

Sygn.akt III AUa 813/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)

Sędziowie: SA Dorota Elżbieta Zarzecka

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Emilia Janucik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2016 r. w B.

sprawy z odwołania A. A. (1) i A. A. (2)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę

na skutek apelacji wnioskodawczyni A. A. (1)

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

z dnia 11 marca 2015 r. sygn. akt IV U 6415/14

oddala apelację,

zasądza od A. A. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Alicja Sołowińska

Sygn. Akt III AUa 813/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 5 czerwca 2014 r. stwierdził, że A. A. (2) jako pracownik u płatnika składek P.P.H.U. (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 6 grudnia 2013 r.

Odwołania od powyższej decyzji złożyły A. A. (2) i A. A. (1), wnosząc o jej uchylenie. W uzasadnieniu odwołań podniesiono, że organ rentowy nie wskazał na żadne dowody, który świadczyłyby o fikcyjności zawartej umowy o pracę. A. A. (2) wykonywała pracę na rzecz A. A. (1), a A. A. (1) z pracy tej korzystała i wypłacała wynagrodzenie za pracę. Strony zaś w ramach swobody umów zdecydowały o rodzaju stosunku prawnego oraz określiły w sposób prawem dozwolony jego warunki.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniósł o ich oddalenie.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 11 marca 2015 r. oddalił odwołania.

Sąd ten ustalił, że A. A. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą P. P.H.U. (...), w ramach której zajmuje się działalnością produkcyjno-handlowo-usługową w branży przemysłu drzewnego. A. A. (2) w swojej karierze zawodowej w okresie od 1 lipca 2003 r. do 7 kwietnia 2007 r. świadczyła pracę jako kasjer – sprzedawca w Centrum Spółka z o.o. Z kolei w dniu 6 listopada 2010 r. zawarła umowę o pracę na czas określony do dnia 8 marca 2012 r. z A. A. (1). Na jej podstawie A. A. (2) świadczyła pracę na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 1.500 złotych. W ramach obowiązków pracowniczych A. A. (2) wykonywała podstawowe prace biurowe, pod nieobecność A. A. (1) zajmowała się sprzedażą bezpośrednią, przekazywała pracownikom stolarni zamówienia złożone przez klientów, udostępniała listy obecności w celu ich podpisania przez obecnych w danym dniu pracowników. Następnie w okresach od 14 marca 2012 r. do 8 maja 2013 r. oraz od 10 września 2013 r. do 5 grudnia 2013 r. A. A. (2) była zarejestrowana jako bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w B.. W tym czasie A. A. (1) nie zatrudniła żadnej osoby na stanowisku pracownika biurowego i samodzielnie wykonywała prace biurowe. Z czasem rozszerzyła zakres prowadzonej działalności, udostępniając produkowane towary do sprzedaży za pośrednictwem allegro.pl (...) płatnika zaczęli uczestniczyć w kursach organizowanych przez (...).

Z dalszych ustaleń Sądu wynikało, iż w 2012 r. A. A. (1) z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnęła dochód w wysokości 28.510,86 złotych, zaś w 2013 r. w wysokości 34.800,83 złote. A. A. (1) w listopadzie 2013 r. zatrudniła 6 pracowników z wynagrodzeniem 1.600 złotych, 1 pracownika z wynagrodzeniem 800 złotych, w grudniu 5 pracowników z wynagrodzeniem 1.600 złotych, 1 pracownika z wynagrodzeniem 800 złotych, 1 pracownika z wynagrodzeniem 1.341,93 złotych i 1 pracownika z wynagrodzeniem 980,65 złotych, w styczniu 2014 r. zatrudniła 5 pracowników z wynagrodzeniem 1.680 złotych, 1 pracownika z wynagrodzeniem 840 złotych, 1 pracownika z wynagrodzeniem 1.138,06 złotych, w lutym 2014 r. zatrudniła 6 pracowników z wynagrodzeniem 1.680 złotych i 1 pracownika z wynagrodzeniem 840 złotych, zaś w marcu 2014 r. 7 pracowników z wynagrodzeniem 1.680 złotych i 1 pracownika z wynagrodzeniem 840 złotych. A. A. (1) zatrudniła syna A. A. (3), który w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 28 lutego 2014 r. korzystał z urlopu bezpłatnego.

Nadto Sąd I instancji ustalił, że podczas badania przeprowadzonego w dniu 5 grudnia 2013 r. lekarz uznał, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, że A. A. (2) jest zdolna do pracy na stanowisku pracownika biurowego. Tego samego dnia A. A. (2) dowiedziała się, że jest w ciąży. W dniu 6 grudnia 2013 r. A. A. (1) (teściowa wnioskodawczyni) zawarła z A. A. (2) umowę o pracę na czas nieokreślony. Na jej podstawie A. A. (2) miała świadczyć pracę na stanowisku menedżer do spraw marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 4.300 złotych brutto. Do jej obowiązków miało należeć prowadzenie sprzedaży bezpośredniej i internetowej, reklama na profilach społecznościowych, aktualizowanie strony internetowej przez umieszczanie na niej zdjęć, cenników i informacji, prowadzenie dokumentacji kadrowej.

