

Sygn. akt III AUa 1606/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2018 r.

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

Przewodniczący: SSA Jacek Zajązkowski

Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

SSA Beata Michalska

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 stycznia 2018 r. w Ł.

sprawy K. S.

przy udziale zainteresowanej M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.

o ustalenie istnienia ubezpieczeń społecznych

na skutek apelacji K. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 20 lipca 2016 r. sygn. akt V U 1044/15

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 1606/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 lipca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że K. S. od dnia 10 listopada 2014 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia przez M. K.. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie dało podstawy do uznania, że K. S. nie wykonywała swych czynności w ramach stosunku pracy, a zawarta umowa o pracę miała na celu wyłącznie stworzenie ochrony ubezpieczeniowej i skorzystanie ze świadczeń ubezpieczeń społecznych.

W odwołaniu od tej decyzji K. S. wniosła o jej zmianę i ustalenie, że w spornym okresie podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik M. K.. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 20 lipca 2016 r. odwołanie K. S. oddalił i zasądził koszty zastępstwa procesowego na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Okręgowy ustalił, że M. K. od 2013 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą M. K. Usługi (...) z siedzibą w B.. Przedmiotem działalności jest wykonywanie zdjęć okolicznościowych z chrzcin, zdjęć dowodowych i portretowych, a także obróbka starych zdjęć. Do listopada 2014 r. M. K. pracowała samodzielnie. W dniu 10 listopada 2014 r. doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny pomiędzy M. K. a K. S. na okres dwóch tygodni z wynagrodzeniem

miesięcznym 2.300 zł i wymiarem 40 godzin tygodniowo. W tym czasie M. K. rozpoczęła pracę w restauracji (...)s w P., gdzie osiągała wynagrodzenie w kwocie ok. 1.200 zł miesięcznie. W dniu 24 listopada 2014 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony na tych samych warunkach, co w umowie na okres próbny.

Z zeznań odwołującej wynika, że do jej obowiązków należało wykonywanie zdjęć okolicznościowych, zdjęć dowodowych i portretowych, obróbka starych zdjęć, pozyskiwanie klientów, wykonywanie sesji zdjęciowych i wyjazdy do klienta na te sesje, zajmować się też miała obsługą specjalistycznego fotograficznego programu komputerowego oraz wystawianiem rachunków za wykonaną usługę. K. S. w okresie od dnia 15 grudnia 2014 r. przez sześć miesięcy przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorym kręgosłupem. Po dwóch tygodniach od powrotu ze zwolnienia K. S. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Strony twierdziły, że K. S. miała świadczyć w nienormowanym czasie pracy poza siedzibą firmy, we własnym domu. Niezbędny sprzęt otrzymała do domu. Samodzielnie miała szukać zleceń i ustalać sobie grafik pracy. Samodzielnie również miała pozyskiwać klientów i umawiać się z nimi na sesje fotograficzne. Odwołująca nie posiadała dokumentów, stwierdzających przebyte kursy lub w szkolenia w zakresie fotografowania. Odbyla praktyki u zainteresowanej w okresie od 1 sierpnia 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r.

Sąd ustalił, że K. S. nie znała podstawowych zasad związanych z fotografowaniem. Nie wiedziała czym jest ISO i jak należy je ustawić podczas wykonywania zdjęcia portretowego, gdy jest ciemno. Nie wiedziała również czym jest red green blue. Podała, że czas naświetlania podczas robienia zdjęcia w ciemnym tle to krótki otwór naświetlania.

M. K. nigdy wcześniej nikogo nie zatrudniała. W okresie niezdolności do pracy odwołującej nikt nie został przyjęty na zastępstwo.

K. S. ukończyła liceum ogólnokształcące, studiowała cztery lata filologię polską, ale jej nie ukończyła. Przed zawarciem umowy o pracę z M. K. pracowała jako opiekunka osoby starszej przez około cztery lata we wsi B. gdzie zarabiała około 1.500 zł. Następnie prowadziła własną działalność gospodarczą w zakres usług sprzątających, prała dywany i tapicerki samochodowe, po czym zlikwidowała działalność. Potem nie pracowała zawodowo, zajmowała się dziećmi. Następnie została zatrudniona w firmie remontowo - budowlanej męża zainteresowanej na stanowisku pracownika fizyczno - biurowego, zajmowała się konserwowaniem maszyn oraz podstawową dokumentacją biurową. Otrzymywała najniższe wynagrodzenie za pracę.

