

Sygn. akt III AUa 1523/15

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak SSA Michał Bober
Protokolant:	stażysta Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2016 r. w Gdańsku

sprawy K. K.

z udziałem zainteresowanego S. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji K. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 2015 r., sygn. akt VI U 2759/14

oddala apelację.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Michał Bober

Sygn. akt III AUa 1523/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 września 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że K. K. (3) od dnia 10 stycznia 2014 roku nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszenia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u S. G.. W ocenie organu rentowego sporna umowa o pracę miała charakter pozorny, a wynagrodzenie na kwotę 4.200 zł miało na celu uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W odwołaniu do decyzji K. K. (4) domagała się objęcia jej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, wskazując przy tym, iż pracę faktycznie świadczyła, przez co stosunek pracy został nawiązany. Nadto przedstawiła zakres swoich

obowiązków oraz dodała, że o ciąży dowiedziała się po nawiązaniu stosunku pracy, zaś na zwolnienie lekarskie udała się

z powodu przeciwwskazań lekarskich dotyczących środowiska pracy, w którym przebywała (farby, płyny do trwałej i inne środki chemiczne).

Płatnik składek S. G. podniósł, iż zatrudnił ubezpieczoną gdyż znał ją wcześniej i miał do niej zaufanie, zaś kwalifikacje które posiadała, były wystarczające do wykonywania pracy na stanowisku menadżera w salonie fryzjerskim. Płatnik podał, że praca ubezpieczonej polegała m.in. na rozmowach, telefonach, załatwianiu różnych spraw, w związku z tym czynności te trudno udokumentować.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 19 maja 2015 roku oddalił odwołanie. Sąd ten zapoznał się z materiałem zgromadzonym w aktach rentowych, jak i przedłożonych do akt sądowych, a także przesłuchał ubezpieczoną oraz zawnioskowanych przez nią świadków. Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

K. K. (4) (ur. (...)) w dniu 10 stycznia 2014 roku została formalnie zatrudniona na stanowisku menadżera salonu (...), prowadzonego przez S. G. w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4.200 zł brutto. Zakres jej obowiązków określono jako: prowadzenie salonu fryzjerskiego, dobór i rekrutacja pracowników, koordynacja pracy pracowników zatrudnionych w salonie fryzjerskim, opracowywanie ścieżki doksztalcania i rozwoju zawodowego pracowników salonu oraz motywowanie ich do pracy, dbanie o dobry wizerunek salonu i świadczonych w nim usług, tworzenie ofert promocyjnych dla klientów salonu i współpracujących firm, organizowanie akcji przyciągających nowych klientów, przygotowywanie materiałów do stworzenia strony internetowej, zaopatrzenie salonu, planowanie i raportowanie prac, rozliczanie utargów. Przed podjęciem zatrudnienia odwołująca ukończyła zasadniczą szkołę zawodową w zawodzie fryzjerki, zaś po ukończeniu szkoły pracowała jako fryzjerka w salonie fryzjerskim swojej matki do września 2013 roku. Odwołująca nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska menadżera. Posiada wykształcenie zawodowe i nie ukończyła żadnych kursów dotyczących zarządzania i marketingu. Odwołująca poznała S. G. na szkoleniu fryzjerskim i od tego czasu utrzymywała z nim kontakt.

Ubezpieczona pracowała w salonie fryzjerskim do 12 marca 2014 roku, a następnie przeszła na zwolnienie lekarskie do dnia porodu, tj. 8 września 2014 roku. Ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży pod koniec stycznia 2014 roku.

