

Sygn. akt III AUa 1085/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka (spr.)

Sędziowie: SSA Ewa Naze

del. SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekr. sąd. Kamila Tomasik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 maja 2015 r. w Ł.

sprawy E. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanego Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o ustalenie podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym,

na skutek apelacji E. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 18 czerwca 2014 r. sygn. akt VIII U 2449/13,

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od E. P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt III AUa 1085/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 kwietnia 2013 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że E. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lipca 2012 roku jako pracownik u płatnika składek Centrum (...) z ograniczoną odpowiedzialności w Ł..

Odwołanie od decyzji wniosła E. P..

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialności w Ł. przyłączył się do stanowiska odwołującej.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 czerwca 2014r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie. Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach: zainteresowany płatnik składek - Centrum (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. prowadzi działalność gospodarczą od dnia 7 lutego 2007 roku, której przedmiotem jest działalność związana z ochroną zdrowia ludzkiego, sprzedaż detaliczna wyrobów medycznych, ortopedycznych i farmaceutycznych, praktyka lekarska i inne. Od 29 kwietnia 2011 roku Prezesem Zarządu Spółki

jest M. B. (1). Zarząd Spółki był jednoosobowy do dnia 15 lutego 2013 roku. Odwołująca od dnia 28 lutego 2011 roku prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej pod nazwą E. P. (...) Agencja (...), której przedmiotem jest działalność agencji reklamowych i inne. W ramach prowadzonej działalności zajmowała się szkoleniami marketingowymi, organizacją imprez promocyjnych, współpracą w zakresie opracowania strategii medialno-marketingowej. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej wnioskodawczyni była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu działalności gospodarczej wynosiła w 2012 roku 450,00 złotych. Od września 2011 roku odwołująca zaczęła chorować. W listopadzie 2011 roku stwierdzono u niej boreliozę. Od listopada 2011 roku do czerwca 2012 roku ubezpieczona trzykrotnie odbywała leczenie szpitalne w okresach: od dnia 2 listopada 2011 roku do dnia 4 listopada 2011 roku, od dnia 9 marca 2012 roku do dnia 30 marca 2012 roku z rozpoznaniem zapalenie opon mózgowo-rdzeniowych i od dnia 14 maja 2012 roku do dnia 28 maja 2012 roku z rozpoznaniem proces demielinizacyjny (...) i neuroborelioza. W dniu 27 kwietnia 2012 roku wnioskodawczyni podjęła leczenie u specjalisty psychiatry – psychologa. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej odwołująca świadczyła na rzecz zainteresowanej spółki usługi marketingowe i wystawiła z tego tytułu trzy faktury w 2011r. W dniu 29 czerwca 2012 roku Centrum (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. reprezentowana przez Prezesa Zarządu - M. B. (1) zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z E. P. od dnia 1 lipca 2012 roku. Umowa przewidywała zatrudnienie skarżącej na stanowisku dyrektora marketingu, jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. Wymiar czasu pracy wynosił 1 etat, zaś wynagrodzenie zasadnicze zostało określone