M. K. w roku podatkowym 2013 osiągnęła dochód w wysokości 748 zł, a w 2014 r. przychód w wysokości 12.987 zł, zaś dochód w kwocie 3.963,13 zł.

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy podkreślił, że jedynym świadkiem, mającym potwierdzić fakt wykonywania pracy przez K. S. w ramach spornej umowy o pracę była matka odwołującej D. G.. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka, iż córka po przeszkoleniu u M. K. rozpoczęła u niej pracę, jak też, że odwołująca posiadała umiejętności, pozwalające wykonywać pracę na stanowisku fotografa. Trudno dać wiary, że K. S. amatorsko robiła zdjęcia od lat, a następnie zawodowo od momentu zatrudnienia w firmie zainteresowanej. K. S. nie ukończyła ani szkoły o takim profilu, ani żadnych kursów w tym kierunku, a trudno uznać za wystarczające przeszkolenie przez M. K., która także nie jest fotografem, ukończyła studia prawnicze. Sąd nie podzielił także zeznań skarżącej, że posiadała ona umiejętności w zakresie fotografowania, gdyż nie potrafiła odpowiedzieć na podstawowe, wręcz elementarne pytania, np. o czas naświetlania, czy wielkość przesłony. Jej twierdzenia, że chciała się rozwijać pod okiem zainteresowanej są o tyle nieprzekonywujące, że M. K. pracowała wtedy w innej miejscowości, w Mc D.'s w P.. Sąd nie uznał za materiał wiarygodny rachunków zawartych w aktach organu rentowego (k. 38, 39, 40), z których miało wynikać, że były przez odwołującą realizowane usługi na łączną kwotę 1.715 zł. Oznaczać by to miało, że zainteresowana musiała jeszcze dopłacać skarżącej, sama osiągając wynagrodzenie z umowy o pracę w P. w kwocie 1.200 zł. Rachunki te, jako dokumenty prywatne, miały tylko uwiarygodnić fakt realizacji umowy o pracę. Nie są one w żadnym razie wystarczającym i przekonującym dowodem wykonywania przez K. S. obowiązków w ramach spornej umowy o pracę. Brak możliwości utrzymania etatu potwierdza PIT 36 za 2014 r. M. K., z którego wynika, iż dochód firmy wyniósł 3.963 zł przez cały rok, a zatem kondycja finansowa nie pozwalała na utrzymanie pracownika w wynagrodzeniem 2.300 zł,

czyli znacznie wyższym, niż osiągała sama zainteresowana będąc w tym czasie zatrudnioną. Zarówno więc brak wiedzy skarżącej z dziedziny fotografii, jak też stan finansowy firmy dały Sądowi podstawę do przyjęcia, że umowa o pracę pomiędzy M. K. i K. S. miała charakter pozorny i zawarta została wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, gdyż w rzeczywistości nie była realizowana. Odwołująca nie przedstawiła żadnych świadków, którzy potwierdziliby fakt realizowania przez nią obowiązków na stanowisku fotografa.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył, iż odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie. Samo zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń nie daje podstawy do podlegania ubezpieczeniom, a jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem. Bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy.

W orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, iż osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Przepis art. 83 § 1 k.c. określa czynność prawną pozorną jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie dla pozorów, którego adresat musi mieć tego świadomość (zgadzać się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów), przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli.

