1 zd. 1 k.c., art. 58 k.c. oraz art. 11 k.p. i art. 22 k.p. uznając, że płatnik składek (...) Sp. z o.o. oraz ubezpieczona M. D. nie wykazali, aby umowa o pracę faktycznie była wykonywana. Twierdzenia ubezpieczonej, odnoszące się do ekonomicznego sensu umowy, jak i miejsca pracy oraz jej obowiązków pracowniczych są niewiarygodne. W przypadku umowy o pracę sens jej zawierania istnieje wówczas, gdy kumulatywnie są spełnione następujące warunki: pracodawca jest potrzebny zatrudnienie pracownika, tzn. dysponuje on odpowiednią ilością zadań do zrealizowania przez pracownika w umownym czasie pracy, jest ono uzasadnione również

ze strony ekonomicznej, innymi słowy pracodawcę stać na wypłatę wynagrodzenia, zaś

z zatrudnieniem łączy się polepszenie funkcjonowania pracodawcy, a nie jego znaczące zubożenie, poddające w wątpliwość sens prowadzonej działalności, pracodawca jest w stanie stworzyć pracownikowi miejsce pracy, pracownik jest w stanie wypełnić powierzone mu zadania, pracownik otrzyma wynagrodzenie, którego w znaczącej części nie skonsumują koszty związane z podjęciem zatrudnienia. W ocenie Sądu, umowa zawarta pomiędzy spółką (...) a M. D. nie spełnia wszystkich wskazanych wyżej cech. Nadto, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby M. D. faktycznie wykonywała obowiązki specjalisty ds. rozwoju, wynikające z umowy o pracę zawartej ze spółką (...). Spółka nie wykazała rzeczywistej potrzeby zatrudnienia M. D. w charakterze specjalisty ds. rozwoju. Jak zostało ustalone, w 2013 r. oraz w 2014 r. spółka nie zatrudniała żadnej osoby na stanowisku specjalisty ds. rozwoju. W tych latach spółka zatrudniała jedynie, i tu podkreślić należy, iż w ramach umowy zlecenia, jedną osobę w zakresie prac administracyjno – biurowych oraz jedną osobę w zakresie prac finansowo – księgowych. Pierwszą umowę o pracę spółka spisała dopiero z ubezpieczoną M. D.

w 2015 r. i to na stanowisku specjalnie dla niej utworzonym. Sąd Okręgowy nie dał też wiary zeznaniom ubezpieczonej przesłuchanej w charakterze strony, iż rzeczywiście była zainteresowana wykonywaniem pracy w ramach umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. i że pracę tę faktycznie wykonywała zgodnie z tą umową – jak zeznała do 6 lub 8 czerwca. Ubezpieczona nie wykazała żadnym dowodem, iż w spółce, zgodnie ze spisanim zakresem czynności, pozyskiwała i obsługiwała klientów, budowała i podtrzymywała długotrwałe relacje z klientami, przygotowywała umowy i dokumenty, prezentacje i oferty dla klientów, dbała o pozytywne kształtowanie wizerunku firmy, rozwój i wdrażanie innowacji, planowanie i zarządzanie harmonogramem projektu i nadzór nad jego realizacją oraz monitorowanie trendów rynkowych i działań konkurencji. Nie posiadała wiedzy, ilu faktycznie pracowników zatrudniała spółka. W toku postępowania sądowego ubezpieczona wywodziła, iż pracę wykonywała w domu, jednakże nie wykazała tego faktu. M. D. w dniu podpisania umowy o pracę była w ciąży. Sąd przyznaje, iż przepisy prawa pracy nie zakazują

zatrudnienia kobiet w ciąży. Podkreślenia jednak wymaga, iż nie była to też przyczyna, dla której Sąd odmówił uznania, iż pomiędzy spółką a ubezpieczoną powstał od dnia 20 kwietnia 2015 r. stosunek pracy. Sąd w tej mierze zbadał rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy, jak osobiste wykonywanie pracy przez ubezpieczoną, jej podporządkowanie pracownicze, wynagrodzenie stanowiące ekwiwalent wykonanej pracy. Sąd I instancji zważył, iż wątpliwym jest również fakt zatrudnienia ubezpieczonej od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych na stanowisku specjalisty ds. rozwoju, chociażby w drodze umowy na okres próbny, na czas określony. Z doświadczenia życiowego wynika, iż pracodawca, zatrudniając nowego pracownika nie tylko proponuje mu umowę na czas próbny celem sprawdzenia jego umiejętności, ale również proponuje takiemu pracownikowi niższe wynagrodzenie. Sąd, mając na uwadze, iż spółka w 2014 r. uzyskała zysk netto w kwocie 24.504 zł uznał kwotę wynagrodzenia zaproponowaną M. D. (3.000 zł brutto miesięcznie) za wygórowaną. Sąd miał również na uwadze fakt, iż jedynie osoba wykonująca pracę w zakresie finansowo – księgowym była zatrudniona za wynagrodzeniem brutto w kwocie 3.000 zł, natomiast osoba wykonująca czynności w zakresie prac administracyjno – biurowych miała wynagrodzenie w kwocie 500 zł. Również czynności ślusarsko – spawalnicze wynagradzane były w kwotach od 270 zł do 1.780 zł. Jak już zostało wskazane, nie były to prace wykonywane w oparciu o umowy o pracę, a o umowy cywilnoprawne. Opis stanowiska pracy, informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, kwestionariusz osobowy, curriculum vitae, orzeczenie lekarskie, są to dokumenty prywatne, a zatem ich moc dowodowa jest ograniczona. Zgodnie z przepisem art. 245 k.p.c. stanowią jedynie dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie danej treści. Nie są jednakże wystarczające dla ustalenia, że M. D. rzeczywiście wykonywała zatrudnienie w ramach zawartej umowy o pracę. Sąd zważył przy tym, iż ubezpieczona legitymowała się zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku specjalisty ds. rozwoju, której to pracy, jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, de facto nie wykonywała. Sąd, w wyniku oceny materiału dowodowego ustalił, iż M. D. rzeczywiście nie świadczyła pracy, zgodnie ze spisaną dnia 20 kwietnia 2015 r. umową z ówczesnym prezesem zarządu spółki V. (prywatnie teściem ubezpieczonej). Sąd Okręgowy uznał, iż przesłuchanie stron nie jest dowodem wystarczającym dla ustalenia, iż M. D. faktycznie realizowała obowiązki wynikające ze spornej umowy o pracę. Ubezpieczona nie wykazała żadnym dowodem, iż świadczyła pracę na rzecz spółki (...). W toku postępowania nie zostały przedstawione jakiegokolwiek dowody wykonanej przez ubezpieczoną pracy. Gdyby M. D. wykonywała obowiązki pracownicze, była niezbędna dla pracodawcy, to podczas jej nieobecności związanej z niezdolnością do pracy w związku z ciążą pracodawca poszukałby innej osoby – choćby do pracy na podstawie umowy na zastępstwo. Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, sporna umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania przez M. D. świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanych z ciążą, macierzyństwem. W konsekwencji, sporną umowę o pracę, zgodnie z art. 83 § 1 k.c., należy uznać za nieważną. Nie doprowadziła bowiem ona do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Nie zostały zatem spełnione ustawowe przesłanki objęcia M. D. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. systemie ubezpieczeń społecznych. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami, orzekł jak w wyroku.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w i zarzucają mu:

1) naruszenie prawa materialnego: art. 58 § 1 w związku z art. 83 k.c., art. 2, art. 22 § 1 i art. 300 k.p. poprzez uznanie że umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną z (...) sp. z o.o. w R. została zawarta dla pozorów; art. 6 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i obciążenie ubezpieczonej obowiązkiem przeprowadzenia dowodu na fakty, z których skutki prawne wywodził organ rentowy,

2) naruszenie prawa procesowego, to jest art. 233 k.p.c., poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że ubezpieczona nie świadczyła pracy na rzecz zainteresowanego.

Wobec powyższego wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, że od dnia 20 kwietnia 2015 r. do chwili obecnej podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu umowy o pracę zawartej z zainteresowanym, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy pominął, że podejmując zatrudnienie u zainteresowanego ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży, albowiem stan ciąży został stwierdzony u niej dopiero dwa miesiące później. W tym stanie rzeczy, celem stron zawierających umowę o pracę nie mogło być uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń

z ubezpieczenia społecznego skoro w dacie zawarcia umowy o pracę ubezpieczona ani pracodawca nie wiedzieli, że ubezpieczona będzie w ogóle z tych świadczeń korzystać. Nawet gdyby istotnie ubezpieczona zawarła umowę o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, fakt ten nie ma żadnego wpływu na ważność tej umowy ani prawo ubezpieczonej do świadczeń

z ubezpieczenia społecznego. Ponadto Sąd Okręgowy bezpodstawnie obciążył ją obowiązkiem przedstawienia dowodów na okoliczność faktycznego wykonywania przez nią pracy. Organ rentowy, poza ogólną polemiką z twierdzeniami wnioskodawczyni, nie wykazał żadnej inicjatywy dowodowej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy powinien dokonać ustaleń stanu faktycznego w oparciu

o zaofiarowane mu dowody, w tym zeznania ubezpieczonej oraz przedstawione przez ubezpieczoną i zainteresowanego dokumenty oraz na tej podstawie przyjąć, że ubezpieczoną łączył

z zainteresowanym stosunek pracy. Konsekwencją zaś nawiązanego stosunku pracy było podleganie przez ubezpieczoną pracownicemu ubezpieczeniu społecznemu. Tymczasem Sąd Okręgowy bezpodstawnie zakwestionował zeznania ubezpieczonej, która jasno podała, jaki był jej zakres obowiązków i w jaki sposób były one wykonywane. Sąd Okręgowy pominął też dowody w postaci pism(...) (...) sp. z o.o. w W. oraz (...) sp. z o.o. w G., potwierdzających fakt wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych.

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

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

Apelacja M. D. nie jest uzasadniona i podlega oddaleniu.

Przedmiotem sporu między stronami było, czy M. D. od dnia 20 kwietnia 2015 r. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu, z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R..

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów apelacyjnych w zakresie naruszenia prawa procesowego wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżąca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176). Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można zarzucić Sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł.

Nadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr 186115).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy uznał, iż skarżąca nie zdołała wykazać błędów w rozumowaniu Sądu I instancji bądź też niezgodności tego rozumowania z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy wyczerpująco i obszernie omówił kwestię wiarygodności dowodów w postaci przesłuchania w charakterze strony wnioskodawczyni wskazując w jakim zakresie przyznaje im walor wiarygodności, w jakim nie – i z jakiej przyczyny. Sąd Apelacyjny podziela tę ocenę w pełni podziela.

W kontekście powyższych wywodów należało uznać, że zarzuty zawarte w apelacji ubezpieczonej mają jedynie charakter polemiczny w stosunku do prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Istotną kwestią było faktyczne wykonywanie przez wnioskodawczynię czynności pracowniczych, a nie to czy w chwili podpisania „umowy o pracę” była ona w ciąży.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. wskazać należy, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontrydiktoryjności. Przenosząc wyrażony w art. 6 k.c., tradycyjnie zaliczany do instytucji prawa materialnego, obowiązek dowodzenia powoływanych przez stronę okoliczności na grunt prawno-procesowy należy wskazać że koresponduje on z wyrażoną w art. 232 k.p.c. zasadą inicjatywy procesowej stron. Zgodnie z treścią przywołanego przepisu o proceduralnym charakterze strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Literalna wykładnia omawianego przepisu, jak również jednolite poglądy wyrażane przez doktrynę i orzecznictwo nie pozostawiają wątpliwości, że to strony są „gospodarzami” postępowania. To strony procesu, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik.

Na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie. Tymczasem – jak już wyżej wskazano – apelująca nie zaferowała materiału dowodowego, z którego wynikałoby, że faktycznie wykonywała pracę na rzecz spółki (...). Zgodnie z wyjaśnieniem udzielonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008/5-6/78, LEX nr 328015, w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji - jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien on wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne. Tak też się stało w przedmiotowej sprawie, wobec czego w postępowaniu sądowym apelująca zobowiązana była do odniesienia się

do przedstawionych zarzutów oraz wykazania faktów przeciwnych niż wskazane przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

To na ubezpieczonej leżał zatem ciężar dowodzenia, że faktycznie wykonywała pracę na podstawie kwestionowanej umowy o pracę zawartej ze spółką (...).

Ponadto wyjaśnić należy skarżącej, że przepis art. 83 k.c. i art. 58 § 1 k.c. stanowią odrębne, samodzielne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zdanie drugie k.c. czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2013 r., I UK 649/12, LEX nr 1380863).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy - wbrew podniesionym przez wnioskodawczynię w apelacji zarzutom - przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też istotnych uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznaje ją za wyczerpującą, a tym samym uznaje, że nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05 LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Przechodząc do rozważań merytorycznych, wskazać należy, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.; dalej ustawa systemowa) w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa takiego jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma cechy zatrudnienia

na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zwarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie

do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia

11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na

rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Z punktu widzenia treści zaskarżonej decyzji istotne jest to, że w spornym okresie odwołująca się nie była pracownikiem, co wykluczało objęcie jej przymusem ubezpieczenia społecznego z tego tytułu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo wykazał i należyście uzasadnił, że M. D. nie realizowała spornej umowy o pracę z dnia 20 kwietnia 2015 r.

w reżimie prawa pracy, gdyż incydentalne wykonywanie niektórych czynności na rzecz płatnika składek, mogły być w ramach suwerennej sędziowskiej oceny dowodów, ocenione jako pozorowane zatrudnienie dla uzyskania wyższych świadczeń z takiego „ułamnego” zatrudnienia. W żadnym razie taka - kontestowana w apelacji - proceduralna i materialnoprawna negatywna weryfikacja spornej umowy o pracę na gruncie prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń nie była dotknięta zarzucaną jej kwalifikowaną wadą jurysdykcyjną.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie

do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu,

z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z dnia 18 maja 2006 r. (III UK 32/06, LEX nr 957422),

że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie

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

(II UK 2/06, LEX nr 1615997), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Dla ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, prowadzenie akt osobowych, podpisywanie list obecności, potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia, zgłoszenie do ubezpieczenia, zapoznanie się z opisem stanowiska pracy, informacją o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych - jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie -

a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Odnosząc się konkretnie do umowy o pracę Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, iż uznaje się ją za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną

na podstawie art. 83 k.c. Nie można jednak przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa ta była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia:

4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462).



Celem ustalenia motywów, którymi kierował się prezes zarządu spółki S. D. zawierając z odwołującą M. D. kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalności zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18).

Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę.

W świetle okoliczności niniejszej sprawy iluzoryczna wydaje się być potrzeba zatrudnienia odwołującej. Spółka nie wykazała rzeczywistej potrzeby jej zatrudnienia w charakterze specjalisty ds. rozwoju. Jak zostało ustalone, w 2013 r. oraz w 2014 r. spółka nie zatrudniała żadnej osoby na stanowisku specjalisty ds. rozwoju. W czasie niezdolności ubezpieczonej do pracy nie zatrudniła nikogo, np. na umowę na zastępstwo. Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że ww. latach spółka zatrudniała jedynie w ramach umowy zlecenia, jedną osobę w zakresie prac administracyjno – biurowych oraz jedną osobę w zakresie prac finansowo – księgowych.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje kwalifikacji wnioskodawczynie w zakresie technika administracji, ale nie posiadała ona wiedzy, ani doświadczenia w branży ciepłowniczej. Zważywszy na zakres obowiązków na stanowisku specjalisty ds. rozwoju (pozyskiwanie i obsługa klientów, budowanie i podtrzymywanie długotrwałych relacji z klientami, przygotowywanie umów i dokumentów, przygotowywanie prezentacji i ofert dla klientów, dbałość o pozytywne kształtowanie wizerunku firmy, rozwój i wdrażanie innowacji, planowanie i zarządzanie harmonogramem projektu i nadzór nad jego realizacją oraz monitorowanie trendów rynkowych i działań konkurencji) posiadanie takiej wiedzy było niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych obowiązków.

Sąd Apelacyjny miał również na względzie, że wnioskodawczynie była zatrudniona do listopada 2014 r., a bezpośrednio przed zawarciem przedmiotowej umowy zajmowała się swoim 1,5 rocznym dzieckiem. Ponadto umowa o pracę została zawarta tuż przed zmianą na stanowisku prezesa zarządu spółki (ze S. D. /teścia/ na J. K. /osobę obcą/).

Wnioskodawczynie nie posiadała wiedzy na temat ilości pracowników zatrudnionych w spółce, ani kondycji spółki w spornym okresie (przesłuchanie w charakterze strony wnioskodawczynie – k. 49-50 a.s., zapis na płycie 00:04:42-00:24:57, płyta CD - k 51 a.s.).

Za pozornością niniejszego stosunku pracy przemawia również, fakt, że strony podpisały umowę o pracę, w której określili, że miejscem pracy wnioskodawczynie jest – (...) spółka z o.o. w R. (k. 39 a.s.). W informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych w punkcie 7 „potwierdzanie obecności w pracy” wskazano, że potwierdzenie pracy polega na podpisaniu (przed podjęciem pracy) listy wyłożonej w uzgodnionym miejscu (k. 40-41 a.s.). Strony przedłożyły listę obecności (k. 35-39 a.r.) i kartę ewidencji czasu pracy (k. 33 a.r.).

Natomiast podczas przesłuchania w charakterze strony ubezpieczona zeznała, że obowiązki wykonywała w domu. Kilka dni była w firmie. Dzwoniła z prywatnego telefonu i korzystała z prywatnego komputera. Przyjeżdżała do firmy raz tygodniu na godzinę, dwie wtedy miała podpisywać obecność (przesłuchanie w charakterze strony wnioskodawczynie – k. 49-50 a.s., zapis na płycie 00:04:42-00:24:57, płyta CD - k 51 a.s.).

Twierdzenia wskazane w odwołaniu, że ubezpieczona wykonywała pracę w siedzibę spółki, a po podstawowym wdrożeniu do obowiązków, w uzgodnieniu z ówczesnym zarządem spółki, prace zaczęła wykonywać w domu zachowując obowiązek podpisywania listy są kuriozalne z uwagi na krótki okres „świadczenia pracy” – 33 dni robocze (karta ewidencji czasu pracy – k. 33 a.r.).

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

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

Pierwszą z nich jest podporządkowanie organizacyjne. Polega ono na tym, że to do pracodawcy należy określanie zasad, jakie będą obowiązywać przy świadczeniu pracy,

a także warunków wzajemnych świadczeń stron. Celnie w tym zakresie podniósł Sąd Najwyższy (uzasadnienie wyroku z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, NP 1981, nr 6, s. 14.), że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się także konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Wypada dodać, że charakterystyczne dla podporządkowania organizacyjnego jest,

że to pracodawca dostarcza pracownikowi środki pracy (materiały, narzędzia, ubiór roboczy) oraz organizuje stanowisko pracy (zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 lutego

1959 r., IV CR 371/58, OSNCK 1969, Nr 3, poz. 70, oraz w wyroku z dnia 22 stycznia 1970 r.,

II PR 298/69, LEX nr 14053). Dla stosunku pracy charakterystyczne jest również, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (J. Ż., Umowa o pracę

z samym sobą, Pr. Pracy 1996, nr 11, s. 26.). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy

i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Oznacza to, że wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Zależność ta była wielokrotnie podnoszona w orzeczeniach Sądu Najwyższego. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000, Nr 6, poz. 223, podkreślono, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel)

i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Druga płaszczyzna dotyczy poleceń pracodawcy. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Relacja występująca pomiędzy pracownikiem i pracodawcą ma charakter złożony. Pracodawca jest organizatorem procesu pracy, ponosi w tym zakresie ryzyko. Powyższe uzasadnia przyznanie mu szerokich uprawnień władczych. Dotyczą one przede wszystkim określenia zadań, ale również wskazania sposobu ich realizacji. Oferujący pracę może w dowolnej formie realizować te uprawnienia. Pracodawca w trakcie procesu pracy konkretyzuje, w formie poleceń,

treść obowiązków pracownika (H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice)*, Warszawa 1977, s. 22-23). W rezultacie przyjmuje się, że prawo do wydawania poleceń jest nieodzownym atrybutem pracodawcy i jest charakterystyczne jedynie dla stosunku pracy. Zatem, pracodawca jest uprawniony do wyznaczania poszczególnych zadań i wskazywania sposobu ich wykonania. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Uprawnienie to może być realizowane przez pracodawcę w różnej formie, a ich przejawem mogą być nakazy, zakazy, wskazówki przekazywane na bieżąco pracownikowi w procesie pracy, jak i zarządzenia czy instrukcje, ustne lub pisemne, adresowane do mniejszej bądź większej grupy pracowników (Z. Góral, H. Lewandowski (w:) *Prawo pracy po zmianach. Praca zbiorowa*, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 99-100, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 35). Obrazowo rzecz ujmując, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków zawodowych, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 41).

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

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

Znamiennym jest, że ubezpieczona nie przedstawiła efektów swojej pracy rzekomo wykonywanej zgodnie z zakresem obowiązków: wskazanie konkretnie pozyskanych, nowym klientów, przedłożenie projektów umów i dokumentów przez nią przygotowanych, jak również prezentacji i ofert dla klientów, wskazanie na czym polegała dbałość o pozytywne kształtowanie wizerunku firmy, rozwój i wdrażanie innowacji, planowanie i zarządzanie harmonogramem projektu i nadzór nad jego realizacją oraz monitorowanie trendów rynkowych i działań konkurencji.

Wnioskodawczyni poza dokumentacją pracowniczą związaną z formalnym nawiązaniem stosunku pracy przedłożyła jedynie dwa pisma pochodzące od prezesa zarządu (...)A. W.”

w W. (k. 7 a.s.) oraz (...) sp. z o.o. w G. (k. 8 a.s.). Są to dokumenty prywatne, a zatem ich moc dowodowa jest ograniczona. Zgodnie z przepisem art. 245 k.p.c. stanowią jedynie dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie danej treści. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie stanowią niepodważalnego dowodu na to, że ubezpieczona w spornym okresie wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku specjalisty do spraw rozwoju.

Sąd Apelacyjny analizując materiał dowodowy uznał, że wnioskodawczyni podejmowała czynności pozorujące wykonywanie pracy. Nie było to rzeczywiste i faktyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikających z treści art. 22 § 1 k.c. Sąd II instancji uwzględnił,

że pracownika i pracodawcę łączyły bliskie więzi rodzinne (synowa i teść), a w takim przypadku ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego wymagała szczególnej rozwagi i ostrożności. Podobny pogląd, w tym przedmiocie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 2003 r.

(II UK 41/03, OSNP 2004/11/199) wskazując, iż stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń

z ubezpieczenia społecznego. Fakt tak bliskiej relacji rodzinnej świadczy o znacznie większej zażyłości stron umowy, niż by to miało miejsce w przypadku osób sobie obcych. Z doświadczenia życiowego zaś wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się. Zatem, tak bliskie, jak w przedmiotowej sprawie pokrewieństwo, łączące strony stosunku pracy jest okolicznością, która winna być brana pod uwagę przy ocenie kwestionowanej umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji nie uchybił przepisom prawa materialnego - art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej uznając, że M. D. jako pracownik u płatnika (...) sp. z o.o. z siedzibą w R. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 20 kwietnia 2015 r.

Mając powyższe na względzie, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Odwoławczy orzekł w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98, art. 99 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz przepisów § 2 pkt 5 § w zw. z 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) mając na względzie wartość przedmiotu zaskarżenia – 36.000 zł oraz datę wpływu apelacji - 17 sierpnia 2016 r.

SSA Grażyna Horbulewicz SSA Bożena Grubba SSA Barbara Mazur