na 7100.00 złotych miesięcznie. W informacji o warunkach zatrudnienia, załączonej do umowy o pracę wskazano, iż wnioskodawczynię obowiązuje dobową normą czasu pracy u pracodawcy w wymiarze 8 godzin, natomiast obowiązująca ją tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy wynosi 40 godzin. Ze spornego okresu zatrudnienia skarżącej u płatnika składek została sporządzona dokumentacja pracownicza. Prezes Zarządu Centrum (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, M. B. (1) jest bratem wnioskodawczyni. Zakres obowiązków wnioskodawczyni nie został określony pisemnie. Ustnie ustalono, iż po zawarciu umowy o pracę wnioskodawczyni stworzy bazę danych lekarzy oraz innych instytucji, które będą kierować pacjentów na badania do Spółki (...), zajmie się pozycjonowaniem strony internetowej w wyszukiwarkach. W kolejnym etapie wnioskodawczyni miała stworzyć dział handlowy w Spółce oraz zająć się opracowaniem strategicznych programów marketingowych, komunikacyjnych i promocyjnych na poszczególne rynki. E. P. nie miała określonych stałych godzin pracy. W siedzibie Spółki wnioskodawczyni bywała około 2 razy w tygodniu w godzinach od 9:00 do 13:00 lub 14:00, celem przygotowania umowy z zainteresowanym klientem lub aby uzyskać potrzebne jej informacje. Skarżąca nie ustalała z nikim w spółce terminów i miejsca spotkań ani też osób, z którymi się spotka. Czynności jakie wykonywała skarżąca nie były na bieżąco kontrolowane przez pracodawcę. Na listach obecności za miesiąc lipiec 2012 roku wnioskodawczyni poświadczyła swoim podpisem, iż wykonywała pracę od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8.00 do 16.00 oraz w dniach: 1 i 2 sierpnia 2013 roku, w godzinach od 8.00 do 16.00. Odwołująca w miesiącu lipcu 2012 roku podjęła czynności zmierzające do skompletowania bazy lekarzy ortopedów, neurologów i neurochirurgów. W tym celu E. P. korzystała z portalu (...). Wnioskodawczyni odwiedziła ortopedów i neurologów przede wszystkim na terenie S.. Ponadto kontaktowała się z innymi podmiotami świadczącymi usługi medyczne. Podjęła również działania w zakresie pozycjonowania strony internetowej. Podjęła rozmowy z firmą (...), która miała się tym zająć. Ostatecznie umowa z tą firmą została podpisana około czerwca – lipca 2013 roku. W lipcu 2012 roku E. P. prowadziła korespondencję e-mailową z M. B. (1) i M. B. (2). Wnioskodawczyni posługiwała się wizytówkami, na których wskazano poprzednią siedzibę spółki, tj. (...) ulica (...). Za miesiąc lipiec 2012 roku wnioskodawczyni pokwitowała odbiór wynagrodzenia „do ręki”, natomiast za sierpień 2012 roku wynagrodzenie zostało przelane na konto. Wnioskodawczyni została zgłoszona w dniu 7 sierpnia 2012 roku do ubezpieczeń jako pracownik od dnia 1 lipca 2012 roku. W okresie nieobecności wnioskodawczyni w pracy z powodu choroby, zainteresowana Spółka nie zatrudniła żadnego pracownika na stanowisku dyrektora marketingu. W okresie od 4 lutego 2013 roku do 30 kwietnia 2013 roku funkcję dyrektora handlowego powierzono na podstawie umowy zlecenie D. K.. Na mocy powyższej umowy D. K. zobowiązał się do bieżącego zarządzania spółką w celu osiągnięcia optymalnych wyników gospodarczych, pozyskiwania klientów, podpisywania umów z kontrahentami, monitorowanie zmian na rynku, obserwowanie konkurencji, promowanie usług lub produktów spółki oraz ich sprzedaż. Wynagrodzenie D. P. zostało określone na 9.000,00 złotych brutto. Rozmowy w przedmiocie zawarcia umowy z D. K., M. B. (1) rozpoczął w lipcu – sierpniu 2012 roku. Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej

wnioskodawczyni w 2012 roku uzyskiwała przychody z wyjątkiem miesiąca czerwca i września, a w 2013 roku uzyskiwała przychody w okresie od stycznia do marca.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni E. P., zainteresowanych – M. B. (1) i K. Z. oraz zgłoszonych świadków w osobach: D. K. i L. P., w których wskazywali na zatrudnienie skarżącej u płatnika składek na podstawie umowy o pracę, a zatrudnienie to nastąpiło z uwagi na rzeczywistą potrzebę pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań wnioskodawczyni, zainteresowanych oraz świadków przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne. Ponadto zeznania te w pewnym zakresie są wzajemnie sprzeczne oraz nie znajdują potwierdzenia w dowodach dokumentarnych. Sąd Okręgowy stwierdził, że E. P. wykonywała pewne czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek jednak zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że czynności te wykonywała w ramach stosunku pracy. Ustalone okoliczności faktyczne nie świadczą bowiem o tym, że czynności wykonywane przez odwołującą można uznać za pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), wykonywaną w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Stanowisko dyrektora marketingu było etatem nowoutworzonym i pomimo długotrwałej nieobecności wnioskodawczyni płatnik nie zatrudnił pracownika z tym samym zakresem obowiązków. Część obowiązków wnioskodawczyni przejął M. B. (1) (Prezes Zarządu), bądź zostały one zaniedbane. Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom zainteresowanego M. B. (1), w zakresie w jakim twierdził, iż obowiązki wnioskodawczyni przejął D. K., bowiem umowa zlecenia została z nim zawarta dopiero w lutym 2013 roku, a ponadto rozmowy z D. K. odnośnie jego zatrudnienia podjęte zostały w lipcu – sierpniu 2012 roku, a zatem w okresie, gdy wnioskodawczyni nie przebywała jeszcze na zwolnieniu lekarskim. Zdaniem Sądu Okręgowego stanowisko, na którym została zatrudniona odwołująca, w istocie było zbędne dla potrzeb płatnika. Wnioskodawczyni oraz reprezentujący zainteresowaną spółkę członkowie Zarządu nie wyjaśnili na czym polegała różnica w wykonywaniu czynności przez E. P. na rzecz spółki w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej i w ramach umowy o pracę. Niewątpliwie E. P. wykonywała szereg czynności na rzecz płatnika składek, ale brak jest przekonujących dowodów, że robiła to w ramach podporządkowania pracowniczego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby pracodawca kierował czynnościami wykonywanymi przez wnioskodawczynię w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem dyrektora marketingu. Wbrew treści zawartej z wnioskodawczynią umowy o pracę, zainteresowani wskazywali na zadaniowych charakter pracy wnioskodawczyni, a ponadto z list obecności za lipiec i sierpień 2012 roku wynika, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w godzinach od 8.00 do 16.00. Powyższe wskazuje na ewidentną niespójność zeznań stron zawartej umowy o pracę, co do zasadniczych warunków na jakich miała być świadczona praca, co oznacza, w ocenie Sądu, iż złożona dokumentacja została sporządzona dla innych celów. Wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy o pracę dopiero w dniu 7 sierpnia 2012 roku, a zatem dopiero po uzyskaniu pierwszego zwolnienia lekarskiego na okres od dnia 3 sierpnia 2012 roku i brak wyjaśnień dlaczego tak się stało. Ponadto, z przedstawionego przez wnioskodawczynię zestawienia dochodów i przychodów osiągniętych przez nią z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej za 2012 rok i 2013 rok wynika, że po zawarciu umowy o pracę z zainteresowanym uzyskiwała przychody do marca 2013 roku (z wyjątkiem września 2012 roku), co przeczy jej zeznaniom, iż od lipca 2012 roku nie prowadziła już żadnej działalności gospodarczej. Z tych też względów Sąd odmówił wiarygodności jej zeznaniom we wskazanej powyżej części.

Sąd pominął dowód z bilingów rozmów telefonicznych wnioskodawczyni z telefonu zarejestrowanego na prowadzoną przez nią firmę, jako pozostający bez znaczenia dla rozpoznania sprawy, wobec braku danych adresatów połączeń telefonicznych i wniosków dowodowych w zakresie tych wykazów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie za bezzasadne. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia powołał art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. z 2013r., poz. 1440 ze zmianami) oraz art. 22 § 1 kp.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń

społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 kp. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Sąd Okręgowy podzielił też stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci jedynie akt osobowych i listy obecności nie potwierdza, aby zainteresowany kierował pracą wnioskodawczynie, w szczególności, aby wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikowali biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby płatnik składek wydawał polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaoferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczynie pracowała według takiego modelu. Płatnik składek nie sporządził pisemnego zakresu czynności a zeznania zainteresowanych wskazują wyłącznie nieskonkretyzowane kierunki działań odwołującej szeroko ujęte jako reklamowo – marketingowe, co sprowadzało się w rzeczywistości do wyszukiwania w dowolnym czasie i miejscu, także przy użyciu własnych narzędzi pracy (komputera) informacji i danych oraz reklamowaniu usług spółki poprzez wizyty u lekarzy. Płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania tych zadań przez odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zeznań zainteresowanych nie wynika, aby na bieżąco wyznaczali wnioskodawczynie skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Tymczasem praca pod kierownictwem, w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Praca pod kierownictwem stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Nie występuje ona przy umowach cywilnoprawnych. Zatem kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych. Określenie zadań jedynie poprzez ustne wskazanie zakresu obowiązków, ogólnie wskazujących na zakres powierzonych wnioskodawczynie zadań, jak również nie stosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującej, w sytuacji, gdy zakres zadań i ich sprecyzowanie w czasie nie było ściśle wyznaczone przez płatnika składek, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawczynie. Konkluzja ta oznacza, że strony nie łączyła umowa o pracę. Ponadto na brak stosunku pracy wskazuje rozmiar świadczonej pracy, dowolne miejsca, gdzie odwołująca ją świadczyła, brak wytycznych co do konkretnych zadań, brak kontroli nad sposobem wykonywania pracy, a także ilość i rodzaj faktycznie wykonanej przez odwołującą pracy. Brak stosunku pracy powoduje, że skarżąca nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 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 (tekst jednolity Dz.U.2013.490).

Apelację od powyższego wyroku wniosła E. P. zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art.233 §1 K.p.c. poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcie części tego materiału i w konsekwencji poczynienie nieprawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie przez przyjęcie, iż powódki i zainteresowanego (...) Sp. z o. o. nie łączył stosunek pracy.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o dokonanie przez Sąd Apelacyjny własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynienie prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie, a w konsekwencji o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie odwołania i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, pracodawca nie określił powódce zakresu obowiązków w formie pisemnej, ale przepisy prawa pracy nie przewidują takiej powinności. Powódka piastowała stanowisko (dyrektor handlowy), na którym cieszyła się dużą swobodą działań, co czyniło zbędnym ustalanie sztywnych ram czasowych, w których powódka miała wykonywać swoje obowiązki pracownicze. W istocie czas pracy powódki wyznaczony był wymiarem jej zadań. Powódka przez pewien okres odbierała wynagrodzenie za pracę w gotówce z uwagi na fakt, iż w tym czasie posiadała wspólny rachunek bankowy z mężem, a jej stosunki z mężem nie układały się w tym czasie dobrze. Z tej przyczyny powódka poprosiła o wypłacanie jej wynagrodzenia w gotówce. Tak się stało w przypadku wynagrodzenia za lipiec 2012r. Za sierpień 2012r. wynagrodzenie wypłacono omyłkowo przelewem. Błąd wynikał z faktu, iż mimo dyspozycji powódki, była ona jedynym pracownikiem spółki, który pobierał wynagrodzenie w gotówce i fakt ten umknął osobom odpowiedzialnym za wypłatę wynagrodzeń. Niesporny jest fakt zgłoszenia powódki do ubezpieczenia z miesięcznym opóźnieniem tj. w dniu 7 sierpnia 2012r. Osoby odpowiedzialne w spółce (...) za niedopełnienie obowiązków w tym zakresie rzeczywiście nie są w stanie wytłumaczyć przyczyn opóźnienia. Specyfika pracy powódki polegała przede wszystkim na bezpośrednich kontaktach z lekarzami oraz osobami prowadzącymi kluby fitness i propagowaniu (reklamowaniu) usług świadczonych przez spółkę. Istotnym jest, iż rozpoczęcie przez powódkę pracy na rzecz (...) Sp. z o. o. w ramach stosunku pracy zbiegło się z utratą przez tę spółkę kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia, wskutek czego spółka musiała z dnia na dzień rozpocząć intensywne poszukiwanie klientów na zasadach komercyjnych. Temu w pierwszym okresie zatrudnienia poświęciła się powódka, spotykając się z lekarzami i osobami prowadzącymi kluby sportowe. Podkreślić należy, iż wszystkie zeznające w sprawie osoby potwierdziły działania powódki podejmowane w tym zakresie.