W ocenie Sądu Okręgowego, zawarta od dnia 10 listopada 2014 r. umowa o pracę pomiędzy K. S. a M. K. nosi cechy umowy pozornej, zawartej jedynie w celu uzyskania świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu ubezpieczenia społecznego. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia, iż odwołująca faktycznie świadczyła pracę na rzecz M. K. w ramach stosunku pracy. K. S. w ramach stosunku pracy wykonywać miała szereg czynności, których specyfika nie pozwala na sprawdzenie, czy rzeczywiście je wykonywała. Odwołująca nie przedstawiła żadnych konkretnych dowodów, które mogłyby dać Sądowi asumpt do uznania, iż praca była rzeczywiście świadczona. Nadto każde zatrudnienie musi mieć uzasadnienie bądź to ekonomiczne, bądź wynikające z kwalifikacji pracownika, jego wiedzy i przygotowania, a także potrzeby zatrudnienia. Bezsprzeczne w sprawie jest, iż stanowisko fotografa zostało utworzone specjalnie w celu zatrudnienia odwołującej. Nadto nikt nie został zatrudniony na miejsce K. S. po powstaniu u niej długotrwałej niezdolności do pracy. W ocenie Sądu, stanowisko pracy zostało stworzone sztucznie, celem fikcyjnego zatrudnienia ubezpieczonej i objęcia jej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Świadczy o tym między innymi brak uzasadnionego interesu po stronie zainteresowanej, która sama w spornym okresie podjęła pracę w restauracji (...)s w P. w celu posiadania źródła dochodu. Gdyby jednak jak tego nawet hipotetycznie założyć, iż skarżąca świadczyła jakąś pracę dla M. K., to zgromadzone w sprawie dowody nie potwierdziły, iż strony łączył stosunek pracy.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 przywołanej ustawy osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy, ubezpieczeniu wypadkowemu. Przepis art. 13 pkt 1 tej ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Z kolei art. 8 ust. 1 ustawy nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. Z art. 22 § 1 k.p. wynika, że 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. Z unormowania tego wywodzi się zespół cech stosunku pracy, różniących go od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być świadczona praca, w szczególności od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Do cech tych zalicza się przede wszystkim osobiste świadczenie pracy przez pracownika, zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, czyli pod kierownictwem pracodawcy.

W rozpatrywanej sprawie brak jest podstaw do przyjęcia, że nawet jeśli odwołująca wykonywała jakieś czynności, to była to praca świadczona w ramach stosunku pracy. Jak bowiem skarżąca podała, otrzymała ona sprzęt fotograficzny od M. K., który miała we swoim domu. Sama wyszukiwała sobie klientów, ustalała czas i miejsce pracy. Nie występował więc element podporządkowania i pracy pod kierownictwem pracodawcy. Zainteresowana nie tylko nie przebywała w firmie, ale w tym czasie pracowała na podstawie umowy o pracę w innym mieście. Nawet gdyby przyjąć, że umowa była realizowana, to zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, a nie nawiązanie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W odniesieniu do umowy o pracę pozornosc polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 22 lipca 2014 r. III AUa 1356/13).

Zarówno K. S. jak i M. K. nie miały zamiaru wywołać skutków prawnych jakie wiążą się z umową o pracę, tj. nie zmierzały do powstania zobowiązania, w którym pracownik miałaby świadczyć na rzecz pracodawcy pracę, a pracodawca tę pracę przyjmować za wynagrodzeniem. Strony nie tylko nie miały zamiaru realizować postanowień umowy, ale także jej nie zrealizowały, a zatem nie istniał pomiędzy nimi stosunek pracy, skoro pracownik pracy nie wykonywał, a pracodawca go nie zatrudniał. W takim zaś przypadku nie mógł powstać tytuł ubezpieczenia, pod którym odwołująca została zgłoszona. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje wówczas jedynie pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 368, z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNP 2002 nr 20, poz. 496).

Stwierdzając powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, a o kosztach procesu orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c.

Zaskarżając ów wyrok apelacją K. S., zastąpiona profesjonalnie, sformułowała zarzut niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy przez przyjęcie, że K. S. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 10 listopada 2014 r., podczas gdy faktycznie K. S. spełnia wszystkie wymogi ustawowe i faktyczne, by podlegać tym ubezpieczeniom.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o zmianę wyroku i orzeczenie, że K. S. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 10 listopada 2014 r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu pozostawiając temu Sądowi decyzję o orzeczeniu kosztów postępowania.

Wprawdzie K. S. zamieszkuje z M. K. w tej samej miejscowości i znały się osobiście przed zawarciem umowy, ale ten fakt nie może świadczyć o niemożliwości zatrudnienia jej jako pracownika. K. S. nigdy wcześniej nie była długotrwale niezdolna do pracy. Nie jest możliwe przewidzenie takiej choroby, jak długotrwała choroba kręgosłupa. Jest bezsporne, że M. K. zatrudniła się w P. i tam zamieszkała tymczasowo wyprowadzając się z B.. Nie musiała jednak likwidować działalności wiedząc, że jej obowiązki przejmie K. S.. Przekazała jej sprzęt. Praca ta miała polegać na obsłudze zdjęciowym różnych imprez rodzinnych, takich jak wesela, komunie, najczęściej w miejscu zamieszkania klienta. K. S. nie musiała kończyć szkół i kursów fotograficznych, o tym czy dobrze wykonywała swoją pracę mogli rozstrzygnąć jedynie jej klienci. Nie jest też prawdą, że stanowisko fotografa zostało utworzone specjalnie w celu zatrudnienia odwołującej. M. K. wyjeżdżała do P. i po prostu zatrudniła K. S., aby nie likwidować zakładu. W czasie długotrwałej choroby nie było możliwe zatrudnienie innej osoby, gdyż wówczas zakład by zbankrutował, M. K. musiałaby ponosić koszty wynagrodzenia i ubezpieczenia K. S. i nowo przyjętego pracownika. Wbrew stanowisku

Sądu, K. S. przedstawiła dowody swojej pracy w postaci kilkunastu rachunków. Przyjęcie pozorności umowy o pracę jest więc nieporozumieniem, jest to stwierdzenie całkowicie dowolne, pozbawiające K. S. należnych jej świadczeń ubezpieczeniowych.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja K. S. nie jest zasadna.

Zgodnie z wolą ustawodawcy, objęcie ubezpieczeniem zarówno obowiązkowym, jak i dobrowolnym nastąpić może tylko wówczas, gdy osoba zgłaszana do ubezpieczeń spełnia określone warunki. Osoby posiadające tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, do obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a także ubezpieczenia wypadkowego, wymienione zostały w przepisach art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.). Z mocy wskazanych uregulowań, pracownicy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Ubezpieczenie to powstaje ex lege z chwilą nawiązania stosunku pracy, a wygasa z dniem jego ustania - art. 13 pkt 1 ustawy. Zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy.

Spór w sprawie niniejszej zogniskował się wokół kwestii faktycznego zatrudnienia i z tego tytułu podlegania przez K. S. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) na podstawie umowy o pracę zawartej z M. K. od dnia 10 listopada 2014 r. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległe powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki prawne, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie: pierwszy - na bieżąco, gdyż świadcząc pracę otrzymuje wynagrodzenie, drugi - na przyszłość, tj. na wypadek ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego, najczęściej zdarzeń losowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 czerwca 2016 r., III AUa 320/16, LEX nr 2137139). Należy zatem przyjąć, że stosunek ubezpieczenia społecznego jest wtórny wobec stosunku pracy w tym znaczeniu, że pracownicze ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. (...) stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa o pracę ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczeń stanowi rzeczywiste zatrudnienie odpowiadające wymogom ustawowym, nie zaś podpisanie umowy nazwanej przez strony umową o pracę.

W rozpoznawanej sprawie badaniu podległo, czy umowa o pracę podpisana pomiędzy M. K. i K. S. stanowiła taką czynność prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była to czynność pozorna, zawarta w celu posiadania ochrony ubezpieczeniowej (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), bez zamiaru wykonywania stałej pracy, mającej cechy świadczenia pracy charakterystyczne dla umowy o pracę. Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Takie rozumienie istoty sporu znajduje uzasadnienie w zapatrywaniach judykatury, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie dochodzi wtedy, gdy zgłoszenie do ubezpieczeń dotyczy osoby, która faktycznie nie jest pracownikiem, a więc gdy zgłoszenie do ubezpieczeń następuje pod pozorem zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575, z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864).

Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest zatem istnienie faktycznego stosunku pracy. Ważność stosunku pracy zależy od tego, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę wolne są od wad, powodujących ich nieważność bądź bezskuteczność. Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy. Jak zważył Sąd Okręgowy, w myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, odróżniającymi go od innych zobowiązaniowych stosunków prawnych,

np. umowy o świadczenie usług czy umowy o dzieło. Są to przede wszystkim: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Właściwością stosunku pracy jest, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Świadcząc pracę pracownik z zasady podporządkowany jest pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy oraz obiektywna możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy, potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Sumując, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być rzeczywista realizacja treści stosunku pracy w znaczeniu ustawowym w granicach zakreślonych zawartą umową.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami tak stypizowanego stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak: zawarcie umowy o pracę, założenie akt osobowych, podpisywanie listy obecności, zgłoszenie do ubezpieczenia, ale konieczne jest ustalenie, że strony miały zgodny zamiar wykonywać obowiązki pracodawcy i pracownika i to czyniły. Trzeba przy tym mieć na względzie, że pozornie oświadczeń woli jest okolicznością faktyczną, a zatem zwalczanie pozorności jest kwestionowaniem dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2011 r., III CSK 349/10, LEX 1044016). W rozpatrywanej sprawie strona apelująca nie zdołała skutecznie podważyć dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych. O pozorności czynności prawnej wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych, w tym również długotrwałej niezdolności do pracy wkrótce po zawarciu umowy (w sprawie niniejszej - po 35 dniach). Prowadząc postępowanie dowodowe Sąd pierwszej instancji zapoznał dowody zaprezentowane przez strony, dowody z dokumentów zebranych w postępowaniu przed organem rentowym oraz dowody zawnioskowane w procesie przez odwołującą. Zgromadzony materiał Sąd poddał szczegółowej ocenie, zgodnie z wymogami art. 233 § 1 k.p.c. Nie zachodzi dysharmonia pomiędzy dowodami zgromadzonymi w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na podstawie zebranego materiału. Słusznie przy tym Sąd pierwszej instancji podkreślił, że strona odwołująca nie przedstawiła żadnych świadków, którzy potwierdziliby wykonywanie przez nią umówionej pracy. W kontekście wywodów o braku wiedzy odwołującej z zakresu techniki fotografii stawia to pod znakiem zapytania realność obsługi fotograficznej takich uroczystości jak komunie czy wesela.

Sąd Okręgowy w motywach zaskarżonego wyroku przedstawił szereg okoliczności z których, według reguł domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c. wyprowadził wniosek o tym, że praca odwołującej, jeśli była wykonywana, to nie w ramach stosunku pracy, zaś ustalone pomiędzy stronami warunki wykonywania usług fotograficznych nie odpowiadały zatrudnieniu. Wskazuje na to przede wszystkim fakt, że stanowisko pracy ani wcześniej, ani później w firmie zainteresowanej nie istniało, zostało specjalnie utworzone dla K. S. i zlikwidowane po wyczerpaniu przez nią okresu zasiłkowego. Słusznie Sąd pierwszej instancji skonstatował, że z materiału dowodowego nie wynika jakiegokolwiek racjonalne uzasadnienie ekonomiczne utworzenia takiego stanowiska, skoro od momentu niezdolności do pracy K. S. nikt inny nie został na to miejsce przyjęty, a odwołująca po upływie długotrwałego zwolnienia lekarskiego otrzymała wypowiedzenie. Nie można podzielić twierdzeń apelującej, jakoby zatrudnienie innej osoby w czasie zwolnienia lekarskiego groziło bankructwem zainteresowanej, która musiałaby ponosić koszty wynagrodzenia i ubezpieczenia K. S., a nadto nowego pracownika. Okres długotrwałej niezdolności do pracy potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim jest bowiem w ubezpieczeniu pracowniczym okresem nieskładkowym, a „koszty utrzymania” takiego pracownika w istocie ponosi organ rentowy wypłacając zasiłek chorobowy. Zatem te środki, które pracodawca zabezpieczył na utrzymanie etatu pracownika przeznaczyć może na wynagrodzenie dla innej osoby w zastępstwie chorującego pracownika, jeżeli faktycznie zależy mu na funkcjonowaniu firmy i osiągnięciu dochodów z działalności, gdyż tylko wtedy jej prowadzenie ma gospodarczy sens.

Rzecz jednak w tym że, jak wynika z prawidłowych ustaleń faktycznych, M. K. nie posiadała środków na utrzymanie etatu także dla K. S.. Firma funkcjonowała na tyle słabo (dochód za 2013 r. - 748 zł, za 2014 r. - 3.963,13 zł), że z jej dochodu nie była w stanie utrzymać się nawet właścicielka, która podjęła zatrudnienie w innej miejscowości i tam zamieszkała. Jej zarobki (1.200 zł) nie wystarczały na pokrycie kosztów etatu pracownika zatrudnionego za wynagrodzeniem 2.300 zł. Sąd Okręgowy takie ustalenia poczynił logicznie oceniając przedstawione dowody, zaś

apelująca nie przeciwstawiła tym ustaleniom żadnych faktów, prezentując jedynie odmienne stanowisko własne, a więc podjęła gołosłowną polemikę z ustaleniami Sądu a quo. Jest oczywiste, że ocena racjonalności działania pracodawcy przy zawieraniu umowy o pracę może być dokonywana w różnych płaszczyznach i z punktu widzenia wielu zmiennych. Niewątpliwie jednak u źródeł każdej zawieranej przez pracodawcę umowy o pracę leży przyczyna, w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Przy zawieraniu umowy o pracę pracodawca kieruje się przede wszystkim własną potrzebą gospodarczą, która jest determinantą decyzji o zatrudnieniu. W judykaturze utrwalone są zapatrywania, że zarówno racjonalność zatrudnienia, jak i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy z punktu widzenia jej pozorności (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2000 r., II UKN 359/99, OSNP 2001 nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 187, z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNP 2001 nr 13, poz. 449). W sprawie niniejszej nie została wykazana przesłanka racjonalności zatrudnienia K. S. z gospodarczego punktu widzenia, skoro właścicielka nie posiadała środków na pokrycie kosztów utrzymania etatu pracownika ani z zarobków własnych, ani z dochodów firmy.

Trafnie także Sąd Okręgowy zauważył, że znaczenie istotne, a nawet przesądzające, ma fakt, iż w relacji odwołującej z właścicielką firmy brak było jakiegokolwiek elementu pracowniczego podporządkowania. K. S. sama przyznała, że miała pełną swobodę działania, także z uwagi na nieobecność M. K., że sama pozyskiwała klientów i umawiała się na wykonanie usług. Potwierdza to brak więzi prawnej, zawierającej element podporządkowania. W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, np. brak podporządkowania, nie jest możliwa jego kwalifikacja jako stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 marca 2013r., III AUa 1183/12, LEX nr 1293588). Zasadnie Sąd pierwszej instancji ustalił, że odwołująca mogła wykonywać pewne usługi pod firmą (...), nie wykazano jednak świadczenia pracy podporządkowanej pod kierownictwem pracodawcy w sposób ciągły, na rzecz i ryzyko pracodawcy, a więc w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Nikt nie kierował pracą skarżącej, nie dawał wytycznych dotyczących jej wyników, zainteresowana nie ustalała i nie kontrolowała w jakich godzinach skarżąca pracuje i nie zlecała jej żadnych prac na bieżąco. Innymi słowy, płatnik składek nie miał jakiegokolwiek wpływu na to gdzie, kiedy i jaką pracę wykonuje jedyny pracownik. W pełni uprawnione jest stwierdzenie, że stosunek prawny łączący strony nie zawierał cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Pozorność umowy o pracę w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest wykonana na innej podstawie (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, Legalis 88072). Brak pracowniczego podporządkowania świadczy, że K. S. przez niewiele ponad miesiąc wykonywała samodzielnie usługi fotograficzne przy pomocy sprzętu użytego przez M. K..

Prawidłowe ustalenie stanu faktycznego implikuje właściwą subsumcję. Rozważania Sądu pierwszej instancji na tle art. 83 § 1 k.c. zasługują na aprobatę, ustalając zaś brak podporządkowania, jako elementu konstrukcyjnego umowy o pracę trafnie Sąd Okręgowy wywiódł, że sporna umowa nie może być kwalifikowana jako umowa o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację K. S. jako bezzasadną.