S. G. prowadzi działalność gospodarczą od 1 lutego 2005 roku w formie salonu fryzjerskiego w B., zatrudnia dwie fryzjerki w trybie zmianowym, za minimalnym wynagrodzeniem obliczonym proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy (1.300 zł netto oraz premia uznaniowa). W salonie fryzjerskim mieszczą się trzy stanowiska fryzjerskie. Zainteresowany poznał ubezpieczoną na targach fryzjerskich, znał wcześniej także jej rodzinę. O ciąży dowiedział się od ubezpieczonej na początku lutego 2014 roku. Przed zatrudnieniem odwołującej, jak i po jej odejściu na zwolnienie lekarskie, osobiście wykonywał jej obowiązki i na jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom odwołującej, płatnika składek oraz świadków K. K. (5) i M. P. w zakresie, w jakim wskazywali oni na zawarcie między ubezpieczoną a płatnikiem składek umowy o pracę w celu nawiązania stosunku pracy. Zeznanie te były nielogiczne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. W zeznaniach, zarówno ubezpieczona jak i świadkowie, nie potrafili wyjaśnić, dlaczego płatnik składek zdecydował się na zatrudnienie ubezpieczonej, mimo pracę tą dotychczas wykonywał samodzielnie. Ubezpieczona nie posiadała wówczas kwalifikacji ani doświadczenia w pracy na stanowisku menadżerskim. Dodatkowo z zeznań płatnika składek oraz dokumentów finansowych wynikało, iż w okresie objętym ubezpieczeniem odwołującej obroty firmy nie wzrosły. W okresie zatrudnienia odwołująca była już w ciąży. W ocenie tego Sądu ustalenie wynagrodzenia odwołującej w wysokości 4.200 zł brutto nie znajduje żadnego logicznego uzasadnienia. Jedynym powodem dla którego wpisano takie wynagrodzenie w umowie o pracę była chęć uzyskania przez odwołującą świadczeń z ZUS w odpowiedniej wysokości, a nie stanowiło ono faktycznego ekwiwalentu za wykonywaną pracę. Dowodem zawyżenia wynagrodzenia

w umowie między odwołującą i płatnikiem jest okoliczność, iż osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy uzyskiwały wynagrodzenie w granicach 1.300 zł miesięcznie + premia uznaniowa.

W ocenie Sądu Okręgowego w chwili zawarcia umowy o pracę nie istniała po stronie płatnika składek faktyczna potrzeba zatrudnienia pracownika, a osoba którą zatrudnił nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do wykonywania prac, które miały być jej powierzone, a jednocześnie zgodnie z umową miała uzyskiwać stosunkowo wysokie wynagrodzenie, kształtujące się na poziomie wynagrodzenia właściciela salonu fryzjerskiego. Co więcej przed zatrudnieniem ubezpieczonej, jak i po przejściu jej na zwolnienie lekarskie czynności menadżerskie wykonywał płatnik samodzielnie. Brak było więc jakichkolwiek przesłanek gospodarczych uzasadniających potrzebę wyodrębnienia dodatkowego stanowiska menadżerskiego.

Z tych też względów Sąd I instancji uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż zawarta między stronami umowa o pracę była czynnością pozorną, albowiem wolą stron nie było nawiązanie stosunku pracy, a jedynie zapewnienie ubezpieczonej świadczeń

z ubezpieczenia społecznego w odpowiedniej wysokości. Praca ubezpieczonej świadczona na rzecz salonu (...) w B. miała charakter marginalny i nie była wykonywana w ramach umowy o pracę. Okoliczność ta nie przeczy twierdzeniu o pozorności umowy o pracę, bowiem nawet przy umowach pozornych osoby je zawierające niejednokrotnie podejmują pewne czynności zamierzające do przekonania otoczenia o zaistnieniu stanu, w tym przypadku nawiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy powołując się na wyrok SN z dnia 18 października 2005 roku (II UK 43/2005) wskazał, iż cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych

i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy.

