

Sygn. akt III AUa 780/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 grudnia 2016 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja (spr.)
Sędziowie:	SA Małgorzata Rokicka - Radoniewicz SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska
Protokolant: protokolant sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2016 r. w Lublinie

sprawy A. Z. i G. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji A. Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 11 kwietnia 2016 r. sygn. akt VIII U 2337/14

**oddala apelację.**

Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Elżbieta Czaja Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

Sygn. akt III AUa 780/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z 14 listopada 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że A. Z. od dnia 16 grudnia 2013 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Usługi (...).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. Z. oraz G. O..

W odpowiedziach na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o ich oddalenie.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2016 roku Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

G. O. prowadzi od 2005 roku działalność gospodarczą zarejestrowaną w L. i świadczy usługi w zakresie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków oraz wykonywaniem robót hydraulicznych. Siedziba firmy znajduje się na ul. (...) w L., w wynajmowanym pomieszczeniu. W latach 2005-2013 nie zatrudniał pracownika biurowego, w dokonywaniu wycen pomagał mu kolega dysponujący wyższym wykształceniem sanitarnym. Do wykonywania robót instalacyjnych zatrudniał pracowników w różnym wymiarze czasu pracy. W 2015 roku odeszło dwóch pracowników. Nadto w czerwcu 2015 roku zatrudniał syna w ramach pełnego etatu i pracownika w ramach 1/2 etatu.

A. Z. ma wykształcenie średnie, ukończyła (...), z zawodu jest masażystą, ukończyła kurs(...)i kurs(...). Wcześniej była zatrudniona w Firmie (...) na stanowisku pakowacza, (...) na stanowisku masażysty oraz firmie (...) na stanowisku pracownika biurowego. Dodatkowo pracowała na stanowisku pomocy kuchennej w restauracji, gdzie wykorzystywała umiejętności florystyczne, tworząc dekoracje z warzyw. Dysponuje prawem jazdy kategorii (...) oraz ukończyła kurs(...)oraz (...) M.”.

A. Z. w okresie korzystania z zasiłku dla bezrobotnych, dowiedziała się od znajomego, że G. O., który swoją ofertę zamieszczał w Internecie i (...), poszukuje pracownika. Odpowiedziała na tę ofertę i jej kandydatura została wybrana, albowiem zgodziła się pracować za najniższym wynagrodzeniem spośród złożonych ofert. A. Z. została zatrudniona przez G. O. w dniu 16 grudnia 2013 roku, na mocy umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika technicznego. Ustalono, że wynagrodzenie będzie wynosiło 3.500 złotych brutto miesięcznie. Miejscem wykonywania pracy miał być teren kraju. Ze stanowiącego część umowy o pracę zakresu obowiązków na stanowisku pracownika techniczno-biurowego wynikało, że do zadań A. Z. należy: sumienne, dokładne i terminowe wykonywaniem zleconych przez pracodawcę zadań związanych z obsługą klientów biura, w tym rozmowy z kontrahentami, wystawianie i sporządzanie uproszczonych kosztorysów, administrowanie prac zleconych, organizowanie pracy w sposób zapewniający prawidłowe i racjonalne funkcjonowanie biura, dbałość o skuteczne zabezpieczenie mienia związanego ze stanowiskiem pracy, przestrzeganie przepisów BHP oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego, dbałość o higienę i estetykę na stanowisku pracy i w obrębie biura, pełnienie zastępstwa w przypadku nieobecności innego pracownika, wykonywanie innych zadań zleconych przez pracodawcę, przestrzeganie tajemnicy służbowej.

Wnioskodawczyni przedstawiła pracodawcy zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do zatrudnienia na stanowisku pracownika technicznego, przesłała szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktaż ogólny i stanowiskowy.

