

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka

SA Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 października 2015 r. w B.

sprawy z odwołania M. Ś. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. Ś. (1)

przy udziale zainteresowanej J. Ś. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 grudnia 2014 r. sygn. akt IV U 6377/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz M. Ś. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. Ś. (1) kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt III AUa 337/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 27 maja 2014 roku stwierdził, że J. Ś. (1) jako pracownik u płatnika składek M. Ś. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 02.12.2013 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, iż J. Ś. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez płatnika składek M. Ś. (1) ze wskazaniem daty powstania obowiązku ubezpieczeń od dnia 02.12.2013 r. W dniu 03.02.2014 r. ubezpieczona zgłosiła niezdolność do świadczenia pracy, natomiast w dniu 08.03.2014 r. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego. Krótki okres świadczenia pracy przez J. Ś. (1) od momentu nawiązania stosunku pracy tj. od dnia 02.12.2013 r. do dnia 02.02.2014 r. wzbudziły wątpliwości organu co do jego rzeczywistego istnienia tj. czy zawarta umowa o pracę była czynnością, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i w konsekwencji

istniał obowiązek ubezpieczeń społecznych. W ocenie organu rentowego strony zawarły umowę nie w celu jej faktycznego realizowania, a w celu stworzenia pozorów, że umowa jest realizowana. Powodem przedmiotowego działania była chęć uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy zawarła umowę uznał za pozorną w myśl przepisu art. 83 § 1 k.c. Zdaniem organu rentowego, płatnik składek w toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego nie wykazał, aby po jego stronie istniała racjonalna i ekonomiczna potrzeba zatrudnienia pracownika. Organ rentowy wskazał również na brak obiektywnych dowodów na fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną, niemożliwość sprawowania osobistego nadzoru nad pracą oraz na bliskie relacje rodzinne stron umowy, gdyż ubezpieczona jest szwagierką płatnika.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek M. Ś. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. Ś. (1) domagając się jej zmiany i stwierdzenia, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 grudnia 2013 r. oraz zasądzenia od organu rentowego na rzecz odwołujących się kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, o ile takie powstaną. Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 § 1 kodeksu pracy, art. 83 § 1 k.c. oraz art. 7 k.p.a., art. 6, 77 ust. 1 k.p.a. poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, iż nie doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy skarżącą, a J. Ś. (1), ponieważ umowa została zawarta przez strony dla pozorów, w efekcie czego organ rentowy bezpodstawnie stwierdził, iż ubezpieczona nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 2 grudnia 2013 r.

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie w punkcie I zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, iż zainteresowana J. Ś. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) M. Ś. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 grudnia 2013 roku, w punkcie II zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz wnioskodawczyni kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Skarżąca rozpoczęła działalność gospodarczą z dniem 1 września 2012 r. W zakres działalności płatnika wchodziło pozyskiwanie klientów oraz zawieranie z nim umowy o świadczenie usług docelowo przez (...) S.A. i (...) Sp. z o.o. na rzecz jedyne go zleceniodawcy jakim była spółka (...) Sp. z o.o., z którą skarżąca zawarła w dniu 19 września 2012 r. umowę o współpracy nr (...). Początkowo skarżąca osobiście realizowała zawartą umowę tj. pozyskiwała klientów i podpisywała umowy. Czynności telemarketingu wykonywali zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia studenci, podczas gdy listę numerów telefonów potencjalnych klientów przygotowywała skarżąca. Skarżąca dla celów prowadzenia działalności gospodarczej wynajęła lokal przy ul. (...). W dniu 6 grudnia 2012 r. skarżąca zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z o.o., w ramach której do dnia 10.08.2013 r. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W grudniu 2012 r. skarżąca rozwiązała umowę najmu lokalu przy ulicy (...) i przeniosła działalność gospodarczą do lokalu przy ulicy (...), gdzie zajmowała pomieszczenia nieodpłatnie. Od maja 2013 r. skarżąca rozpoczęła współpracę z A. S. (1), prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...)A. S. (1), która odpowiedzialna była za pozyskiwanie klientów, podczas gdy skarżącej pozostawało jedynie podpisywanie umów. Zgodnie z zawartą umową ustną zasadniczą część uzyskiwanej prowizji z tytułu współpracy z (...) Sp. z o.o. otrzymywała A. S. (1). W dniu 1 lipca 2013 r. skarżąca podpisała umowę współpracy gospodarczej ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G., której przedmiotem było pozyskiwanie klientów oraz zawieranie z nim umowy o świadczenie usług docelowo przez (...) S.A. i (...) Sp. z o.o., wcześniej kończąc współpracę z dotychczasowym zleceniodawcą firmą (...) sp. z o.o. W sierpniu 2013 r. odwołująca się zawarła umowę o bezpłatne świadczenie usług szkoleniowych z I. B. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą Agencja Pracy (...). W wrześniu 2013 r. skarżąca zawarła umowę o pracę tymczasową w wymiarze czasu pracy 0,5 etatu z I. B. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą Agencja Pracy (...) na stanowisku doradcy do spraw obsługi zgłoszeń i rozwiązywania problemów technicznych. W dniach 1.10.2013 r., 31.12.2013 r. oraz 1.04.2014 r. skarżąca podpisywała dalsze umowy o pracę tymczasową. Od dnia 01.10.2013 r. do dnia 31.01.2014 r. skarżąca pracowała w wymiarze czasu pracy 0,75 etatu. Z końcem listopada 2013 r. skarżąca zakończyła współpracę z A. S. (1) z jej