Na podstawie zeznań świadków J. B. (1), R. P., B. T. I. D., I. P. Sąd Okręgowy ustalił, że w okresie spornym A. A. (2) przebywała na terenie biura mieszczącego się w B. przy ul. (...). Pracownicy i klienci płatnika widzieli A. A. (2) siedzącą przy komputerze. Wystawiała ona faktury VAT, nadawała przesyłki pocztowe. Zdarzało się, że pod nieobecność A. A. (1) prezentowała klientom ofertę handlową. Ponadto wysłana w dniu 10 stycznia 2014 r. adresu z e-mail stolwood@wp.pl wiadomość została opatrzona podpisem (...). W okresie od 11 lutego 2014 r. do 17 lutego 2014 r. z adresu e-mail stolwood@wp.pl (...) prowadziła korespondencję z T. T. dotyczącą umieszczenia reklam w Internecie, profilu firmy na facebook-u

Z dalszych ustaleń Sądu wynikało, iż w dniu 19 lutego 2014 r. A. A. (2) ukończyła kurs BHP- szkolenie okresowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno – biurowych organizowany przez (...) w O. Centrum (...) w B.. W okresie od 20 do 28 lutego A. A. (2) korzystała z opieki, zaś w okresach od 27 lutego 2014 r. do 29 maja 2014 r. ze zwolnienia lekarskiego. W tym czasie A. A. (1) nie zatrudniła żadnej osoby na stanowisku menadżera. Prace biurowe i te związane z kontaktami z kontrahentami, zakupami, reklamą wykonywała samodzielnie lub z nieodpłatną pomocą osób trzecich. Dodatkowo A. A. (2) uczestniczyła w projekcie „Kompetencje w cenie” w ramach Programu

Operacyjnego Kapitał Ludzki kursie (...) Start przeprowadzony przez (...) w O., który ukończyła w dniu 28 kwietnia 2014 r.

Odnosząc powyższy stan faktyczny do przepisów prawa materialnego Sąd pierwszej instancji wskazał, że stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2013 r., poz. 1442 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym oraz ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu podlegają z zastrzeżeniem zawartym w przepisach art. 8 i 9 ustawy osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl przepisu art. 13 pkt 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne będące pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Zgodnie zaś z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. 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.).

W świetle tych regulacji Sąd Okręgowy podkreślił, że istotne jest, 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. W przypadku, gdy nie dojdzie do nawiązania stosunku pracy, stosunek ubezpieczeniowy nie zaistnieje. (wyrok SA we Wrocławiu z dnia 3 kwietnia 2012 r., III AUa 230/12, wyrok SA we Wrocławiu z dnia 29 marca 2012 r., III AUa 1688/11).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów jest nieważne. Przy czym z pozornością mamy do czynienia wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p.

W ocenie Sądu I instancji o pozorności oświadczeń woli stron przedmiotowej umowy o pracę świadczy brak zapotrzebowania na pracę odwołującej i stworzenie dla niej specjalnego stanowiska pracy, jak również brak dowodów wskazujących na wykonywanie pracy w warunkach pracowniczego podporządkowania. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy wskazał, że w okresie poprzedzającym zatrudnienie A. A. (2) tj. w listopadzie 2013 r., A. A. (1) zatrudniała 7 pracowników z tym, że żaden z nich nie był pracownikiem biurowym. W tym czasie to A. A. (1) zajmowała się sprawami biurowymi, kontaktami z klientami, przyjmowaniem i realizacją zamówień, sprzedażą. Na stanowisku księgowej zatrudniała I. P., która obowiązki swoje wykonywała poza siedzibą pracodawcy, a jedynie na prośbę A. A. (1), podczas jej nieobecności przebywała w siedzibie pracodawcy, by odbierać telefony. A. A. (1) twierdziła, że do grudnia 2013 r. zakres prowadzonej działalności pozwalał jej na samodzielne prowadzenie spraw biurowych. Następnie z uwagi na rozszerzenie zakresu prowadzonej działalności przez udostępnienie produkowanych towarów do sprzedaży za pośrednictwem allegro.pl. i rozpoczęcie współpracy z (...) stało się to niemożliwe i właśnie wtedy zaistnieć miała konieczność zatrudnienia pracownika, do którego obowiązków należałoby m.in. prowadzenie sprzedaży internetowej, promocja i reklama prowadzonej działalności. Z informacji uzyskanej z (...) w O. Centrum (...) w B. wynika, że na terenie przedsiębiorstwa były prowadzone w okresie od października 2013 r. szkolenia organizowane przez (...) w O. Centrum (...) w B., w których uczestniczyli pracownicy A. A. (1), ale brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że w związku z tym rozszerzył się zakres prac, które wykonywać musiał płatnik, w zakresie organizacji tych szkoleń, oczywiście poza koniecznością wypełnienia dokumentów zgłoszeniowych. Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż w trakcie postępowania sądowego A. A. (1) wskazywała na odmienne przyczyny, które

miałyby uzasadniać zatrudnienie synowej A. A. (2), a mianowicie zły stan zdrowia A. A. (1), chęć przekazania prowadzonej działalności następcom.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że w grudniu 2013 r. nie zaistniały żadne nowe okoliczności uzasadniające zatrudnienie A. A. (2) (nie doszło do rozszerzenia działalności, zmiany jej profilu). Wprawdzie odwołujące i świadek I. P. twierdzili, iż zakres prowadzonej działalności, wymagał zatrudnienia A. A. (2), ale powyższe nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Wymienieni twierdzili, że w tym czasie A. A. (1) rozpoczęła współpracę z kontrahentami z Niemiec, ale brak chociażby umowy dotyczącej takiej współpracy, rachunków, faktur potwierdzających fakt dokonania sprzedaży towarów, świadczenia jakichkolwiek usług.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż zakres obowiązków pracowniczych, które realizować miała A. A. (2) nie przybrał formy pisemnej. W toku postępowania przed organem rentowym tak A. A. (1), jak i A. A. (2) w sposób częściowo odmienny opisywały ten zakres. W pierwszych pisemnych wyjaśnieniach złożonych przed organem rentowym A. A. (1) i A. A. (2) utrzymywały, że stanowisko, na którym A. A. (2) została zatrudniona w dniu 6 grudnia 2013 r. istniało już wcześniej. Tymczasem stanowisko menadżera ds. marketingu było nowym stanowiskiem w strukturze przedsiębiorstwa. Ze stanowiska zaprezentowanego przez płatnika wynika zaś, że obecnie A. A. (2) zajmować miała to samo stanowisko, które zajmowała podczas poprzedniego zatrudnienia tj. stanowisko pracownika biurowego. Na rozprawie odwołujące również zgodnie przyznały, że stanowisko to nie istniało wcześniej w strukturze przedsiębiorstwa.

Analiza wskazanych przez płatnika kwalifikacji wymaganych do zajmowania stanowiska menadżera ds. marketingu prowadzi do wniosku, że w zasadzie obejmowały one jedynie umiejętności pracownika biurowego. A. A. (1) wymagała od menadżera ds. marketingu: biurowej obsługi komputera, obsługi programów M. (...) i M. (...), znajomości urzędzeń biurowych, programu do wystawiania faktur, znajomości języka angielskiego, fachowej obsługi klienta, umiejętności obsługi sprzedaży internetowej. Taki zakres wymagań, jest zaś typowy dla pracownika biurowego, a nie menadżera ds. marketingu, do którego zadań należy m.in. wdrażanie i opracowywanie strategii marketingowej danej firmy, opracowywanie i prowadzenie kampanii medialnych, kreowanie wizerunku firmy oraz jej produktów, opracowywanie materiałów reklamowych, przygotowywanie akcji promocyjnych, ocena szans rynkowych związanych ze sprzedażą towarów lub usług, analiza działań marketingowych prowadzonych przez konkurencję.

Do obowiązków A. A. (2) zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przed organem rentowym przez A. A. (1) należała zaś obsługa komputera, wystawianie faktur, obsługa sprzedaży internetowej oraz bezpośredniej w miejscu pracy, obsługa klienta, również w języku angielskim i przyjmowanie zamówień. A. A. (2) w swoich pisemnych wyjaśnieniach złożonych przed organem rentowym nie wskazała, aby do jej obowiązków należało prowadzenie sprzedaży bezpośredniej, przyjmowanie zamówień. Twierdziła za to, że zajmowała się pozyskiwaniem klientów drogą elektroniczną. Jednakże na potwierdzenie powyższego nie przedstawiła żadnych dowodów.

Ponadto A. A. (2) twierdziła, że do zakresu jej obowiązków należało przygotowywanie list obecności pracowników. Nie potrafiła jednak wskazać w sposób kategoryczny chociażby formy, w jakiej listy te miała sporządzać. Raz twierdziła, że listy te sporządzała w komputerze, wpisując w ten sposób nazwiska pracowników. Innym razem twierdziła, że nazwiska te wpisywała ręcznie na wydrukowanym druku.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji odwołującym nie udało się wykazać, że A. A. (2) wykonywała pracę w warunkach pracowniczego zatrudnienia. Niewątpliwie była ona obecna w biurze przedsiębiorstwa prowadzonego przez A. A. (1). W miejscu tym była widziana przez świadków J. B. (1), R. P., B. T., I. D., I. P.. Sąd pierwszej instancji uznał zeznania tych świadków za wiarygodne jedynie w części, w której potwierdzili oni obecność A. A. (2) na terenie zakładu i wykonywanie przez nią sporadycznie czynności na rzecz A. A. (1). Tylko w tym zakresie relacje wymienionych były spójne i rzeczowe. I tak świadek J. B. (1) zawarł z A. A. (1) umowę dotyczącą wykonania mebli kuchennych i w ramach realizacji tej umowy kilkakrotnie przebywał w biurze przedsiębiorstwa, w którym widział A. A. (2), która pod nieobecność A. A. (1) prezentowała mu prospekty, elementy wykończeniowe. Świadek R. P. pracownik A. A. (1), twierdził, że widział A. A. (2) na terenie przedsiębiorstwa albo w biurze, albo na terenie stolarni. Świadek nie potrafił określić godzin pracy A. A. (2), a jego wiedza odnośnie zakresu jej obowiązków była niewielka. Widział ją

siedzącą za biurkiem, przy komputerze. Twierdził, że przynosiła na teren stolarni zamówienia złożone przez klientów oraz listę obecności, zawsze wtedy gdy pracownik listy tej w danym dniu nie podpisał. Świadek B. T. również nie potrafiła określić zakresu prac, które wykonywała A. A. (2). Świadek, jak twierdziła, często przebywała towarzysko na terenie biura przedsiębiorstwa prowadzonego przez A. A. (1) i jak zeznała widziała wtedy A. A. (2) siedzącą za biurkiem przy komputerze, zdarzało się, że wystawiła fakturę. Świadek I. D. pracownik (...) w O. Centrum (...) w B., przebywając na terenie biura A. A. (1) w związku z realizowanymi na terenie tego zakładu projektami miała kontakt z pracownikami A. A. (1). Wśród osób obecnych na terenie tego zakładu widziała A. A. (2). Kontakt ten miał charakter jedynie przypadkowy i świadek, co oczywiste, nie był w stanie opisać rodzaju pracy wykonywanej przez A. A. (2).

Świadek I. P. była wprawdzie pracownikiem A. A. (1), ale swoje obowiązki, które obejmowały w zasadzie prowadzenie księgowości, wykonywała poza siedzibą pracodawcy i jedynie sporadycznie pojawiała się na terenie zakładu pracy, gdzie przebywała również przez krótki okres czasu. Świadek w sposób kategoriyczny stwierdziła, że A. A. (2) pracowała w grudniu 2013 r. oraz w styczniu i lutym 2014 r., ale poza tym stwierdzeniem żadne inne dotyczące rodzaju wykonywanej pracy nie miało takiego charakteru. Świadek wskazywała na typowe obowiązki pracownicze wykonywane na stanowisku menadżera do spraw marketingu, nie potwierdzając jednocześnie, aby A. A. (2) prace takie wykonywała.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzone dowody nie pozwalają ustalić, że odwołująca wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Świadcowie zeznający w sprawie mieli z A. A. (2) w spornym okresie w zasadzie kontakt sporadyczny. Żadna z tych osób nie mogła potwierdzić, aby odwołująca się pracowała w reżimie stosunku pracy - codziennie, w określonych godzinach, pod nadzorem. Potwierdzili fakt jej obecności na terenie zakładu pracy oraz wykonanie przez nią pojedynczych czynności tj. dokonanie wysyłki towaru, wystawienie faktury, prowadzenie korespondencji elektronicznej, której przedmiotem była aktualizacja profilu firmy na portalu internetowym. Niektóre z tych czynności były wykonywane przez A. A. (2) również wcześniej w okresie zatrudnienia, jak również w ramach pomocy rodzinnej (w korespondencji z T. T. A. A. (2) twierdziła, że profil firmy na facebook-u utworzyła kilka miesięcy wcześniej). A. A. (1) w wyjaśnieniach złożonych w toku postępowania przed organem rentowym, jak również w toku postępowania przed sądem nie potrafiła w sposób spójny określić zakresu obowiązków A. A. (2). Jej relacja w toku całego postępowania ewoluowała. W początkowym etapie wskazywała ona na obowiązki pracownika biurowego jako te, które w spornym okresie realizowała A. A. (2), by na etapie postępowania przed sądem uwypuklać te, które w jej mniemaniu były typowe dla menadżera do spraw marketingu. Żadne inne dowody nie potwierdziły, aby A. A. (2) obowiązki takie wykonywała w warunkach pracowniczego zatrudnienia.

Dodatkowym faktem potwierdzającym rzeczywisty cel zawarcia umowy o pracę, jakim było uzyskanie prawa do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego (który sam w sobie nie jest naganny pod warunkiem, że strony zamierzają rzeczywiście realizować zawartą umowę), jest okoliczność, że kiedy odwołująca się przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, nie zatrudniono żadnej osoby na jej miejsce, nawet na zastępstwo. Powyższe również wskazuje na brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika. Początkowo, w toku postępowania przed organem rentowym A. A. (1) twierdziła, że część obowiązków A. A. (2) przejęła I. P., która zatrudniona była jako pracownik biurowy. A. A. (1) w kolejnych wyjaśnieniach złożonych w dniu 28 kwietnia 2014 r. twierdziła, że w okresie zwolnienia lekarskiego A. A. (2) część jej obowiązków przejąć miała I. P., a część przejęła ona sama. W toku postępowania sądowego twierdziła zaś, że w okresie nieobecności A. A. (2) w zakresie kontaktów z kontrahentem niemieckim, zastępował ją jej kuzyn J., którego nazwiska nie pamiętała, w innym miejscu twierdziła zaś, że pomagał jej w tym czasie mąż.

Zgodnie z wyjaśnieniami złożonymi przez A. A. (1) przed organem rentowym I. P. miała w okresie nieobecności A. A. (2) sporządzać dokumenty, obsługiwać pocztę elektroniczną, zajmować się obsługą klienta, przyjmować zamówienia. Tymczasem świadek I. P., zeznając przed sądem zaprzeczyła, aby zajmowała się obsługą klientów A. A. (1), przyjmowaniem od nich zamówień. Przyznała, że podczas nieobecności A. A. (1) w biurze świadek pomagała grzecznościowo A. A. (1), przebywając w biurze i odbierając telefony. Nie wykonywała żadnych innych prac, które wykraczałyby poza zakres jej obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu, A. A. (1) w pisemnych wyjaśnieniach złożonych w toku postępowania przed organem rentowym i w późniejszym postępowaniu sądowym starała się uwiarygodnić swoje stanowisko wskazujące na potrzebę zatrudnienia A. A. (2) na stanowisku menadżera do spraw marketingu. Wskazywała, że zatrudnienie pracownika na nowoutworzonym stanowisku pracy było niezbędne, a jego nieobecność w pracy spowodowała zwiększenie zakresu obowiązków innego pracownika. Nawet jeśli sytuacja taka miałaby mieć miejsce, to uzasadnionym byłoby zwiększenie, obok zakresu obowiązków pracowniczych, również wysokości wynagrodzenia takiego pracownika. Tymczasem wynagrodzenie I. P. na przestrzeni miesięcy styczeń 2014 roku - lipiec 2014 nie uległo żadnej zmianie i wynosiło 1.237,20 złotych netto.

Zdaniem Sądu, brak konsekwencji w relacji A. A. (1) w tym zakresie w sposób jaskrawy wskazuje, że brak było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na nowoutworzonym stanowisku pracy. Zainteresowana nie potrafiła w sposób rzeczowy i konsekwentny wskazać zakresu obowiązków, które realizować miała A. A. (2) oraz osoby która obowiązki te w czasie nieobecności pracownika miałaby wykonywać.

W ocenie Sądu Okręgowego całokształt okoliczność sprawy wskazuje, że celem działania stron było uzyskanie wysokich świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego w związku z uzgodnieniem stosunkowo wysokiego - w stosunku do obrotu firmy - wynagrodzenia za pracę na utworzonym dla wnioskodawczyni stanowisku pracy, na którym jednakże pracodawca nie widział potrzeby i nie stosował stałych zastępstw innego pracownika w okresie korzystania przez wnioskodawczynię ze zwolnienia lekarskiego.

W orzecznictwie dominuje pogląd, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące ich nieważność, nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane, bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę. Niewątpliwie A. A. (2) w spornym okresie przebywała na terenie zakładu pracy należącego do A. A. (1), nadała przesyłki pocztowe, prowadziła korespondencje elektroniczną z A. K., T. T., ale nie sposób przyjąć, że prace te wykonywała stale w ciągu 8 godzin.