Zdaniem Sądu I instancji ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwolił na przyjęcie, że doszło do realizacji stosunku pracy, tj. świadczenia pracy o cechach wskazanych w art. 22 k.p. Dlatego też sporna umowa o pracę była czynnością pozorną (art. 83 § 1 k.c.) gdyż wolą stron nie było nawiązanie stosunku pracy, lecz zapewnienie zainteresowanej świadczeń z ubezpieczenia społecznego w odpowiedniej wysokości, to zaś powoduje, iż umowa ta jest nieważna z mocy prawa. W związku z powyższym Sąd ten, na podstatwie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła K. K. (4), zaskarżając go

w całości i domagając się jego zmiany poprzez uwzględnienie odwołania, ewentualnie uchylenia tego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, jak też zasądzenia od pozwanego kosztów procesu. Skarżąca zarzuciła Sądowi Okręgowemu poczynienie sprzecznych ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału dowodowego

i naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, bez uwzględnienia dowodów z akt sprawy potwierdzających fakt rzeczywistego wykonywania pracy przez ubezpieczoną oraz w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, a mianowicie bez odniesienia się do okoliczności potwierdzających fakt rzeczywistego wykonywania pracy przez ubezpieczoną.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, iż z osobowych źródeł dowodowych oraz

z pisemnego zakresu obowiązków wnioskodawczyni wynika, iż charakter wykonywanej przez nią pracy tylko częściowo pokrywał się z czynnościami pracodawcy. Czynności ubezpieczonej były dedykowane głównie reklamie zakładu, dbaniu o jego wizerunek, przyciąganiu klientów (ulotki, strona internetowa, tworzenie i propagowanie kart stałego klienta, kontakty z G.). Dodatkowo wykonywała ona czynności takie jak właściciel zakładu typu szkolenia, czy nadzór nad fryzjerkami. Jak zaś wyjaśnił S. G. wnioskodawczynię zatrudnił po to by częściowo go zastępowała, z uwagi na jego częste wyjazdy do Stanów Zjednoczonych oraz rozpoczęcie budowy domu. Sąd pominął tę część zeznań, w ogóle się do niej nie odnosząc, co świadczy o braku wszechstronnej oceny dowodów. Skarżąca zaznaczyła przy tym, że trudno oczekiwać aby świadkowie niebędący właścicielami zakładu tłumaczyły szerzej motywację zatrudnienia ubezpieczonej.

Świadkowie ci jednak szczegółowo opisali wykonywane przez wnioskodawczynię czynności, które to czynności wbrew twierdzeniom Sądu I instancji nie miały charakteru marginalnego. Apelująca podkreśliła też, że wykonywane przez nią czynności nie były realizowane dla pozorów. Nie można przypisać pozornego charakteru umowy o pracę, jeżeli były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy.

Skarżąca dodała, że Sąd Okręgowy niezasadnie powielił zarzut organu rentowego odnośnie nie posiadania przez wnioskodawczynię kwalifikacji ani doświadczenia na stanowisku menadżera. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę zeznań ubezpieczonej, w których stwierdziła, że od dziecka pomagała mamie w prowadzeniu zakładu fryzjerskiego, a właśnie częściowo na tym miały polegać jej obowiązki pracownicze. Skarżąca mogła również prowadzić szkolenia dla pracowników, gdyż sama często się szkoliła (miała wykształcenie fryzjerskie). Ponadto przy prowadzeniu małej firmy przy zatrudnieniu bierze się pod uwagę element zaufania do danej osoby. S. G. znał K. K., wiedział że pochodzi ze znanej mu rodziny fryzjerskiej, a to miało istotne znaczenie bowiem powierzał one jej zarządzanie zakładem pod swoją nieobecność. Płatnik składek znał wnioskodawczynię ze wspólnego udziału w szkoleniach i znał też jej kwalifikacje, w szczególności zainteresowanie i znajomość nowych technik fryzjerskich, przez co miał świadomość, że jej zatrudnienie może przynieść wartość dodaną dla jego salonu w szczególności w jego sytuacji osobistej polegającej na ograniczeniu czasu, który mógłby poświęcić na prowadzenie zakładu.

Sąd Okręgowy stwierdzając, że w okresie zatrudnienia wnioskodawczyni nie wzrosły obroty firmy, nie uwzględnił faktu, iż skarżąca z powodu konieczności udania się na zwolnienie lekarskie pracowała zbyt krótko, aby jej praca przyniosła wymierne efekty. Sąd ten nie uwzględnił też wyjaśnień płatnika w zakresie przyczyn niezatrudnienia nikogo w miejsce wnioskodawczyni, a co tłumaczył kłopotami formalnymi z uzyskaniem prawomocnego zezwolenia na budowę

i wtrzymaniem budowy domu. Płatnik składek nie wykluczył zatrudnienia skarżącej w przyszłości, po urlopie macierzyńskim, gdyż był zadowolony z jej pracy. W związku z powyższym stwierdzenie tego Sądu, że brak było jakichkolwiek przesłanek gospodarczych uzasadniających potrzebę wyodrębnienia dodatkowego stanowiska menadżerskiego nie znajduje oparcia

w materiale dowodowym. Motywy jakimi kierował się płatnik zatrudniając wnioskodawczynię były racjonalne. Sąd Okręgowy zarzucił skarżącej jako szczególnie naganne przejście po dwóch miesiącach pracy na zwolnienie lekarskie, jednakże nie uwzględnił faktu, że spowodowane to było orzeczeniem lekarskim i zakazem pracy wśród farb i lakierów do włosów.

W ocenie skarżącej za chybiony należy uznać zarzut Sądu I instancji odnośnie wysokości wynagrodzenia za pracę. Sąd ten nie wziął pod uwagę, że wnioskodawczyni miała wykonywać czynności zarządzania zakładem w zastępstwie właściciela oraz dodatkowo czynności związane z reklamą zakładu. W tej sytuacji wysokość wynagrodzenia nie powinna dziwić (jest to kwota brutto), nie należy go również porównywać z wynagrodzeniem fryzjerek zatrudnionych w tym zakładzie ponieważ miały one inny zakres obowiązków i inną dużo mniejszą odpowiedzialność związaną z zajmowanym stanowiskiem.

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

Apelacja wnioskodawczyni jest niezasadna.

Przedmiot sporu sprowadzał się do ustalenia, czy umowa o pracę nawiązana pomiędzy K. K., a pracodawcą S. G. została faktycznie nawiązana

i czy umowa ta zawarta została wyłącznie w celu uzyskania przez K. K. świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony i zasadniczo dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia. Sąd ten przywołał też właściwe przepisy prawa materialnego, dlatego nie ma potrzeby ich ponownego przytaczania w niniejszym uzasadnieniu. Oczywiście podkreślić należy, iż świadkowie (pracownicy) nie muszą posiadać wiedzy w zakresie motywacji pracodawcy przy zatrudnianiu innych pracowników. Trudno też uznać, że brak wzrostu obrotów

w okresie zatrudnienia danego pracownika świadczy o niewykonywaniu przez niego pracy. Jednakże argumentacja Sądu I instancji w w/w zakresie, choć nie do końca trafna, nie miała wpływu na ocenę prawidłowości zapadłego w sprawie orzeczenia. Zaznaczyć bowiem trzeba, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału 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 przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Sąd Apelacyjny takich braków i uchybień nie dostrzega, z wyjątkiem w/w mało istotnych wniosków, które i tak nie mogły skutkować wydaniem orzeczenia kasatoryjnego czy też reformatoryjnego. Jednocześnie podkreślić trzeba, że zawarte w apelacji skarżącej zarzuty odnośnie wyroku Sądu I instancji także nie podważały prawidłowości zapadłego w sprawie orzeczenia. O ile Sąd I instancji nie wskazał wprost, których zeznań świadków i stron nie uznał za wiarygodne, to jednak brak jest podstaw do uznania, że materiał dowodowy został oceniony wybiórczo. Treść uzasadnienia orzeczenia Sądu Okręgowego nie uniemożliwia dokonania oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia przez ten Sąd. Zdaniem Sądu Odwoławczego to właśnie zaproponowana przez skarżącą ocena dowodów pomija zawarte

w kodeksie postępowania cywilnego reguły rządzące postępowaniem dowodowym i nie uwzględnia kompleksowej oceny wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów, która to ocena winna być dokonywana na podstawie wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia. Przy zastosowaniu wszystkich w/w reguł argumentacja skarżącej i płatnika składek jawi się jako nielogiczna i niezgodna z zasadami doświadczenia życiowego, a przez to jest całkowicie nieprzekonująca.

Przypomnieć należy, iż warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem,

w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Jednocześnie, warunkiem istnienia stosunku pracy jest brak okoliczności powodujących nieważność zawartej umowy. W judykaturze sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że faktyczne zawarcie umowy o pracę i podjęcie na jej podstawie pracy nie może skutkować stwierdzeniem nieważności tejże umowy w oparciu o art. 58 § 1 k.c., choćby nawet celem samym w sobie było skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie nie istnieje żaden przepis, który zabraniałby kobietom w ciąży zawierania umów o pracę. Nie ma więc potrzeby czynienia w tej materii szerszych rozważań. Obowiązek ubezpieczenia powstaje z mocy prawa m.in. w sytuacji wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy. Dlatego też ważnie zawarta i faktycznie wykonywana umowa o pracę skutkować może prawem do świadczeń w momencie zaistnienia określonego zdarzenia prawnego niekoniecznie po osiągnięciu ekwiwalentności składki do tego świadczenia. Z tych też względów o wiele bardziej istotne jest dokonanie właściwej oceny, czy zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na skuteczne postawienie umowie zawartej pomiędzy odwołującymi zarzutu pozorności, tj. skutecznego podważenia wykonywania jakichkolwiek czynności objętych umową o pracę lub też realizowania ich wyłącznie „na pokaz” po to tylko, by uwiarygodnić łączącą strony umowę, co z kolei ma służyć uzyskaniu świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Wątpliwości co do ważności spornej umowy o pracę budzi brak doświadczenia wnioskodawczynie do pracy na stanowisku menadżera. Skarżąca posiada wykształcenie zawodowe i oprócz praktyk fryzjerskich w salonie matki odbytych w okresie nauki na stanowisku fryzjerki pracowała po zakończeniu szkoły przez około rok. Trudno więc uznać, iż wnioskodawczynie posiadała bardzo duże doświadczenie w pracy fryzjerki o jakim w swoich zeznaniach wspominał S. G.. Nie sposób też uznać, że wnioskodawczynie doświadczenie w pracy fryzjerki zdobywała od dziecka. O ile mogła ona przebywać w salonie matki i przyglądać się wykonywanej przez nią pracy, to wątpliwym jest aby w wieku dziecięcym zaczęła już strzyc klientów jej zakładu. Jeszcze bardziej wątpliwym jest aby jako kilku czy kilkunastoletnie dziecko zarządzała lub czynnie pomagała matce zarządzać zakładem fryzjerskim. Podkreślić przy tym trzeba, że wnioskodawczynie mogła w tym zakresie powołać szereg dowodów choćby w postaci zeznań matki czy też siostry, czego jednak nie uczyniła, a co obecnie czyni jej twierdzenia nieudowodnionymi. Mało przekonującym jest też, że S. G. potrzebował zatrudnić osobę bez jakiegokolwiek doświadczenia w zarządzaniu zakładem pracy i nie posiadającej wykształcenia w zakresie marketingu i to akurat do zastępowania go w prowadzeniu działalności gospodarczej i rozreklamowania jego zakładu fryzjerskiego. W zakresie czynności marketingowych wnioskodawczynie przedłożyła wątpliwe dowody w postaci karty stałego klienta, kuponu rabatowego i odręcznie sporządzonego projektu strony internetowej. Dokumenty te nie posiadają żadnych dat i nie wiadomo kiedy zostały sporządzone. Jednocześnie podkreślić trzeba, że nie były to autorskie pomysły wnioskodawczynie, które powstały w toku rzekomego zarządzania zakładem pracy, lecz znalazły się one już w pisemnym zakresie obowiązków wnioskodawczynie ustalonym przez pracodawcę. Dlatego też zaskakującym jest, że S. G. wykonanie w/w czynności zlecił osobie (którą jak sam wskazał znał jedynie ze szkoleń i przypadkowych rozmów) nie mającej w w/w zakresie żadnego doświadczenia, mimo że miał już określoną przez siebie wizję rozwoju swojego przedsiębiorstwa, a na rynku istnieje cały szereg profesjonalnych podmiotów świadczących usługi marketingowe czy drukarskie. Zdumiewającym jest także, że płatnik składek powierzył tworzenie strony internetowej osobie nie posiadającej w tym zakresie żadnego doświadczenia.