inicjatywy, albowiem nawiązała ona współpracę z firmą (...). Skarżąca rozliczyła się z A. S. (1) w grudniu 2013 r. Wolą wnioskodawczyni było kontynuowanie działalności gospodarczej. Znalezienie osoby na stanowisku telemarketera nie należało do zadań łatwych ze względu na specyfikę takiej pracy. Wnioskodawczyni postanowiła nie kontynuować współpracy w oparciu o umowy zlecenia, z uwagi na nie najlepsze efekty pracy zatrudnianych na takiej podstawie studentów. Powyższe zadecydowało o zaproponowaniu zatrudnienia J. Ś. (1), która w tamtym czasie pozostawała bez pracy. Z dniem 2 grudnia 2013 r. skarżąca zatrudniła J. Ś. (1) na podstawie umowy o pracę. Przedmiotowa umowa została zawarta w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku telemarketer za wynagrodzeniem 2 000 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy została wskazane lokal nr (...) przy ulicy (...) oraz lokal nr (...) przy ulicy (...) w O.. W zakres obowiązków ubezpieczonej wchodziło tworzenie baz numerów telefonów potencjalnych klientów, wykonywanie telefonów celem pozyskania klienta, doszkalanie się w zakresie aktualnych ofert sprzedaży oraz raportowanie efektów pracy. Praca ubezpieczonej świadczona była codziennie w godzinach od 8:00 do 16:00, do Świąt Bożego Narodzenia w lokalu przy ulicy (...), następnie w lokalu przy ulicy (...). Zmiana miejsca świadczenia pracy spowodowana była zmianą warunków dotychczasowego korzystania z lokalu przy ul. (...), od nowego roku wnioskodawczyni została zobowiązana do odpłatności z tytułu użytkowania podnajmowanych tamże pomieszczeń.

Umową ustną skarżąca zobowiązała ubezpieczoną do pozyskiwania co najmniej dwóch klientów dziennie. Ubezpieczona posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywania zleconej pracy, gdyż zatrudniona była w firmie (...) Sp. z o.o. na stanowisku kasjer-fakturzystka, na stanowisku specjalista ds. sprzedaży wykonywała pracę na rzecz A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą FIRMA HANDLOWA (...) A. K. oraz na podstawie umowy o świadczenie usług z dnia 01.09.2005 r. obsługiwała infolinię. Wnioskodawczyni stale kontrolowała wykonywanie pracy przez J. Ś. , na bieżąco sprawdzała, czy wykonuje ona powierzone obowiązki, a także zlecała jej kolejne czynności .

Oświadczeniem z dnia 20 stycznia 2014 r. firma (...) Sp. z o.o. wypowiedziała skarżącej umowę zawartą dnia 1 lipca 2013 r. za 3-miesięcznym wypowiedzeniem. Po zakończeniu okresu wypowiedzenia skarżąca utraciła dostęp do systemu informatycznego zleceniodawcy.