Zdaniem apelującej w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie może ulegać wątpliwości, że powódka świadczyła pracę odpłatnie, w sposób ciągły i na ryzyko pracodawcy. Sąd I instancji wielokrotnie wskazuje w uzasadnieniu, że powódka wykonywała czynności na rzecz (...), jednakże podkreśla, iż w jego ocenie nie były one wykonywane w ramach stosunku pracy. W realiach niniejszej sprawy mamy niewątpliwie do czynienia z tzw. podporządkowaniem autonomicznym, przejawiającym się w określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, przy jednoczesnym pozostawieniu pracownikowi swobody w zakresie ich realizacji. Zadania powódki zostały określone ogólnie i nie były na bieżąco formułowane przez spółkę. Pracodawca oczekiwał określonych rezultatów, pozostawiając powódce swobodę w ich osiągnięciu, ponieważ nie miał wiedzy fachowej w dziedzinie reklamy i marketingu.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu albowiem Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie.

Skarżąca postawiła tylko jeden zarzut, a mianowicie naruszenia prawa procesowego art.233 §1 kpc poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcie części tego materiału i w konsekwencji poczynienie nieprawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie przez przyjęcie, iż powódki i zainteresowanego (...) Sp. z o. o. nie łączył stosunek pracy. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd 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 natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych (zgodnych z zasadami logicznego rozumowania), ramy proceduralne

(ocena dowodów musi respektować pewne warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227 - 234 KPC), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Sąd Apelacyjny podziela ocenę prawną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy szczegółowo wyjaśnił motywów rozstrzygnięcia i należycie uzasadnił swoje stanowisko. Apelujący dzieląc zarówno orzecznictwo Sądu Najwyższego odnośnie cech charakteryzujących stosunek pracy, jak i ustalenia Sądu Okręgowego co do barku pisemnego zakresu obowiązków ubezpieczonej, dużej swobody działań, braku sztywnych ram czasowych, w których ubezpieczona miała wykonywać swoje obowiązki pracownicze, ani też nie negując ustaleń Sądu I instancji, że ubezpieczona nie wykonywała prac pod kierownictwem pracodawcy i w warunkach podporządkowania autonomicznego, zajmuje stanowisko, że ubezpieczona świadczyła pracę w ramach stosunku pracy. Stanowisko apelującej nie jest trafne i apelacja nie zawiera skutecznych zarzutów, które mogłyby zostać uwzględnione przez Sąd Apelacyjny.

Nie jest w sprawie sporne, że E. P. świadczyła pracę na rzecz zainteresowanego. Stosowne i prawidłowe ustalenia w tym zakresie poczynił Sąd Okręgowy. Problem sprowadza się natomiast do tego, że czynności, które wykonywała skarżąca nie były, w ocenie Sądu Okręgowego, wykonywane w ramach stosunku pracy, a co za tym idzie nie łączyła skarżącą z zainteresowanym umowa o pracę.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zaistnieć muszą zatem cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX). Podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, L.).

Słusznie Sąd Okręgowy ustalił, że z zebranego materiału dowodowego w żaden sposób nie można wyciągnąć wniosku, że E. P. od dnia 1 lipca 2012r. świadczyła pracę jako pracownik Centrum (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.. Z zeznań odwołującej, zainteresowanego oraz dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych, wynika, że E. P. nie miała ustalonego zakresu obowiązków, z którego mogłaby być i była na bieżąco kontrolowana, brak dowodów na efekty jej pracy, brak podporządkowania – nikt nie kierował pracą skarżącej, modyfikował zadania, cele. Podzielając teorię podporządkowania autonomicznego, Sąd Okręgowy podniósł, że i przy takim podporządkowaniu konieczne jest określenie czasu pracy i zadań, a swoboda pracownika ogranicza się jedynie do sposobu realizacji wytyczonych przez pracodawcę zadań. Tymczasem E. P. nie pracowała według tego modelu. Miała nieokreślone kierunki działań reklamowo-marketingowych. Zainteresowany nie wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikowali biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. E. P. przychodziła do siedziby spółki kiedy chciała, nie informowała spółki, gdzie jedzie, kiedy jedzie i z kim ma spotkanie. Nie była rozliczana z czasu pracy, choć w umowie wskazano, że ubezpieczoną obowiązuje dobową normą czasu pracy w wymiarze 8 godzin i tygodniową normą czasu pracy w

przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy 40 godzin oraz, że ma pracę świadczyć w siedzibie firmy. W apelacji skarżąca podała, że nie była rozliczana z czasu pracy, bo miała elastyczny czas pracy i w zasadzie zadaniowy. To jednak kłóci się z listami obecności za lipiec 2012r., na których ubezpieczona poświadczyła swoim podpisem, iż wykonywała pracę od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8.00 do 16.00 oraz w dniach: 1 i 2 sierpnia 2013 roku, w godzinach od 8.00 do 16.00.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i doszedł do słusznego wniosku, że wykonywanie pracy w opisanych wyżej warunkach nie było wykonywaniem pracy w reżimie pracowniczym. Podzielić też należy stanowisko Sądu Okręgowego, że dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Praca pod kierownictwem stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Nie występuje ona przy umowach cywilnoprawnych. Zatem kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych. Sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania i kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez odwołującą.

W związku z powyższym zaakceptować należy stanowisko Sądu Okręgowego, że strony nie łączyła umowa o pracę. Sąd Okręgowy zakwestionował ważność umowy przyjmując, że nie powstał na jej podstawie stosunek prawny charakteryzujący się cechami stosunku pracy, o których stanowi art. 22 § 1 kp. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnił jakie warunki muszą być spełnione aby można było stwierdzić, że strony łączy umowa o pracę w rozumieniu art. 22 kp. Wskazał na podstawowe elementy charakteryzujące tę umowę i doszedł do słusznego wniosku, że strony nie łączyła taka umowa, a czynności wykonywane przez E. P. nie były wykonywane w reżimie pracowniczym. Trafnie też Sąd Okręgowy ustalił, że zainteresowany nie wykazał, aby istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika. Nie została wskazana różnica w czynnościach podejmowanych przez odwołującą dla spółki w ramach prowadzonej działalności i w ramach podpisanej umowy o pracę. Etat dla E. P. był etatem nowoutworzonym, do lutego 2013r. nikt na jej miejsce nie został zatrudniony. Fakt niezatrudnienia pracownika w miejsce odwołującej oraz zeznania prezesa zainteresowanej spółki, że część obowiązków odwołującej przejął M. B. (1) (Prezes Zarządu), bądź zostały one zaniebane, podważa wiarygodność twierdzeń apelującej, że istniała konieczność zatrudnienia pracownika ze względu na utratę przez tę spółkę kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia, wskutek czego spółka musiała z dnia na dzień rozpocząć intensywne poszukiwanie klientów na zasadach komercyjnych. Jeśli rzeczywiście była taka potrzeba i skarżąca miała się tym właśnie zajmować, to niewytłumaczalne jest zaniechanie czynności, które miała wykonywać skarżąca z dniem powstania jej niezdolności do pracy.

Zgodnie z treścią art. 6 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. (art. 8 pkt 1) Zgodnie z treścią art. 11 pkt 1 obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1. W myśl natomiast art. 12 pkt 1 obowiązkowo ubezpieczeniom wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy nawet, jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy.

Skoro więc z niewadliwych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że E. P. i zainteresowaną spółkę nie łączyła umowa o pracę z dnia 29 czerwca 2012r. i E. P. nie była od 1 lipca 2012r. pracownikiem, to ustalenie to prowadzi do wniosku, że E. P. nie podlega od tego dnia obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił.

Sędziowie: Przewodniczący: