

Sygn.akt III AUa 319/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2015r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)

Sędziowie: SA Dorota Elżbieta Zarzecka

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 października 2015 r. w B.

sprawy z odwołania J. D. oraz P. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji J. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 listopada 2014 r.
sygn. akt IV U 179/14

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od J. D. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III AUa 319/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 27 grudnia 2013 roku stwierdził, że P. S. (1) jako pracownik u płatnika składek (...)J. D. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 06 maja 2013 roku. Organ rentowy uznał, iż P. S. (1) nie świadczyła na rzecz J. D. pracy w warunkach określonych w przepisie art. 22 k.p. W łączącym strony stosunku prawnym brak było konstytutywnych cech stosunku pracy odróżniających go od innych stosunków pracy. O pozorności zawartej przez strony umowy o pracę świadczyły nadto brak racjonalnej potrzeby zatrudnienia pracownika. Zdaniem pozwanego stanowisko pracy zostało specjalnie stworzone dla P. S. (1) albowiem wcześniej nie zatrudniano pracownika na danym stanowisku a obecnie w czasie długotrwałej nieobecności P. S. (1) spowodowanej zwolnieniem lekarskim, nie zatrudniono nikogo na jej miejsce. Organ rentowy podniósł również, że P. S. (1) została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w czasie gdy była uczennicą III klasy Technikum Ekonomicznego, w którym uczyła się w systemie dziennym.

Odwołanie od powyższej decyzji o tożsamej treści złożył zarówno płatnik składek J. D. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) jak i ubezpieczona P. S. (1) i wniesli o jej uchylenie w całości.

W uzasadnieniu odwołania skarżący podnieśli między innymi, że mimo, iż P. S. (1) pogodziła wykonywanie pracy zawodowej wynikającej z podpisanej umowy o pracę z obowiązkami wynikającymi z nauki w szkole publicznej, ZUS zakwestionował fakt podjęcia pracy, co stanowi jawną dyskryminację osób młodych poszukujących pracy. Ponadto skarżący wskazał, że trudno jest wymagać od pracodawcy aby zatrudniał młode osoby tylko na istniejące stanowiska pracy, ponieważ konieczność zatrudnienia wymaga dostosowania do aktualnie panujących warunków na rynku pracy i ilości zleceń. Skarżący podnieśli też, że pracodawca określił czas pracy P. S. (1) jako pełen etat nie wyznaczając stałych ram czasowych wykonywanej pracy, co jest zasadne albowiem każde przedsiębiorstwo winno dostosować się w swoim funkcjonowaniu do aktualnej polityki gospodarczej umożliwiającej utrzymanie się w trudnych ekonomicznie czasach a nie nakreślanie stałych ram czasu pracy. Zdaniem skarżących fakt, że P. S. (1) w młodym wieku zaszła w ciążę nie znaczy, że nie mogła świadczyć pracy w przedsiębiorstwie (...).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podniósł, że dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści tej umowy poprzez świadczenie pracy. Wszystkie okoliczności w tej sprawie przemawiają za pozornością umowy o pracę zaś faktyczne zatrudnienie o cechach pracowniczych nie było realizowane. W ocenie pozwanego skarżący nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na danym stanowisku a ponadto zdaniem ZUS zainteresowana nie posiadała stosownych kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku specjalistki ds. kadr i księgowości będąc wówczas uczennicą III klasy liceum.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 21 listopada 2014 r. oddalił odwołanie. Sąd ten ustalił, że J. D. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w K.. W ramach tej działalności skarżący zajmuje się transportem budowlanym. Zatrudnia przede wszystkim kierowców. Do 2002r. sprawami księgowymi zajmowało się biuro rachunkowe, po tym czasie skarżący sam prowadzi księgowość, w czym pomaga mu niepracująca od około 2008 r. żona. Biuro zakładu mieści się w miejscu zamieszkania skarżącego .

P. S. urodziła się (...) W okresie od 28 marca 2013r. do 30 marca 2013r. przebywała w szpitalu na oddziale ginekologiczno-położniczym z rozpoznaniem ciąży wczesna, +/- 5 t.c., poronienie zagrażające infekcja dróg rodnych. W tym czasie była uczennicą III klasy Technikum Ekonomicznego ((...) Centrum (...) w K.). Od poniedziałku do piątku zajęcia lekcyjne rozpoczynały się o godzinie 8.00 a kończyły o godzinie 14.50 z wyjątkiem piątków, kiedy to kończyły się o godzinie 14.00. W ramach nauki skarżąca odbywała praktyki zawodowe. W 2012 roku w okresie od 07 maja do 01 czerwca praktykę taką odbyła w (...) S.A., zaś w 2013r. w okresie od 06 maja do 17 maja 2013r. w D. T. Przedsiębiorstwie (...). Podstawę do odbycia praktyki stanowiła umowa zawarta w dniu 15 kwietnia 2013r. pomiędzy (...) Centrum (...) w K. a (...) Przedsiębiorstwo (...). W czasie praktyki P. S. (1) zapoznała się z organizacją pracy w firmie, zakresem pracy w dziale księgowości, ponadto: obsługiwała komputer, kserowała, pieczętowała i segregowała dokumenty, adresowała koperty, roznosiła korespondencję, wypełniała WZ.

W dniu 06 maja 2013 roku P. S. (1) i J. D. zawarli pisemną umowę o pracę na czas nieokreślony. Na jej podstawie P. S. (1) miała świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalistki ds. kadr i księgowości, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł. Do zakresu obowiązków P. S. (1) należeć miało prowadzenie spraw związanych z kadrami i płacami oraz prowadzenie księgowości firmy (...). W szczególności: prowadzenie akt osobowych pracowników, kompletowanie dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników, prowadzenie ewidencji czasu pracy, sporządzanie list płac na podstawie kart pracy i listy obecności, wystawianie stosownych zaświadczeń pracownikom, archiwizowanie akt pracowników zwolnionych , sporządzanie sprawozdań z zakresu zatrudnienia i płac, prowadzenia kartotek wyposażenia w odzież pracowników, prowadzenie dokumentów z zakresu rozliczeń finansowych tj. rozliczanie szczegółowe odbiorców usług, wystawianie faktur za wykonane usługi, rozliczanie taboru samochodowego z pobranego paliwa, sprawdzanie wystawionych faktur przez podwykonawców, przyjmowanie

i kontrola faktur kosztowych , wprowadzanie dokumentów finansowych do ksiąg rachunkowych, prowadzenie rejestr VAT i sporządzanie deklaracji miesięcznych, sporządzanie danych do rozliczenia podatku dochodowego od wypłaconych wynagrodzeń, prowadzenie ewidencji środków trwałych i naliczanie amortyzacji. Z informacji o warunkach zatrudnienia dołączonych do umowy o pracę wynika między innymi, że godziny pracy zostały określone jako pora nocna od 22.00 do 6.00.

P. S. (1) przedłożyła J. D. zaświadczenie lekarskie z dnia 13 maja 2013r. z którego wynikało, iż jest zdolna do wykonywania pracy.

Od początku 2013r. przedsiębiorstwo (...) zaangażowane było w charakterze podwykonawcy, przy budowie obwodnicy A.. Skarżący zatrudnił wtedy dodatkowe osoby w charakterze kierowców. Kierowcy tam pracujący z reguły co dwa tygodnie zjeżdżali do K.. Tak było również w przypadku R. W., który pomagał w prowadzeniu firmy, pilnował stanu trzeźwości kierowców, kupował części do samochodów, rozliczał też dokumenty WZ, które wymagały wyjaśnienia jak również przekazywał P. S. (1) dokumenty WZ, faktury. Większość tych dokumentów oddawał w biurze ale też kilka razy zawoził dokumenty do miejsca zamieszkania P. S. (1).

W okresie od 22 sierpnia 2013r. do 24 sierpnia 2013r, P. S. (1) ponownie przebywała w Szpitalu (...) w K. na oddziale ginekologiczno położniczym. Od tego też czasu przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Sąd Okręgowy po dokonaniu ustaleń przytoczył treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. 2013r., poz. 1442 ze zm.). Dalej wskazał, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Stosunek ubezpieczeniowy powstaje więc po nawiązaniu stosunku pracy. Jednakże o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu pierwszej instancji istotne było aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych tj. odpłatność pracy, konieczność osobistego wykonywania pracy przez pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pozostawanie pod zwierzchnictwem pracodawcy. Dopiero realizacja stosunku pracy rodzi stosunek ubezpieczeniowy i związane z nim prawa i obowiązki. Niezbędne jest więc rzeczywiste wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, czyli osobiste wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem.

Istota sporu, zdaniem Sądu, sprowadzała się do ustalenia czy zawarta w dniu 06 maja 2013 roku pomiędzy J. D. a P. S. (1) umowa nazwana umową o pracę spowodowała skutek w postaci nawiązania stosunku ubezpieczeniowego, czy P. S. (1) świadczyła pracę na rzecz J. D. i czy czyniła to w ramach stosunku pracy.

W dalszych rozważaniach Sąd pierwszej instancji wskazał na cechy identyfikujące zatrudnienie pracownicze. Po czym stwierdził, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego należało podzielić stanowisko ZUS, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta pomiędzy J. D. a P. S. (1) została zawarta dla pozorów, a jej celem nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy, lecz stworzenie podstawy do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby związanej ze stanem ciąży odwołującej, a następnie z tytułu macierzyństwa. W ocenie Sądu umowa z dnia 06 maja 2013r. została zawarta dla pozorów albowiem skarżąca nie wykonywała pracy w reżimie prawa pracy tj. w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany.

Sąd co do zasady dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom P. W. i R. W., z których wynika, że ich kontakt z P. S. (1) związany był z oddawaniem jej dokumentów WZ. Z relacji P. W. wynika, że z reguły co dwa tygodnie na weekend wracał z S. do K., razem z pozostałymi kierowcami. Parę razy (około pięciu) zdarzyło się, że osobiście oddawał dokumenty WZ wnioskodawczyni w biurze w tym także zostawiał je w miejscu zamieszkania P. S. (1). Jednak regułą

było, że dokumenty WZ poszczególni kierowcy codziennie zdawali R. W., który również pracował w S., i starał się raz w tygodniu przyjeżdżać do K. i przekazywał P. S. (1) zarówno dokumenty WZ jak i faktury. Świadek podnosił, że na pewno miał kontakt z wnioskodawczynią już w kwietniu, zawoził jej dokumenty między innymi faktury, które segregowała. Sąd podkreślił, że taki właśnie zakres czynności wykonywanych przez wnioskodawczynię wynika z dziennika praktyki odbywanej w przedsiębiorstwie (...).

Sąd Okręgowy, co do zasady nie kwestionował, że odwołująca P. S. (1) mogła wykonywać czynności na rzecz firmy (...), jednak nie można uznać, że czyniła to w reżimie prawa pracy, w sposób podporządkowany, zorganizowany i ciągły.

Świadkowie wskazywali, że mieli oni kontakt z P. S. (1) ale były to kontakty sporadyczne co najwyżej raz w tygodniu. Okoliczności te nie mogą świadczyć o stałym wypełnianiu obowiązków w ramach umowy o pracę.

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że w zatrudnieniu P. S. (1) brak było również podporządkowania pracodawcy, gdy idzie o czas, jak i sposób wykonywania pracy. Wolą stron nie było poddanie pracy P. S. (1) takiemu reżymowi w zakresie systematycznego stawiania się do pracy, przestrzegania czasu pracy oraz innych elementów tzw. dyscypliny pracy, jak to jest zwykle przyjęte w stosunkach pracy. Jak wynika bowiem z zeznań J. D. on także w tym okresie przebywał w S. w związku z budową obwodnicy. Wnioskodawca wprost podniósł, że praktycznie od marca 2013r. do końca roku był na budowie obwodnicy w S.. Wobec tego w takiej sytuacji trudno mówić o pracowniczym podporządkowaniu. Trudno w takiej sytuacji dać wiarę twierdzeniom skarżącego, że P. S. (1) codziennie, po lekcjach przychodziła do biura i zabierała dokumenty do domu, lub w godzinach od 14 do 19 wypisywała karty urlopowe kierowców. Po pierwsze bowiem skarżącego nie było codziennie w biurze (przebywał w S.) a po drugie dokumenty WZ docierały do biura co najwyżej raz w tygodniu. Nadto zajęcia lekcyjne skarżące kończyły się o godz. 14.50 (z wyjątkiem piątków). Ponadto skarżący przyznał, że P. S. (1) nie miała określonych godzin pracy w których miała wykonać swoją pracę. W kontekście tak szerokiego zakresu obowiązków P. S. (1), Sąd pierwszej instancji zauważył, że, po pierwsze, wnioskodawczyni nie miała żadnych kompetencji i kwalifikacji do wykonywania tego rodzaju zadań, po drugie, pobierała w tym czasie naukę w systemie dziennym, po trzecie, była w zagrożonej ciąży. Ponadto skarżący w żaden sposób nie wykazali, by P. S. (1) wykonywała obowiązki specjalistki do spraw kadr i księgowości zawarte w zakresie jej obowiązków. Podkreślenia też wymaga okoliczność, że nikt nie został zatrudniony na zastępstwo P. S. w okresie kiedy korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego i później.

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na fakt, że skarżący zawarł z P. S. (1) umowę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem ponad 3000zł , podczas gdy wynagrodzenie wszystkich pozostałych zatrudnionych w firmie pracowników oscylowało wokół kwoty 1380zł. Ponadto należy podnieść w kontekście zawarcia Z P. S. (1) umowy na czas nieokreślony, że pracodawca stosował inne zasady zatrudniając np. R. W., który na początku przez okres 6 miesięcy pracował na stażu a następnie J. D. zawarł z nim umowę na czas określony 13 miesięcy.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest takie oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba, która takie oświadczenie składa nie chce, aby powstały skutki prawne jakie prawo wiąże ze składanym przez nią oświadczeniem woli. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli nie chce wywołać żadnych skutków prawnych albo też chce wywołać inne skutki prawne, aniżeli wynikałoby to ze złożonego przez nią oświadczenia woli. W momencie zawarcia w dniu 06 maja 2013 roku umowy P. S. (1) była uczennicą, w zagrożonej ciąży. Powyższe wskazuje na to, iż głównym powodem zatrudnienia P. S. (1) było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Taki cel zawarcia umowy nie jest sprzeczny z prawem, czemu Sąd Najwyższy dał wyraz w wielu orzeczeniach (wyrok SN z dnia 04 sierpnia 2005r., II UK 320/04, wyrok SN z dnia 07 lipca 2005r., II UK 275/04). Tym niemniej Sąd ten również często podkreślał, że nieważną, jest w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, taka umowa o pracę, która jest pozorną, gdy nie wiąże się z wykonaniem tej umowy i gdy zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia (wyrok SN z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, wyrok SN z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, wyrok SN z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, wyrok SN z dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98, wyrok SN z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97). Innymi słowy, pozorną jest

umowa o pracę, która stanowić miałyby podstawę ubezpieczenia społecznego, gdy osoba zawierająca taką umowę jako pracownik pracy tej w rzeczywistości nie świadczy lub wykonuje zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy.

Apelacje wniośł J. D.

Zaskarżył wyrok w całości zarzucając mu:

1) Naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na wynik sprawy, tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego, polegające na pominięciu przy ocenie wiarygodności zeznań J. D. oraz P. S. (1), albowiem w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie nie wskazał, z jakich względów uznał zeznania ww. osób za niewiarygodne, podczas gdy z treści niniejszych zeznań wynika, iż są one spójne, logiczne i konsekwentne. Zarówno zeznania J. D., jak również P. S. (1) potwierdzają, iż skarżąca świadczyła dla J. D. pracę w ramach stosunku pracy;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego, polegające na pominięciu przy ocenie zeznań świadka R. W., który podczas rozprawy w dniu 25 lipca 2014 r. wskazywał, iż ze skarżącą P. S. (1) spotykał się „ze 30 razy” co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego w niniejszej sprawie, polegającym w szczególności na bezpodstawnym przyjęciu, iż skarżąca P. S. (1) miała jedynie sporadyczny kontakt z kierowcami zatrudnionymi u J. D., podczas gdy z zeznań ww. świadka wynika, że kontakt ten był stały, regularny, a zatem skarżąca wykonywała pracę dla płatnika składek w sposób ciągły, zorganizowany.

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie przez stwierdzenie, że P. S. (1) nie wykonywała czynności na rzecz firmy (...) w reżimie prawa pracy, w sposób podporządkowany, zorganizowany i ciągły; błędne i niewłaściwe wyciągnięcie wniosku o niewykonywaniu pracy przez P. S. (1) z faktu, iż w spornym czasie skarżąca pobierała naukę w systemie dziennym w Technikum Ekonomicznym a ponadto błędnie wnioskując, iż wnioskodawczym nie miała żadnych kompetencji i kwalifikacji do wykonywania prac na stanowisku specjalistki do spraw kadr i księgowości, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdza, iż wnioskodawczym wykonywała dla pracodawcy pracę, zgodnie z zawartą w dniu 6 maja 2013 r. umową o pracę, w szczególności realizując zakres obowiązków określony przez pracodawcę.

d) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd w ocenie dowodów z dokumentów Urzędu Skarbowego i nie wskazanie w treści uzasadnienia czy oraz w jakim zakresie Sąd uznał niniejsze dokumenty za wiarygodne, podczas gdy ich treść mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

2) Naruszenie prawa materialnego, tj:

a) art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, iż umowa o pracę z dnia 06 maja 2013 r. została zawarta dla pozorów, pomimo, iż nie zostały spełnione wszystkie przesłanki niezbędne do uznania umowy za nieważną, tj. nie udowodniono, że oświadczenie wnioskodawczym zostało złożone dla pozorów oraz, że nastąpiło to za zgodą skarżącego - J. D..

b) art. 22 § 1 k.p. poprzez błędne uznanie, iż stosunek łączący P. S. (1) z J. D. nie zawierał wszystkich elementów określonych w ww. przepisie, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż praca wykonywana przez wnioskodawczynie miała charakter zarobkowy, powtarzalny, wykonywana była przez P. S. (1) osobiście, na ryzyko oraz pod kierownictwem pracodawcy.

c) art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 12 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych., poprzez błędne uznanie, iż wnioskodawczym nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym oraz ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu, pomimo, iż od dnia 06 maja 2013 r. P. S. (1) spełnia warunki do objęcia jej ubezpieczeniem jako pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku w całości, tj. zmianę decyzji ZUS i stwierdzenie, że P. S. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 6 maja 2013 roku.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna. Ocena prawidłowości dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych dyktuje czy doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego. Przed odniesieniem się do zarzutów dotyczących przepisów prawa procesowego należy naświetlić aspekt materialnoprawny.

W orzecznictwie przyjmuje się, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, nie publ.). Stanowisko to ma znaczenie jeśli weźmie się pod uwagę pogląd skarżącego, że nie doszło do wyrażenia przez niego zgody na zawarcie pozornej umowy o pracę. Jasne jest, że płatnik składek podpisujący umowę o pracę, a faktycznie realizujący inny model zatrudnienia godzi się na pozorność zatrudnienia pracowniczego. Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji potwierdzając wykonywanie przez wnioskodawczynię określonych czynności, a jednocześnie kwestionując jej pracowniczy status, nie mógł uchybić art. 83 k.c.

Rozstrzygnięcie organu rentowego odnosi się jedynie do kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym z racji zawarcia umowy o pracę, dlatego Sądy pierwszej i drugiej instancji nie mogły orzekać o innej podstawie ubezpieczenia. Wyłącznym przedmiotem sporu było podleganie ubezpieczeniu społecznemu z racji zawarcia umowy o pracę.

W pozostałym zakresie nie ma potrzeby szczegółowego wyjaśniania prawa materialnego, gdyż nie jest ono sporne, a Sąd pierwszej instancji wyjaśnił powołane w apelacji przepisy. Wystarczy wspomnieć, w odpowiedzi na zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p., że nie każde wykonywanie pracy o charakterze zarobkowym, powtarzalnym i pod kierownictwem innej osoby prowadzi do zawarcia umowy o pracę. Pracowniczy model świadczenia pracy nie dotyczy bowiem czynności sporadycznych. Wynika to z tego, że cechą tego reżimu prawnego jest ciągłość świadczenia pracy. Pojęcie to nie zawsze jest tożsame z powtarzalnością. Chodzi o to, że status pracownika nabywa ten, kto łączy się z pracodawcą w celu sukcesywnego, a nie okazynego świadczenia pracy.

Rozważania dotyczące prawa materialnego uświadamiają, że poza wskazanymi uwagami, między poglądami głoszonymi przez apelującego i Sąd pierwszej instancji nie ma rozbieżności. Przedstawione w środku zaskarżenia wywody opierają się w istocie na założeniu, że stan faktyczny sprawy był odmienny od tego, który dostrzegł Sąd Okręgowy w Olsztynie. Oznacza to, że konieczne jest przystąpienie do zweryfikowania zarzutów procesowych.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. przez niewyjaśnienie dlaczego nie dał wiary wnioskodawcom. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że w szczegółowych rozważaniach zestawiono zeznania świadków i wypowiedzi odwołującego się i P. S. (1). Pomijając tę okoliczność wypada wskazać, że wypowiedzi wnioskodawcy złożone na rozprawie w dniu 9 maja 2014 r. i w dniu 13 listopada 2014 r. nie korespondują ze sobą. Za pierwszym razem J. D. twierdził, że P. S. (1) przychodziła do niego do domu po dokumenty i je zabierała, a na kolejnej rozprawie relacjonował, że każdego dnia pracowała u niego w domu od godziny od 14 do 19. Z jego zeznań, wbrew enigmatycznemu stwierdzeniu o dużej ilości pracy, nie można racjonalnie wywnioskować, jakiego rodzaju czynności zajmowały taką ilość czasu aby skomponować z nich pełen etat dla pracownika (opłacanego dwukrotnie wyżej od pozostałych). Również wypowiedzi P. S. (1) (rozprawa z dnia 25 lipca 2014 r.) nie dostarczają przekonujących argumentów w tym zakresie. Wskazała ona, że co jakiś czas, około dwa razy w tygodniu przyjeżdżał kierowca i przywoził jej dokumenty WZ (najczęściej był to R. W.). Wnioskodawczyni wyjaśniła, że jej praca polegała na sporządzeniu zestawienia z danych zawartych w WZ-kach (których jednak do akt sprawy nie przedstawiono). Celem tej czynności było to, aby pracodawca widział ile konkretny samochód przejechał kilometrów (co służyło wystawieniu faktury). Odnosząc te wypowiedzi do zarzutu opartego na art 233 § 1 k.p.c. trudno za skarżącym uznać zeznania stron za „spójne, logiczne i konsekwentne”. Poza tym wnioskodawcy nie przedstawili dokumentów (WZ-tek, statystyk

i innych źródeł), które mogłyby pozwolić na zobrazowanie ilości czasu potrzebnych na wykonanie czynności, na które wskazuje odwołująca się. Trudno przyjąć, że „obróbka” tego typu dokumentów mogła wypełnić pełen wymiar czasu pracy. Z tego powodu Sąd odwoławczy uznał, że nie doszło do uchybienia art 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji weryfikując całokształt materiału dowodowego miał prawo uznać, że wnioskodawczyni nie wykonywała na rzecz apelującego pracy w sposób ciągły. Z dostępnych źródeł dowodowych można przyjąć, że dokonywane przez nią czynności miały charakter akcyjny i nie wymagały poświęcenia znacznej ilości czasu pracy.

Kolejny zarzut oparty na tym samym przepisie prawa procesowego dotyczył zeznań świadka R. W.. Prawdą jest, że w trakcie przesłuchania stwierdził on, że z wnioskodawczynią spotykał się „ze 30 razy”. Skarżący pomija jednak, że we wcześniej części zeznań świadek stwierdził, że starał się on przyjeżdżać z S. do K. co najmniej co tydzień albo co dwa tygodnie. Uwzględniając, że wnioskodawczyni miała faktycznie świadczyć pracę przez trzy i pół miesiąca (14-15 tygodni), staje się jasne, że wypowiedzi te są sprzeczne ze sobą. Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji w ramach swobodnej oceny dowodów miał prawo przyjąć za miarodajną pierwotną wypowiedź świadka.

Kolejny zarzut również odwołujący się do art 233 § 1 k.p.c. (oznaczony nr 1 pkt c) nie jest zrozumiały. Nie są przecież sporne godziny nauki wnioskodawczyni w szkole. Plan lekcji znajduje się na k. 65 akt. Oczywiście jest, że pobierania nauki w godzinach 8:00-14:50, zważywszy na inne potrzeby człowieka (zapewne zwiększone w okresie ciąży), utrudnia wykonywanie obowiązków pracowniczych w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie sposób też polemizować, że osoba ucząca się i kierowana dopiero na praktyki zawodowe posiada formalne kwalifikacje do wykonywania pracy „specjalisty do spraw kard i księgowości”. Sąd pierwszej instancji miał zatem prawo zwracać uwagę na te okoliczności. Jasne jest, że w kontekście mechanizmu poznawczego wskazanego w art 233 § 1 k.p.c. mają one wpływ przy „wszechstronnym rozważaniem zebranego materiału” dowodowego.

Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu wyroku nie odniósł się do pisma z dnia 8 września 2014 r., nadesłanego przez Urząd Skarbowy w K. (k. 60). Prawdą jest również to, że apelujący w środku odwoławczym nie wyjaśnił jakie znaczenie mogły mieć dla stwierdzenia niewystępowania zatrudnienia pracowniczego dane dotyczące wysokości zaliczek na podatek dochodowy, czy też relacje zachodzące między przychodem i kosztami jego uzyskania (na marginesie można dodać, że rok 2013 r. skarżący zamknął stratą w wysokości 92.318,26 zł.). Sąd drugiej instancji nie dostrzegł związku między tego rodzaju informacją a „istotnym wpływem na wynik sprawy”. Dane zawarte we wspomnianym piśmie są niesporne, świadczą o tym, że z natury sezonowa działalność gospodarcza prowadzona przez wnioskodawcę uległa intensyfikacji od miesiąca maja 2013 r. Nie znaczy to jednak, że zatrudniając P. S. (1) apelujący powierzył jej obowiązki pozwalające na ciągle wykonywanie pracy podporządkowanej.

Przeprowadzone rozważania nie dają podstaw do twierdzenia, że w sprawie doszło do uchybienia przepisom postępowania w stopniu mającym znaczenie dla prawidłowego ustalenia stanu faktycznego. Sąd odwoławczy akceptuje i uważa za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. W konsekwencji uznać trzeba, że nie doszło do uchybienia prawu materialnemu. Rację ma skarżący wskazując na różnorodność występującą w obrębie zatrudnienia pracowniczego. W szczególności kierownictwo sprawowane przez pracodawcę nie może być obecnie postrzegane optyką „prawa fabrycznego”. Nie to jest jednak istotą niniejszego sporu. Pozorność przedmiotowej umowy o pracę sprowadza się do tego, że strony deklarując połączenie się więzią pracowniczą z góry zakładały, że ilość i częstotliwość powierzonych wnioskodawczyni pracy będzie nieadekwatna względem ustalonego pełnego wymiaru czasu pracy. Nieregularne wykonywanie niewielkiej ilości pracy nie może prowadzić do uznania wnioskodawczyni za pracownika, a w konsekwencji udzielenia jej ochrony ubezpieczeniowej. Ubezpieczenie społeczne pracowników uzależnione jest bowiem od ciągłego wykonywania pracy w ramach więzi pracowniczej.

Dlatego Sąd Apelacyjny zgodnie z art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto zgodnie z regułą wskazaną w art. 98 k.p.c.