W okresie świadczenia pracy przez J. Ś. (1) skarżąca wystawiała firmie (...) Sp. z o.o. faktury VAT nr (...) na kwotę 4 659,46 zł brutto oraz nr 2/3/2014 na kwotę 3 252,80 zł brutto.

J. Ś. (1) w dniu 03.02.2014 r. zgłosiła niezdolność do świadczenia pracy, a w dniu 08.03.2014 r. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego. Ubezpieczona w dniach 03.02.2014 do 06.02.2014 r. przebywała na oddziale położniczym Miejskiego Szpitala (...) w O. w wyniku rozpoznania „poród przedwczesny zagrażający”. Ubezpieczonej włączono leczenie zachowawcze oraz wypisano z zaleceniem leżenia, przeprowadzenia kontroli w poradni za 7 dni oraz zażywanie Luteiny. Ubezpieczona otrzymała zwolnienie lekarskie na okres 7 dni, które następnie zostało przedłużone do czasu rozwiązania tj. do dnia 2 czerwca 2014 r.

W okresie nieobecności zainteresowanej spowodowanej niezdolnością do pracy wnioskodawczyni podczas dni wolnych z tytułu pracy w nadgodzinach oraz urlopu bezpłatnego u pracodawcy w miesiącu marcu i kwietniu 2014 r. kończyła współpracę z firmą (...) Sp. z o.o. Następnie skarżąca, która od końca listopada 2013 r. była w ciąży, stała się niezdolna do pracy do dnia porodu. To z kolei spowodowało, iż nie zdążyła poczynić kroków mających na celu podpisanie kolejnej umowy o współpracę w ramach działalności gospodarczej oraz nie zatrudniła nikogo na zastępstwo za J. Ś..

Firma skarżącej w okresie jej współpracy z A. S. (1) uzyskiwała miesięczny średni dochód 338,10zł, natomiast w okresie świadczenia pracy przez ubezpieczoną J. Ś. (1) skarżąca uzyskiwała dochód w wysokości 2 002,20 zł. Nadto z podatkowej księgi przychodów i rozchodów wynika, iż skarżąca rok podatkowy 2013 zakończyła uzyskaniem dochodu w wysokości 20 260,31 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie M. Ś. (1) zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że decydujące znaczenie dla rozważenia zasadności złożonego odwołania było ustalenie, czy umowa o pracę zawarta między M. Ś. (1), a J. Ś. (1) miała na celu rzeczywiste wykonywanie pracy, czy też, jak stwierdził

organ rentowy została zawarta przez jej strony dla pozoru z zamiarem uzyskania przez odwołującą świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Odwołując się do poglądów judykatury Sąd wskazał, że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Sąd odwołał się do treści art. 83 § 1 k.c. i wskazał, że pozorność umowy o pracę polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć jej skutków. Przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w świetle ustaleń faktycznych, brak jest podstaw do przyjęcia w rozpoznawanej sprawie pozorności umowy o pracę, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c.. Nie można bowiem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Samo zaś zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.

Sąd podkreślił, że to na organie rentowym spoczywał obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających wydanie decyzji o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym. Tymczasem w trakcie postępowania nie został przeprowadzony żaden dowód, który by wskazywał, że ubezpieczona J. Ś. (1) po zawarciu umowy o pracę faktycznie nie wykonywała swoich obowiązków, a podpisana umowa została zawarta dla pozoru.

Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego, że funkcjonowanie firmy (...) wykluczało rzeczywistą potrzebę zatrudnienia pracownika. Sąd wskazał, że odwołująca wcześniej zatrudniania zleceniobiorców i przewidywała utrzymanie firmy i zachowanie współpracy z jedynym zleceniodawcą. Poszukiwała pracownika o odpowiednich umiejętnościach i doświadczeniu wśród znajomych. Odwołując się do zeznań: A. S. i M. Ś. Sąd wskazał, że nie było osób zainteresowanych osiągnięciem wynagrodzenia 2000 zł brutto na terenie miasta O.. Sąd podkreślił, że skarżąca nie miała faktycznych możliwości wykonywania umowy z firmą (...) Sp. z o.o. osobiście, gdyż sama świadczyła pracę, natomiast gdy ubezpieczona była niezdolna do świadczenia pracy - skarżąca już na urlopie bezpłatnym kończyła świadczenie usług na rzecz zleceniodawcy wobec wypowiedzenia przez niego umowy o współpracy. Zaznaczył, że fakt rozwiązania umowy współpracy z firmą (...) sp. z o.o. oraz niezdolność skarżącej do pracy związany ze stanem ciąży spowodował, że nie miała ona realnej potrzeby poszukiwania pracownika na miejsce ubezpieczonej.

Odwołując się do zeznań świadków: A. S. (3), P. B., M. Ś. (3) Sąd wywiódł, że J. Ś. (1) faktycznie wykonywała swoje pracownicze obowiązki. Sąd zaznaczył przy tym, że z uwagi na powiązania rodzinne z ostrożnością oceniał treść ich zeznań, jednakże uznał je za wiarygodne wobec wyraźnej ich spójności i zgodności z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że polskie ustawodawstwo nie przewiduje zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, wręcz przeciwnie, szereg norm prawnych ma na celu ochronę macierzyństwa, a założenie to nie jest również obce ubezpieczeniom społecznym. W momencie nawiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią J. Ś. czuła się dobrze, zaś niezdolność do pracy poprzedzona była jej pobytem w szpitalu i orzeczeniem lekarskim o zagrożeniu ciąży. Nie sposób zatem założyć, iż zainteresowana przewidywała krótkotrwałość świadczenia pracy i szybkie przejście na zasiłek chorobowy.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżąca miała możliwość sprawowania nadzoru nad pracą ubezpieczonej i z niej korzystała, gdyż w czasie świadczenia pracy skarżąca bywała w siedzibie firmy codziennie w celu uzyskania informacji o numerach osób zainteresowanych zawarciem lub zmianą umowy.

Zdaniem Sądu strony przekonująco wyjaśniły także przyczynę, dla której zainteresowana nie wykonywała codziennie połączeń telefonicznych, choć takie dni należały do rzadkości. Było to spowodowane innymi obowiązkami wykonywanymi przez J. Ś.. Tym niemniej dołączony do sprawy wykaz połączeń świadczy stanowczo, iż były one w dużej ilości realizowane i to w godzinach pracy zainteresowanej. Jednoczesna analiza grafików godzin pracy wnioskodawczyni z miesięcy grudzień 2013 –styczeń 2014 r. obrazuje, iż nie jest możliwe, by były one realizowane przez skarżącą.

Kierując się powyższym, Sąd nie znalazł podstaw aby uznać, że umowa o pracę zawarta pomiędzy M. Ś. (1) – jako pracodawcą, a J. Ś. (1) – jako pracownikiem została zawarta dla pozorów dla uzyskania uprawnień z ubezpieczenia społecznego wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. w zw. z art. 18 ust. 1 pkt 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że zainteresowana J. Ś. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) M. Ś. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 grudnia 2013 r.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie przepisów kodeksu postępowania cywilnego tj. art. 233 k.p.c. poprzez:

- niezgodność ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na dowolnym uznaniu J. Ś. (1) za pracownika,
- danie wiary zeznaniom i twierdzeniom zainteresowanej i płatnika oraz świadkom.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości tj. o oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie powyższego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

W odpowiedzi na apelację wnioskodawczyni wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych, chyba że zostanie przedłożony spis kosztów.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego podlegała oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, poczynione ustalenia faktyczne znajdują uzasadnienie w treści zgromadzonego materiału dowodowego i nie są dowolne. Sąd drugiej instancji wskazane ustalenia faktyczne podziela i przyjmuje za własne dla potrzeb rozpoznania sprawy na etapie postępowania apelacyjnego, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 61/97, opubl. w OSNAP z 1998 Nr 3, poz. 104, z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAP z 1998 Nr 24, poz. 776). Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy nie naruszył również tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest trafne i tym samym nie ma podstaw do jego zmiany.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy, wbrew stanowisku apelującego, nie można podzielić zasadności zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Należy podnieść, iż ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów. Obejmuje ona rozstrzygnięcie o przeciwstawnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędzię powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli więc 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.). Musi się ona zatem ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 czerwca 2015 r., III AUa 1289/14, Lex nr 1771487). W judykaturze utrwalony jest pogląd, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające natomiast przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Przepis 233 § 1 k.p.c. jest naruszony, dopiero wówczas gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Ponadto, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Tymczasem sformułowany w apelacji zarzut przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów takich przyczyn nie wskazuje i sprowadza się do przedstawienia przez apelującego własnej, swoistej, oceny dowodów zebranych w sprawie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wyrażona przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów nie wykracza poza granice zakreślone przepisem art. 233 § 1 k.p.c.; nie sposób zarzucić jej dowolności, czy braku logiki. Sąd Okręgowy opierając się na zgromadzonych dowodach wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Skarżący nie wykazał skutecznie, że dowody zaprezentowane w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji uzasadniały poczynienie odmiennych ustaleń, niż te które poczynił Sąd Okręgowy. Argumentacja zawarta w apelacji nie jest przekonująca, a Sąd Apelacyjny nie znajduje w rozumowaniu Sądu Okręgowego żadnych nieprawidłowości.

Sporna kwestia w sprawie sprowadzała się do oceny, czy pomiędzy M. Ś. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...), a J. Ś. (1) doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2015 r., poz. 121 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 u.s.u.s., są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem, praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie; 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy; 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania; 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście; 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666).

Ugruntowany w judykaturze jest pogląd, zgodnie z którym nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje

wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy 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. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozornie polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294).

Istotne jest zatem to, że walor pełnej doniosłości prawnej, posiada jedynie taka umowa o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., tj. doszło do wykonania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., II UKN 692/99, OSNP 2002/5/124). Przesłanki nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego nie stanowi zatem samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie rozumiane jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy.

W poglądach orzecznictwa zwraca się uwagę, że zarówno przepisy prawa pracy, jak i przepisy ubezpieczeń społecznych nie uzależniają tak powstania stosunku pracy, jak i wynikającego z niego stosunku zobowiązaniowego od czasookresu trwania umowy. Nie uzależniają także powyższych skutków od stanu zdrowia pracownika, nie nakładają też na pracownika obowiązku uprzedzenia pracodawcy o stanie swego zdrowia w zakresie wykraczającym poza obowiązek przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na konkretnym stanowisku. W związku z czym nawet bardzo krótki okres świadczenia pracy i nagłe jej przerwanie z racji pogorszenia się stanu zdrowia nie mogą wpływać negatywnie na powstały stosunek ubezpieczenia społecznego i skutki z niego wynikające. Jednakże, dla powstania wskazanych skutków, konieczne jest skuteczne nawiązanie i rozpoczęcie umowy o pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 maja 2014 r., III AUa 826/13, Lex nr 1493761). W wyroku z dnia 14 maja 2014 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi (III AUa 1254/13, Lex nr 1477215) wskazał, że trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Apelacyjny po przeanalizowaniu materiału dowodowego pod kątem istnienia elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. zgadza się z Sądem pierwszej instancji, że praca ubezpieczonej spełniała przesłanki wykonywania jej w reżimie stosunku pracy.

Przedmiotową umową o pracę z dnia 2 grudnia 2013 r. M. Ś. (1) zatrudniła J. Ś. (1) na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku telemarketera w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2000 zł brutto. Jak wynika z zakresu obowiązków podstawowym obowiązkiem J. Ś. (1) było pozyskiwanie klientów dla reprezentowanych przez zleceniodawcę firm. Do pracy ubezpieczona została dopuszczona na podstawie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy, po przeprowadzeniu szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w świetle zebranych w sprawie dowodów nie budzi wątpliwości okoliczność, że odwołująca faktycznie, do czasu zwolnienia lekarskiego, wykonywała swoje obowiązki. Okoliczność ta wynika, nie tylko z zeznań świadków, ale znajduje także potwierdzenie w obiektywnym dowodzie w postaci wykazu połączeń (k. 91

-117 akt ZUS), który to dowód organ rentowy zdaje się pomijać. Wykaz ten potwierdza realizację połączeń począwszy do dnia 2 grudnia 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. Znaczna liczba tych połączeń i czas ich wykonywania utwierdza w przekonaniu, że były one wykonywane przez J. Ś. (1) w godzinach jej pracy. Od dnia 1 października 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. płatniczka M. Ś. (1) była zatrudniona w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartą z Agencją Pracy (...) na stanowisku doradcy do spraw obsługi zgłoszeń i problemów technicznych i z tej przyczyny nie mogła osobiście dzwonić do potencjalnych klientów.

Okoliczność rzeczywistego świadczenia pracy przez J. Ś. (1) wynika z zeznań A. S. (1) (k.30 – 32), która z racji zajmowania w budynku (...) pokoju sąsiadującego (nr 323) z pokojem wnioskodawczyni (324) miała okazję osobiście zaobserwować J. Ś. (1) w pracy w miesiącu grudniu 2013 r. Świadek jednoznacznie wskazała, że zainteresowana stawiała się do pracy na godzinę 8.00, przebywała w niej do godz. 16.00 i w tym czasie dzwoniła do klientów korzystając z udostępnionej bazy danych. Podkreśliła, że J. Ś. (1) widywała w pracy tylko w grudniu, co jest przekonujące, gdy weźmie się pod uwagę, że wnioskodawczyni zrezygnowała z lokalu w budynku TP z uwagi na zobowiązanie jej do uiszczania od stycznia 2014 r. czynszu i od tego czasu zainteresowana pracą świadczyła w domu przy ul. (...) w O.. Świadek wskazała, że nie miała okazji do wielu rozmów z zainteresowaną, gdyż miała ona cały czas słuchawki na uszach.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał te zeznania za wiarygodne. Były one bowiem spójne, logiczne i przekonujące. Trzeba też podkreślić, że organ rentowy zeznania te podważał tylko w niewielkim zakresie (choć niezasadnie, o czym będzie jeszcze mowa), a mianowicie w zakresie twierdzeń świadka odnośnie trudności w zatrudnieniu osoby na stanowisku telemarketera (vide: uzasadnienie apelacji). Nie podważał ich natomiast w zakresie, w jakim świadek potwierdziła rzeczywiste świadczenie pracy przez zainteresowaną, która to okoliczność ma kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie P. B. (k. 32 v.) i M. Ś. (3) zgodnie wskazali, że także po rezygnacji przez wnioskodawczynię z lokalu w budynku TP, zainteresowana faktycznie świadczyła swoje obowiązki w domu, korzystając w tym celu z komputera i słuchawek. Zeznania te zasługiwały na walor wiarygodności, gdyż jak już wyżej zaznaczono, okoliczność świadczenia przez zainteresowaną pracy telemarketera znajduje potwierdzenie w wykazie połączeń.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, analiza materiału dowodowego sprawy pozwala również uznać, że stanowisko pracy odwołującej zostało utworzone w związku z rzeczywistą potrzebą powierzenia przez wnioskodawczynię innej osobie obowiązków telemarketera. Wnioskodawczyni z racji zatrudnienia w innym zakładzie pracy nie mogła tych obowiązków wykonywać osobiście, a jednocześnie chciała kontynuować swoją działalność gospodarczą. Łączyła ją bowiem w tym czasie umowa z dnia 1 lipca 2013 r. o współpracy gospodarczej z (...) Sp. z o.o., której przedmiotem było pozyskiwanie klientów oraz zawieranie z nimi umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Wnioskodawczyni rzeczywiście potrzebowała zatem osoby, która jako telemarketer mogłaby poszukiwać klientów, a trzeba podkreślić, że potrzeba zatrudnienia pracownika jest istotną przesłanką dla oceny ważności umowy. Warto podkreślić, że J. Ś. (1) nie była jedyną osobą, którą zatrudniała wnioskodawczyni. W przeszłości zatrudniała ona bowiem osoby na umowy zlecenia, jednakże ten sposób zatrudnienia nie sprawdził się, gdyż wynagrodzenie godzinowe powiększone o prowizje, spowodowało nieopłacalność działalności (zeznania M. Ś. (1) k.36 v.-38). Z tej przyczyny wnioskodawczyni nawiązała współpracę z A. S. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Ł., która pozyskiwała dla niej klientów. Współpraca ta została zakończona z początkiem grudnia, gdyż A. S. (1) zawarła korzystniejszą umowę z inną firmą i nie była już zainteresowana pracą na rzecz wnioskodawczyni (zeznania A. S. (1) k.31). Zatrudnienie zainteresowanej w dniu 2 grudnia 2013 r. zbiegło się zatem w czasie z zakończeniem współpracy z A. S. (1), co tym bardziej przemawia za istnieniem faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika. Wnioskodawczyni znalazła się bowiem w sytuacji, w której bez pomocy innej osoby, nie byłaby w stanie kontynuować działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wnioskodawczyni miała prawo wybrać formę zatrudnienia zainteresowanej, a z okoliczności, iż wcześniej nie zawierała umowy o pracę, nie można jeszcze wywodzić pozorności stosunku pracy. Wcześniejsze umowy zlecenia zawierała ona bowiem ze studentami. Zawieranie tego typu umów ze studentami

jest powszechnie stosowaną praktyką ze względu na fakt, że są one nieoskładkowane – art. 6 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. A. S. (1) miała zarejestrowana własną działalność gospodarczą, w ramach tej działalności zajmowała się pracą na rzecz wnioskodawczyni i stąd też nie zachodziła potrzeba zawierania umowy o pracę. Warto też zaznaczyć, że w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., sygn. akt I UK 90/12 (Lex nr 1232232) dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

Organ rentowy w swej apelacji dużą wagę przywiązał do podnoszonej przez świadków i wnioskodawczynię okoliczności trudności w znalezieniu odpowiedniej osoby na stanowisko telemarketera. Wywodził, że zeznania wnioskodawczyni i świadków są niewiarygodne. Zdaniem organu rentowego przy obecnych realiach na rynku pracy, nie byłoby trudności w znalezieniu chętnych do pracy na stanowisku telemarketera za wynagrodzeniem 2000 zł miesięcznie. W ocenie Sądu Odwoławczego organ rentowy do tej kwestii przywiązywał nadmierne znaczenie. Taki pracodawca jak wnioskodawczyni – tj. prywatny przedsiębiorca ma prawo zatrudniać osoby dowolnie przez siebie wybrane, także znajomych i członków rodziny, i nie musi przeprowadzać szerokiej rekrutacji. Tym niemniej brak jest podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadków i wnioskodawczyni w tym zakresie. Praca telemarketera jest pracą specyficzną, gdyż polega ona na telefonicznym nakłanianiu losowo wybranych osób do zakupu określonych usług. Potencjalni klienci do tego typu telefonów odnoszą się z dużą rezerwą, a nawet z wrogością i osiągnięcie dobrego wyniku sprzedaży nie jest łatwym zadaniem. Dlatego też przekonują zeznania świadków i wnioskodawczyni odnośnie trudności w pozyskaniu osób na takie stanowisko. Warto przy tym podkreślić, że z zeznań świadka M. Ś. (3) (k. 33 v.) wynika dodatkowa okoliczność trudności w pozyskaniu telemarketera na terenie O.. Mianowicie w swoim czasie telemarketerzy zostali oszukani przez agenta i od tego właśnie czasu nie chcą pracować za wynagrodzeniem prowizyjnym.

Dostrzec także należy, że wynagrodzenie wnioskodawczyni nie należało do wysokich. Kwota 2000 zł brutto nie była dużo wyższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w 2013 r. wynosiło 1600 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r., Dz. U. 2012 r., poz. 1026). Trudno zatem uznać, tak jak zdaje się to twierdzić organ rentowy, że warunki umowy o pracę były na tyle atrakcyjne, że znalezienie innego pracownika nie nastroczałoby żadnych trudności. Jednocześnie należy stanowczo zaznaczyć, że wnioskodawczyni nie musiała poszukiwać takiej osoby i mogła powierzyć pracę osobie, którą wcześniej знаła.

W tej konkretnej sprawie nie można, tak jak to czyni organ rentowy, upatrywać pozorności umowy o pracę w okoliczności powiązania rodzinnego wnioskodawczyni i zainteresowanej (zainteresowana jest szwagierką wnioskodawczyni). Takie powiązanie nie jest wystarczające do skutecznego podważenia umowy o pracę. Po pierwsze przepisy prawa nie zabraniają bowiem zatrudniania osób bliskich, po drugie nie można tracić z pola widzenia faktu, że zainteresowana dysponowała odpowiednim doświadczeniem zawodowym – szczegółowo przedstawionym przez Sąd pierwszej instancji - i z racji tego doświadczenia dawała gwarancję należytego wykonywania pracy.

Organ rentowy w swej apelacji twierdził, że zainteresowana nie wykonywała swej pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego. Odnosząc się do tego zagadnienia wypada stwierdzić, że świadczenie pracy „pod kierownictwem” pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.) i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. (G. Goździkiewicz, T. Zieliński, Komentarz do art. 22 k.p., Lex). W poglądach doktryny wyróżnia się kilka aspektów podporządkowania: co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz miejsca i podkreśla się, że nie wszystkie elementy podporządkowania muszą wystąpić łącznie, co jest wynikiem uelastycznienia stosunku pracy. Zwraca się uwagę, że pojęcie podporządkowania ulega zmianie stosownie do ewolucji stosunków społecznych, przy tym kierunek tych zmian zmierza do zwiększenia samodzielności i niezależności pracownika. W tym znaczeniu podporządkowanie pracodawcy polega bardziej na wyznaczaniu przez

pracodawcę zadań i efektów pracy, niż ingerencji w sposób wykonania pracy czy bezpośrednim jej nadzorowaniu (por. M. Tomaszewska, Komentarz do art. 22 k.p., Lex).

Granice podporządkowania poza przepisami prawa i zasadami współzycia społecznego wyznacza treść stosunku pracy, a przede wszystkim rodzaj pracy, która jest wykonywana. Tym samym stopień podporządkowania będzie różny w zależności od zajmowanego przez pracownika stanowiska.

W kontekście powyższego trzeba stwierdzić, że praca zainteresowanej nosiła cechy podporządkowania pracowniczego. Praca telemarketera, ze względu na swój charakter, nie wymaga stałej obecności pracodawcy, sprawowania bieżącego nadzoru i częstej ingerencji w wykonywane obowiązki. Wystarczające jest rozliczenie pracownika z wykonanych zadań – w tym wypadku z ilości wykonanych połączeń i jej efektów – liczby pozyskanych klientów. Taki nadzór wnioskodawczynie mogła bez większych przeszkód sprawować nad zainteresowaną. Nadzór ten sprowadzał się uzgodnienia rejonów, który danego dnia miała obdzwonić zainteresowana, ustalenia tzw. chwytu marketingowego i przekazania danych pozyskanych klientów. Wnioskodawczynie omawiała te kwestie z zainteresowaną osobiście, gdy w chwilach wolnych od pracy mogła ją odwiedzić, bądź telefonicznie, gdy grafik jej pracy wykluczał spotkanie (zeznania M. Ś. (1) k. 36 v. – 38, zeznania J. Ś. (1) k. 38 v. -39). Tego typu nadzór nad pracownikiem mieści się w przedstawionej wyżej charakterystyce podporządkowania pracowniczego.

Warto na marginesie zauważyć, że brak potrzeby stałego nadzoru i bieżącej kontroli pracownika przez pracodawcę dostrzegł sam ustawodawca regulując w art. 67⁵ i następnych k.p. zatrudnianie pracowników w formie telepracy. Praca wnioskodawczynie nosiła wiele cech tego typu pracy.

Za przekonujące Sąd Odwoławczy uznaje wywody Sądu Okręgowego dotyczące braku potrzeby zatrudniania przez odwołującą innego pracownika na miejsce zainteresowanej. Wnioskodawczynie, sama będąc w ciąży, po niespodziewanym wypowiedzeniu, zakończeniu i rozliczeniu łączącej ją ze spółką (...) umowy, nie zdążyła zawrzeć już innej umowy. Dlatego nie potrzebowała już telemarketera.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy istotne znaczenie dla kwalifikacji prawnej spornej umowy należy przypisać woli stron. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 27 maja 2010 r., LEX nr 598002, 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449. 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582.). Dlatego też zainteresowana i wnioskodawczynie mogły w realiach tej sprawy zdecydować o podstawie zatrudnienia.

Reasumując, w rozpoznawanej sprawie zaistniały okoliczności faktyczne, obiektywnie uzasadniające nawiązanie pomiędzy stronami stosunku pracy i zatrudnienie J. Ś. (1) na stanowisku telemarketera. Dlatego uznać należy, że J. Ś. (1) świadczyła pracę w ramach stosunku pracy i w konsekwencji podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu od dnia 1 sierpnia 2013 r.

Z powyższych motywów Sąd Apelacyjny oddalił apelację na mocy art. 385 k.p.c. orzekając jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 490).