Nieprzekonującym jest również, że jednym z czynników decydujących o zatrudnieniu wnioskodawczynie były jej wysokie kwalifikacje fryzjerskie i znajomość nowych technik fryzjerskich, które mogłyby przynieść wartość dodaną dla jego salonu. Po pierwsze, jak już wyżej wskazano, oprócz praktyki zawodowej wnioskodawczynie posiadała jedynie około roczne doświadczenie w pracy na tym stanowisku. Jednocześnie skarżąca nie przedstawiła żadnych certyfikatów, zaświadczeń czeladniczych, czy zaświadczeń o ukończonych kursach, mimo że nic nie stało na przeszkodzie by tego rodzaju dowody zaoferować w postępowaniu, zwłaszcza w stacji gdy była ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Po drugie logicznym jest, że gdyby pracodawcy zależało na pozyskaniu doświadczonej fryzjerki, znającej nowe techniki, to zatrudniłby ją właśnie na stanowisku fryzjerki, gdzie mogłaby w pełni wykazać swoją przydatność i zwiększyć zainteresowanie jego salonem wśród klientów, a nie na stanowisku menadżera, zajmującego się m.in. sporządzaniem i roznoszeniem ulotek, czy też zaopatrywaniem salonu w niezbędne artykuły.

Wątpliwym jest również, aby skarżąca została zatrudniona w celu szkolenia dotychczasowych pracowników płatnika składek. Jak bowiem wynika z zeznań tych pracowników i tak korzystały one z zewnętrznych szkoleń. Ponadto trudno uznać by wnioskodawczynie miała je szkolić w godzinach pracy, a więc w czasie gdy strzygły one klientów. Mało przekonującym jest także, aby zatrudnienie wnioskodawczynie uzasadnione było potrzebą stałego nadzoru nad dotychczasowymi pracownikami S. G.. Po pierwsze były to już doświadczone fryzjerki, z kilku letnim stażem pracy u płatnika składek, więc niewątpliwie posiadały już jego zaufanie. Po drugie przed zatrudnieniem skarżącej S. G. sam nie nadzorował stale ich pracy, a zajmował się zaopatrywaniem salonu i czynnościami związanymi raczej z formalnym prowadzeniem działalności gospodarczej. Zdumiewającym jest więc, że nagle zaistniała potrzeba doglądania pracy wykonywanej przez dotychczasowe fryzjerki.

Nieprzekonującym jest też aby konieczność zatrudnienia skarżącej spowodowana była częstymi wyjazdami płatnika składek do USA, skoro już wcześniej wielokrotnie odwiedzał on tam swoją rodzinę i nie widział potrzeby poszukiwania kogoś do zarządzania salonem podczas nieobecności w kraju. Kolejnych wątpliwości dostarcza argumentacja płatnika składek odnośnie braku czasu na czynności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej w związku

z rozpoczętą budową domu. Wątpliwym jest by płatnik składek niejako scedował na niedoświadczoną osobę zarządzenie swoim zakładem fryzjerskim, również osobę obcą przy tym, po to by móc się zająć budową domu, który miał budować systemem gospodarczym, a na którego budowę (jak wynika z apelacji) nie miał nawet pozwolenia. Takie działanie trudno uznać za racjonalne. W tym kontekście poważne zastrzeżenia budzi także ustalenie przez strony spornej umowy o pracę tak wysokiego wynagrodzenia za pracę dla osoby, która nie posiadała doświadczenia w pracy menadżera. Po pierwsze skoro płatnik składek zamierzał budować dom systemem gospodarczym, samodzielnie, to nie ulega wątpliwości, iż chciał to uczynić jak najmniejszym kosztem. Dlatego też w tym przypadku za uzasadnione należałoby raczej uznać ograniczanie wydatków. Podkreślić jednak należy, iż sporna umowa o pracę gwarantowała skarżącej miesięczne wynagrodzenie w kwocie 4.200 zł brutto, a więc w skali roku zatrudnienie tego pracownika rodziłoby po stronie pracodawcy koszty w kwocie ok. 60 tys. zł (łącznie z kosztami pracodawcy), do tego dochodziło wynagrodzenie dwóch pozostałych pracowników, uzyskujących wynagrodzenie w kwocie ok. 1.700 zł brutto miesięcznie plus kilkuset złotych premie, co w skali roku (łącznie z kosztami pracodawcy) także generowałoby wydatki w kwocie około 50 tys. zł. Tymczasem jak wynika z zeznania podatkowego płatnika składek za rok 2013 uzyskał on z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej przychód w wysokości 75.757 zł, a w 2014 roku przychód w wysokości 99.476 zł. Przychód ten więc nie wystarczyłby na pokrycie kosztów związanych z samym wynagrodzeniem 3 pracowników. W związku z powyższym całkowicie nieprzekonującym jest, że w sytuacji gdy płatnik składek zamierzał budować dom, miał on zamiar zatrudnić dodatkową osobę, której wynagrodzenie pochłaniałoby ponad połowę jego przychodu, a przy uwzględnienia pozostałych kosztów pozbawiałoby go jakiegokolwiek dochodu.

W związku z powyższym twierdzenia apelacji, iż wnioskodawczyni posiadała praktyczne umiejętności w zarządzaniu zakładem fryzjerskim uznać należało za nieprzekonujące. O ile bowiem skarżąca w toku nauki zawodu i rocznego stażu pracy mogła zdobyć doświadczenie

w zakresie usług fryzjerskich, to jednak mało prawdopodobnym jest by będąc zabsorbowana obsługą klientów interesowała się podstawami przedsiębiorczości i marketingu, zdobywając doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Bez znaczenia jest także zawarta w apelacji argumentacja odnosząca się do nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy faktu, iż przy poszukiwaniu menadżera do małej firmy pracodawca zawsze bierze pod uwagę element zaufania do zatrudnianej na tym stanowisku osoby. Po pierwsze takie same prawa rządzi także w większych firmach, gdzie odpowiedzialność menadżera za powierzone mienie jest nieporównywalnie większa. Po drugie trudno uznać, że podstawowym składnikiem takiego zaufania jest znajomość pracodawcy i pracownika, która na dalszy plan odkłada przygotowanie formalne i rzeczywiste pracownika, któremu ma się powierzyć zarządzanie własnym przedsiębiorstwem.

Mając powyższe na uwadze za uprawniony należy uznać wniosek, iż po stronie pracodawcy brak było usprawiedliwionych przesłanek gospodarczych uzasadniających potrzebę wyodrębnienia dodatkowego stanowiska menadżerskiego i zatrudnienia na nim osoby ze stosunkowo krótkim stażem pracowniczym i nie posiadającej żadnego doświadczenia

w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W ocenie Sądu Apelacyjnego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, iż skarżąca i płatnik składek byli zainteresowani realizowaniem przez wnioskodawczynię obowiązków umownych w ramach stosunku pracy.