Dodatkowo stosunek powinowactwa pomiędzy A. A. (2) a A. A. (1) miał w niniejszej sprawie znaczenie. Mając na uwadze, że u A. A. (1) zatrudniony był jej syn i jednocześnie mąż A. A. (2), trudno dać wiarę zapewnieniom, że stosunki rodzinne nie były decydującym czynnikiem determinującym zatrudnienie A. A. (2). Zwrócić należy uwagę, że A. A. (3) w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 28 lutego 2014 r. korzystał z urlopu bezpłatnego, w tym czasie A. A. (1) nie ponosiła kosztów związanych z jego zatrudnieniem, a ponosiła koszty związane z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne A. A. (2). Ani żona, ani matka nie potrafiły w sposób racjonalny wytłumaczyć powodów, dla których A. A. (3) w tym właśnie okresie korzystał z uprawnienia pracowniczego do korzystania z urlopu bezpłatnego. Powyższe w sposób oczywisty wskazuje, że współdziałanie A. A. (1), A. A. (2) i A. A. (3) zmierzało do pozyskania przez A. A. (1) oszczędności, które mogła przeznaczyć na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne A. A. (2).

Wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę na poziomie 4.300 złotych brutto było w ocenie Sądu Okręgowego w realiach sprawy niczym nieusprawiedliwione, a wręcz pozorne – ustalone wyłącznie w celu uzyskania odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, pochodnych od wysokości wynagrodzenia. Naruszało więc zasadę solidaryzmu społecznego obowiązującą w systemie ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że celem umowy o pracę zawartej między A. A. (2) a A. A. (1) nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy i wola korzystania z tej pracy przez drugą stronę, lecz stworzenie podstawy do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby związanej z ciążą i z tytułu macierzyństwa. A. A. (2) w spornym okresie nie świadczyła pracy podporządkowanej na rzecz A. A. (1). Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Od powyższego wyroku apelację wywiodła odwołująca A. A. (1). Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła mu:

1. Naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, tj.:

art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnej oceny zgromadzonych w niniejszej sprawie dowodów, przekroczenie granic swobodnej ich oceny, a także sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że A. A. (2) nie wykonywała na rzecz A. A. (1) pracę w ramach stosunku pracy, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że A. A. (2) wykonywała pracę codziennie, w określonych godzinach i pod nadzorem A. A. (1);

art. 5 k.p.c. i art. 212 k.p.c. poprzez brak dążenia na rozprawie do uzupełnienia przez odwołujące materiału dowodowego, oraz brak udzielenia odwołującym niezbędnych pouczeń co do wskazywania dowodów na poparcie ich twierdzeń, co doprowadziło do nieprzedłożenia dokumentów znajdujących się w posiadaniu odwołujących i uznaniu przez Sąd za nieudowodnione okoliczności, na które powoływały się odwołujące.

2. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 65 k.c. przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron umowy o pracę dotyczących zakresy kwalifikacji, uznając, że zakres kwalifikacji wymaganych na stanowisku menedżera ds. marketingu obejmował jedynie umiejętności pracownika biurowego, pomimo że z oświadczeń tych wynika, iż jest to zakres odpowiadający stanowisku menedżera ds. marketingu.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o:

zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez wskazanie, iż A. A. (2) w okresie od 6 grudnia 2013 r. podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek P.P.H.U. (...);

zasądzenie od organu rentowego na rzecz Odwołującej kosztów procesu za postępowanie przed Sądem II Instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych - albo wg spisu kosztów jeżeli taki zostanie przedłożony, ewentualnie,

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania.

Ponadto apelująca wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów załączonych do apelacji na okoliczności wskazane w treści uzasadnienia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy rozpoznający sprawę dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c. i wyprowadził z nich należycie uzasadnione wnioski, jak również nie naruszył norm prawa materialnego, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Sąd Apelacyjny w całości podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne oraz wykładnię przepisów zastosowaną przez Sąd I instancji.

Bezsporne w sprawie było, iż w dniu 6 grudnia 2013 r. A. A. (2) zawarła z A. A. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą P. P.H.U. (...) umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku menedżera do spraw marketingu za wynagrodzeniem w wysokości 4.300 zł brutto.

Przedmiot sporu w niniejszej sprawie stanowiła ocena charakteru przedmiotowej umowy o pracę, a w szczególności ustalenie, czy umowa ta nie została zawarta dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), i czy wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę w ramach stosunku pracowniczego, zgodnego z wymaganiami wynikającymi z art. 22 k.p. Uznanie, że wnioskodawczyni świadczyła pracę na podstawie ważnej umowy warunkowało jej podleganie obowiązkowym

ubezpieceniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U z 2015 r. poz. 121).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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 cytowanej ustawy, 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).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie uznać również należy pogląd, iż 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 na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. 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).

W ocenie Sądu Apelacyjnego stan faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji w świetle art. 233 § 1 k.p.c. nie budzi wątpliwości. Przepis ten zobowiązuje sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału zgromadzonego w sprawie. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy, rozpoznając odwołania od zaskarżonej decyzji, poczynił bardzo dokładne ustalenia w zakresie stanu faktycznego, przeprowadził dowody ze źródeł osobowych jak też dokumentów, a następnie w granicach swobodnej oceny dowodów ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. W uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i szczegółowo przeanalizował materiał dowody zebrany w postępowaniu przed organem rentowym i uzupełniony przez Sądem. Warto podkreślić, iż ocena osobowych źródeł dowodowych nie polega wyłącznie na odtworzeniu treści relacji przedstawionych przez świadków, lecz powinna być poddana ocenie z perspektywy reguł interpretacyjnych wskazanych w art. 233 § 1 k.p.c. Lektura uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wskazuje na zgodny z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym sposób oceny zgromadzonych w sprawie dowodów. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia wyjaśnił powody, dla których nie dał wiary określonym twierdzeniom świadków w zakresie związanym ze świadczeniem pracy przez ubezpieczoną, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

W świetle przeprowadzonych dowodów Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, że przedmiotowa umowa o pracę z dnia 6 grudnia 2013 r. została zawarta dla pozorów i w okresie od dnia jej zawarcia A. A. (2) nie podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449).

W pierwszej kolejności należało ocenić, czy Sąd I instancji miał postawy do wywiedzenia wniosku, iż nie istniała potrzeba zatrudnienia i świadczenia przez wnioskodawczynię pracy w chwili jej zatrudnienia, tj. w grudniu 2013 r. i stworzenia dla niej specjalnego stanowiska pracy.

Po pierwsze zwrócić należy uwagę, iż płatnik składek prowadząc działalność gospodarczą nigdy nie zatrudniał pracownika na stanowisku menedżera ds. marketingu. Przed zatrudnieniem odwołującej zatrudniał natomiast 7 pracowników, w tym jednak żadnego na stanowisku pracownika biurowego. Jak wynikało z zeznań A. A. (1), do grudnia 2013 r. obowiązkami biurowymi, w tym kontaktami z klientami, przyjmowaniem i realizacją zamówień oraz sprzedażą zajmowała się osobiście. Odwołująca A. A. (1), jak trafnie spostrzegł Sąd Okręgowy, w toku postępowania odmiennie wskazywała na motywy zatrudnienia swojej synowej A. A. (2). W pierwszej wersji apelująca twierdziła, że konieczność zatrudnienia pracownika związana była z udostępnieniem produkowanych towarów do sprzedaży za pośrednictwem allegro.pl i rozpoczęciem współpracy z (...). Następnie płatnik wskazywał, że zatrudnił A. A. (2) w związku ze złym stanem zdrowia i chęcią przekazania firmy następcom. Dodatkowo odwołujące twierdziły, iż powodem zatrudnienia A. A. (2) było rozpoczęcie współpracy z zagranicznymi kontrahentami, a apelująca nie zna żadnego języka obcego i nie potrafiła porozumieć się z kontrahentem niemieckim.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, iż w grudniu 2013 r. nie zaistniały nowe okoliczności uzasadniające stworzenie nowego stanowiska i zatrudnienie A. A. (2). Niewątpliwie w okresie od października 2013 r. do sierpnia 2014 r. były organizowane przez (...) w O. Centrum (...) w B. szkolenia dla pracowników A. A. (1). Jednakże brak jest podstaw do uznania, że w związku ze zgłaszaniem na ww. szkolenia pracowników rozszerzył się zakres prac wymagający zatrudnienia nowego pracownika. Warto również podkreślić, iż z zeznań I. D. wynikało, iż ona jako przedstawiciel (...) pojawiała się w firmie apelującej przynosząc dokumenty projektowe. Wskazywała na obecność w biurze jakiejś dziewczyny, jednak nie miała wiedzy, iż to A. A. (2), a jej dane personalne poznała dopiero na szkoleniu wiosną 2014 r. (k. 123v-124). Ocena tych zeznań w świetle zasad doświadczenia życiowego wskazuje jednoznacznie, że A. A. (2) nie zajmowała się sprawami związanymi z organizacją szkoleń pracowników A. A. (1). Gdyby bowiem było inaczej, niewątpliwie świadek I. D. znalazłby odwołującą z racji prowadzonej z nią współpracy w zakresie organizacji szkoleń.

Ponadto zgodzić się należy z twierdzeniami Sądu Okręgowego, iż brak jest także dowodów, iż w okresie po dniu 6 grudnia 2013 r. pozyskała swoimi działaniami nowych klientów oraz, że pośredniczyła w sprzedaży towarów do Niemiec.

Odnosząc się do kwestii sprzedaży internetowej to brak było dowodów, iż to odwołująca podjęła w tym zakresie inicjatywę i ją prowadziła. Po pierwsze jak wynika z zeznań A. A. (2) zanim została zatrudniona, sprzedażą internetową zajmować się mogła A. A. (1) (k. 37v). Powyższe niweczy tezę apelującej, iż to A. A. (2) zainicjowała sprzedaż internetową i w tym celu założyła konto firmowe na portalu Allegro. Po drugie brak jest dowodów na prowadzenie przez A. A. (2) korespondencji z klientami. Z przedstawionych wydruków wynika, iż tylko jeden e-mail z dnia 10.01.2014 r. do klientki A. K. został podpisany przez odwołującą. Reszta korespondencji elektronicznej nie została podpisana imiennie, dlatego brak jest podstaw do stwierdzenia, iż została prowadzona właśnie przez odwołującą. Jeżeli chodzi o promowanie firmy na portalach społecznościowych to z materiału dowodowego (treść e-maila z dnia

12 lutego 2014 r.) wynika, iż A. A. (2) takowe konto założyła dużo wcześniej przed podpisaniem spornej umowy. Za to na początku 2014 r. prowadziła jedynie korespondencję e-mailową z T. T., który to zakładał firmowe konta na portalach społecznościowych, umieszczał reklamy firmy w internecie, sporządził projekt strony internetowej firmy. Skoro faktycznymi czynnościami reklamowymi w internecie zajął się profesjonalny podmiot, to nie sposób przypisać tych zasług aktywności A. A. (2) w takim zakresie, na jaki wskazywały to odwołujące.

Z kolei odnosząc się do przedstawionych dowodów mających potwierdzić rozpoczęcie przez A. A. (1) współpracy z kontrahentami niemieckimi nie sposób uznać, iż na powyższy rozwój działalności odwołującej wpływ miało działanie A. A. (2). Wprawdzie jedna faktura VAT z dnia 1.06.2014 r. (k. 169) pochodzi z okresu, kiedy odwołująca formalnie była zatrudniona, to jednak pozostałe trzy faktury VAT wystawione kontrahentom niemieckim (k. 170-172) pochodzą z okresu przed zawarciem przedmiotowej umowy o pracę z A. A. (2). Zatem o ile mogą potwierdzać, iż A. A. (1) prowadziła współpracę z kontrahentami z Niemiec, o tyle nie świadczą o tym, iż A. A. (2) faktycznie dokonywała jakichś czynności w związku z prowadzoną współpracą z podmiotami zagranicznymi. Odwołująca nie przedstawiła bowiem efektów swojej pracy na tej płaszczyźnie. W szczególności brak jest jakiegokolwiek dowodów na prowadzenie przez nią korespondencji, negocjacji czy też sporządzania tłumaczeń.

Zdaniem Sądu II instancji, o braku po stronie pracodawcy racjonalnej i ekonomicznej potrzeby zatrudnienia odwołującej świadczy również okoliczność, że nikt nie został zatrudniony na zastępstwo A. A. (2) w okresie, kiedy korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego, a następnie w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Ponadto nikt nawet nie został zatrudniony na stanowisko pracownika biurowego w powyższym zakładzie pracy. Zgodnie z zeznaniami apelującej, to właśnie ona w całości przejęła obowiązki wnioskodawczynie w okresie jej nieobecności w pracy.

Podkreślenia wymaga – na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, że wnioskodawczynie została zatrudniona z wynagrodzeniem 4.300 złotych brutto miesięcznie, podczas gdy wszyscy pracownicy, w tym z kilkuletnim stażem otrzymywali minimalne wynagrodzenie. A. A. (1) tłumaczyła, iż przyznała wnioskodawczynie większe wynagrodzenia, by zachęcić ją do pracy. W okolicznościach niniejszej sprawy powyższe twierdzenia są niczym nieuzasadnione. Należy zgodzić się z Sądem I instancji, że wynagrodzenie w takiej wysokości zostało ustalone jedynie uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby w okresie ciąży i macierzyństwa. Nie sposób bowiem uznać, iż wieloletni pracownicy A. A. (1), w tym też księgowa, zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy uzyskują wynagrodzenia na poziomie wynagrodzenia minimalnego, a odwołująca bez wykształcenia kierunkowego i doświadczenia w branży marketingu, wynagrodzenie na wynikającym z umowy o pracę poziomie.

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Okręgowego, iż materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwalał na uznanie, że A. A. (2) od dnia 6 grudnia 2013 r. w rzeczywistości świadczyła na rzecz A. A. (1) pracy w reżimie pracowniczym. W ocenie Sądu Apelacyjnego mimo sporządzenia umowy o pracę, przeprowadzonych badań lekarskich, podpisywania list obecności nie doszło do realizacji umowy o pracę, gdyż pracownik nie wykonywał czynności, o których mowa w umowie, a pracodawca nie wydawał poleceń dotyczących pracy. O tym bowiem, 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 czy wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 marca 2014 r., III AUa 997/13, LEX nr 1461092, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 marca 2014 r., III AUa 923/13, LEX nr 1454453, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13, LEX nr 1394157).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wbrew twierdzeniom apelacji zeznania przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdziły, by A. A. (2) w sposób stały, zorganizowany, w pełnym wymiarze czasu pracy i podporządkowany kierowniczej roli A. A. (1) wykonywała pracę jako menedżer ds. marketingu.

Sąd Apelacyjny dostrzega, iż przesłuchani w sprawie świadkowie J. B. (1), R. P., B. T., I. D., I. P. potwierdzili, iż widywali wnioskodawczynię w pracy – w biurze należącym do A. A. (1) wykonującą czynności przy komputerze. Jednakże zeznania te nie wskazywały na stałe wypełnianie przez odwołującą obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przesłuchani świadkowie nie potrafili zobrazować czynności wykonywanych przez odwołującą. Podkreślenia przy tym wymaga, iż świadek I. P. była w spornym okresie zatrudniona u wnioskodawcy na stanowisku księgowej, pomimo, iż jednoznacznie powoływała się na fakt świadczenia przez A. A. (2) pracy, to jednak nie potrafiła stwierdzić, jakie to faktycznie zadania wykonywała odwołująca. Wskazywała jedynie, iż do zadań odwołującej należały prawdopodobnie jakieś sprawozdania czy rozmowy z kontrahentami, obsługa komputera (wystawianie faktur, sprawdzanie poczty). Jednakże świadek nie umiał wskazać, czy poprzednie obowiązki odwołującej zatrudnionej na stanowisku pracownika biurowego różniły się od obowiązków aktualnych (k. 124-125v). Z kolei świadek R. P. zeznał jedynie, iż widział odwołującą siedzącą za komputerem, czy też przynoszącą listę obecności (k.91-91v). Również świadek B. T. zeznała, że widywała wnioskodawczynię w biurze firmy apelującej siedzącą przy komputerze oraz wystawiającą fakturę czy paragon (k. 91v-92) Fakt bytności odwołującej w biurze A. A. (1) potwierdził także świadek I. D. (k. 123v- 124).

O stałym wypełnianiu przez odwołującą obowiązków w ramach umowy o pracę nie świadczyły również zeznania J. B. (2), który jako klient, w firmie P. P.H.U. (...) pojawił się z 5-6 razy. Wprawdzie świadek wskazał, że A. A. (2) w zastępstwie A. A. (1) pokazała mu okucia i kolor płyty z katalogów, jednakże w ocenie Sądu nie świadczy to o stałym i codziennym wykonywaniu obowiązków przez odwołującą. Świadek potwierdził bowiem, iż umowę wykonania mebli zawarł z A. A. (1), jak też kontaktował się w sprawie odbioru zamówienia z A. A. (1), która też wystawiła mu fakturę VAT (k. 90v-92v).

Podkreślić zatem należy, że materiał dowodowy w postaci zeznań w/w osób jest wystarczający jedynie do tego, aby ustalić, że wnioskodawczyni bywała w biurze A. A. (1) – jednakże nie uprawnia do dokonania ustalenia, że na rzecz swojej teściowej wykonała pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego. Świadczyli co prawda, że A. A. (2) wykonywała jakieś czynności przed komputerem, wystawiała faktury VAT i paragony, a pod nieobecność płatnika składek prezentowała ofertę firmy, jednak były to pojedyncze, sporadyczne czynności. Z drugiej strony sama obecność A. A. (2) w firmie teściowej A. A. (1) nie kwalifikuje się automatycznie do uznania, że stosunek pracy był faktycznie realizowany. W firmie P. P.H.U. (...) był zatrudniony mąż A. A. (4) A., będący jednocześnie synem A. A. (1). W takim wypadku całkiem naturalnym jest możliwość odwiedzenia członka rodziny w miejscu wykonywania pracy czy też nawet udzielania sporadycznej pomocy w ramach pomocy rodzinnej.

Odwołująca A. A. (2) nie miała pisemnego zakresu obowiązków. Sama A. A. (2) zeznała, że do jej obowiązków należało: prowadzonej sprzedaży bezpośredniej i internetowej, przygotowywanie wysyłki, wystawianie faktur, reklama na profilach firmowych, zakup farb i lakierów, sporządzanie sprawozdań i wycen. Z kolei A. A. (1) wskazywała, że do zadań wnioskodawczyni należało w szczególności: obsługa komputera, wystawianie faktur, obsługa sprzedaży internetowej, obsługa klienta, również w języku angielskim. W ocenie Sądu Apelacyjnego odwołujące nie przedstawiły dowodów świadczących, iż A. A. (2) faktycznie realizowała powyższe zadania na rzecz A. A. (1).

Podkreślić należy, iż również dowody postaci nadania przesyłek pocztowych podpisanych przez A. A. (2) czy też wydruki z poczty e-mail zawierające korespondencje z T. T. nie są wystarczające do uznania, iż realizowany był stosunek pracowniczy w pełnym wymiarze czasu pracy. Powyższe okoliczności przemawiają jedynie za uznaniem, iż A. A. (2) w okresie od 6 grudnia 2013 r. świadczyła na rzecz A. A. (1) doraźną pomoc jako osoba bliska osobie prowadzącej działalność gospodarczą.

Sąd Apelacyjny nie podziela zarzutu naruszenia art. 5 k.p.c. i art. 212 k.p.c. poprzez brak dążenia na rozprawie do uzupełnienia materiału dowodowego oraz brak udzielenia odwołującym stosownych pouczeń co do konieczności wskazywania dowodów na poparcie swoich twierdzeń. W tym zakresie warto podkreślić, iż Sąd Okręgowy udzielił wnioskodawczyniom niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych (zarządzenie k. 9, wezwania z pouczeniem k. 18,19). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że uzasadniona potrzeba udzielenia pouczeń przez

sąd występuje wówczas, gdy w procesie czynności procesowe podejmuje osoba nieporadna lub niemająca dostatecznej znajomości prawa. Jeżeli strona wykazuje w postępowaniu aktywność oraz znajomość prawa w stopniu wskazującym na umiejętne popieranie powództwa (odwołania od decyzji organu rentowego), to zarzut naruszenia art. 5 i art. 212 k.p.c. jest nieuzasadniony (postanowienie z dnia 10 stycznia 2012 r. I UK 289/2011 LexPolonica nr 5155973). Apelująca A. A. (1) odwołuje się w tym zakresie do braku doświadczenia procesowego i braku stosownych pouczeń ze strony Sądu. Twierdzeniom tym przeczą jednak czynności podejmowane przez apelującą w postępowaniu rentowym i postępowaniu przed Sądem I instancji. Niewątpliwie apelująca wykazywała aktywność procesową, składając stosowne wyjaśnienia i dowody na potwierdzenie swoich racji. Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwość udzielania przez sąd stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez profesjonalnego pełnomocnika potrzebnych wskazówek co do czynności procesowych oraz pouczenia ich o skutkach prawnych tych czynności i skutkach zaniedbań nie może być rozumiana jako obowiązek zastępowania inicjatywy dowodowej stron, czy też obowiązek udzielania pouczeń w sytuacji, gdy ochrona praw procesowych tego nie wymaga (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 2012 r. III UK 80/2011 LexPolonica nr 4974178).

Wyżej przedstawione okoliczności potwierdzają tezę, iż strony zawarły umowę o pracę dla pozoru, bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), bowiem charakter zatrudnienia A. A. (2) nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, w związku z czym wykonywane przez nią czynności nie mogły wywoływać skutku w postaci objęcia jej od dnia 6 grudnia 2013 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Jak wynika z okoliczności sprawy, oświadczenia woli stron w przedmiocie zawarcia przedmiotowej umowy o pracę, wbrew stanowisku apelującej, były pozorne, gdyż strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy.

Poprawnie ustalone okoliczności faktyczne pozwoliły Sądowi na prawidłową wykładnię prawa materialnego. Nie sposób się zgodzić, iż doszło do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 65 k.c. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni oświadczeń stron, uznając, iż zakres wymaganych kwalifikacji i powierzonych czynności odpowiadał zasadniczo typowym zadaniom osoby zatrudnionej na stanowisku pracownika biurowego.

W konsekwencji dokonania prawidłowego ustalenia, że A. A. (2) faktycznie nie wykonywała pracy na rzecz A. A. (1) w reżimie wynikającym z art. 22 k.p., Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że umowa o pracę była pozorna (art. 83 § 1 k.c.), więc nie rodziła zatem obowiązku pracowniczego ubezpieczenia społecznego - 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 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 (Dz. U. z 2013 r., poz. 490).