Podkreślić przy tym należy, iż mało przekonująca jest także argumentacja skarżącej odnośnie niemożności wykonywania powierzonych jej obowiązków z uwagi na przeciwwskazania lekarskie do pracy przy farbach i lakierach do włosów. Po pierwsze zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków wnioskodawczyni nie miała strzyc, czy czesać klientów salonu, nie musiała więc stale przebywać w narażeniu na szkodliwe czynniki. Po drugie, skarżąca czynności marketingowe mogła z powodzeniem wykonywać poza salonem fryzjerskim. Szereg prac związanych z rozpoznaniem rynku, stworzeniem ulotek czy strony internetowej mogła wykonywać nie wychodząc z domu. Nic też nie stało na przeszkodzie by mogła ona dostarczać produkty do pielęgnacji włosów do salonu fryzjerskiego. Ponadto, jak już wyżej wskazano, nieprzekonującym jest, by musiała ona stale nadzorować doświadczone pracownice.

Podkreślić trzeba, że podstawowa reguła dowodowa w ramach procedury cywilnej stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ogólnie można więc stwierdzić, że ciężar

dowodu co do faktów uzasadniających roszczenie odwołujących spoczywa na odwołujących, natomiast ciężar dowodu faktów uzasadniających żądanie oddalenia odwołania spoczywa na pozwanym. Co więcej kolejna rządząca procesem cywilnym zasada kontrydiktoryjności polega na tym, że to nie na sądzie, lecz stronach procesowych spoczywa ciężar aktywnego uczestniczenia w czynnościach procesowych, oferowania dowodów na potwierdzenie własnych tez oraz podważenie twierdzeń przeciwnika. Pożądana aktywność wyraża się zarówno w składaniu pism procesowych, jak też w odpowiednim reagowaniu na zachowania procesowe przeciwnika i przedstawiane przez niego dowody, tak w pismach procesowych jak i na rozprawie.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż sąd orzekając o zasadności roszczenia odwołującego, czy też zasadności apelacji za każdym razem musi brać pod uwagę w/w reguły procesowe. Zaoferowane przez skarżącą dowody nie pozwalają w sposób kategoryczny stwierdzić, że w chwili zawierania umowy o pracę miała ona zamiar wykonywać pracę o jakiej mowa w art. 22 k.p. Wszelstronna ocena zeznań skarżącej i płatnika składek, dokonana w oparciu o zasady logiki i doświadczenia życiowego nie pozwala uznać, że strony spornej umowy o pracę faktycznie dążyły do jej realizacji. Podkreślić bowiem trzeba, że ocena dowodów musi być wolna od jakichkolwiek naiwności. O ile wnioskodawczyni faktycznie przebywała w salonie fryzjerskim i wykonywała tam jakieś czynności, to czynności te miały jedynie upozorować istnienie stosunku pracy. Wyjaśnienia wymaga, iż pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich, a więc także na wykonywaniu czynności jedynie pod pozorem świadczenia pracy, w sytuacji gdy obie strony w rzeczywistości nie są zainteresowane realizacją takiego stosunku prawnego. Skarżąca nie zaoferowała innych dowodów, które mogłyby podważyć dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów, mimo że to na niej spoczywał ciężar dowodu i świetle zasady kontrydiktoryjności to ona winna naprowadzać takie okoliczności, które będą, w niebudzący wątpliwości sposób, uzasadniać jej stanowisko.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał podstawy do zweryfikowania przez Sąd decyzji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i stwierdzenie, że jest ona prawidłowa, a postępowanie sądowe mające na celu weryfikację tej decyzji nie wykazało, ażeby świadczone przez wnioskującą czynności były wykonywane przez wnioskującą w ramach stosunku pracy, a co za tym idzie nie dają podstaw objęcia wnioskującej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W świetle poczynionych przez Sąd Apelacyjny rozważań zarzuty obrazy prawa procesowego, w zakresie naruszenia reguł dowodzenia, odmowy wiarygodności dowodom zaprezentowanym przez stronę skarżącą, a w konsekwencji dokonania błędnych ustaleń faktycznych co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia należało uznać za nieuładnione.

Ze względów wskazanych powyżej, Sąd Apelacyjny, podzielając stanowisko Sądu I instancji i uznając apelację wnioskodawczyni za bezzasadną na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

SSA D. Stanek SSA G. Czyżak SSA M. Bober