W praktyce wnioskodawczyni miała pracować w biurze, utrzymując kontakt telefoniczny z G. O. i przyjmując zlecenia. Do jej zadań należało obliczanie ilości materiałów koniecznych do wykorzystania na danych budowach, wyszukiwanie najkorzystniejszych cenowo ofert w hurtowniach, pozyskiwanie nowych klientów, dostarczanie klientom gotowych kosztorysów, dowożenie G. O. materiałów i wycen na budowę. W pracy wykorzystywała prywatny sprzęt komputerowy oraz samochód.

W styczniu 2014 roku S. K. zaangażował G. O. do przeprowadzenia remontu łazienki. Rozmowy prowadził z A. Z., która następnie dokonała pomiarów w domu S. K., po czym odebrał on w siedzibie firmy wycenę, umówił montaż, który wykonał G. O. z pracownikiem. A. Z. dokonywała również pomiarów w domu należącym do M. R., który planował montaż instalacji grzewczej pieca grzewczego. Ostatni podpis na liście obecności wnioskodawczyni złożyła w dniu 23 stycznia 2014 roku.

Wnioskodawczyni w 2008 roku miała wypadek skutkujący urazami stawów skokowego i kolanowego. W latach 2008-2013 kontynuowała leczenie w (...) Nr(...) w L.. W dniu 16 września 2013 roku zalecono jej przeprowadzenie zabiegu operacyjnego, wpisano na listę oczekujących i poinformowano, że zabieg może być wykonany za około rok. Ostatecznie zabieg wykonano w dniu 24 stycznia 2014 roku. Po zabiegu operacyjnym od dnia 24 stycznia 2014 roku

wnioskodawczyni korzystała ze zwolnienia lekarskiego do dnia 18 lipca 2014 roku. Następnie dowiedziała się, że jest w ciąży i od dnia 21 lipca 2014 roku aż do porodu korzystała ze zwolnienia lekarskiego z kodem (...). W dniu (...)urodziła dziecko, po czym korzystała z urlopu macierzyńskiego. Po jego zakończeniu wykorzystuje zaległy urlop wypoczynkowy.

Po 23 stycznia 2014 roku G. O. nie zatrudnił innego pracownika na stanowisko zajmowane przez wnioskodawczynię. Obecnie pomaga mu córka.

W pierwszej kolejności Sąd wskazał, że G. O. nie wykazał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia A. Z.. Nieprzekonujące jest jego twierdzenie, iż potrzebował pracownika, który miałby za zadanie pozyskiwać zlecenia i dokonywać wycen. Gdyby stanowisko pracy stworzone dla zainteresowanej było niezbędne, G. O., szukałby pracownika wcześniej, a przede wszystkim szukałby osoby z doświadczeniem na podobnym stanowisku i w branży budowlanej, takiej, która znałaby realia panujące na rynku usług budowlanych, ceny za poszczególne usługi, specyfikę branży sanitarnej. Nadto, z doświadczenia życiowego wynika, iż pracodawca, zatrudniając nowego pracownika, nie tylko proponuje mu umowę na czas próbny, względnie określony, celem sprawdzenia jego umiejętności, ale również proponuje takiemu pracownikowi początkowo niższe wynagrodzenie. Tymczasem z zeznań G. O. wynika, że najistotniejszym czynnikiem świadczącym na korzyść kandydatury A. Z., były jej wymagania finansowe, a zupełnie nie brał pod uwagę jej wykształcenia i dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Co istotne, gdyby praca pracownika biurowo-technicznego była rzeczywiście niezbędna, to wnioskodawca zatrudniłby nową osobę w miejsce A. Z., a dotychczas tego nie uczynił. Wcześniej w latach 2005-2013 również nie potrzebował osoby do wykonywania czynności powierzonych wnioskodawczyni.

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni, iż rzeczywiście była zainteresowana wykonywaniem pracy w ramach umowy o pracę i że pracę tę faktycznie wykonywała. Wnioskodawca i wnioskodawczyni nie wykazali, zdaniem Sądu, faktu świadczenia pracy na rzecz płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy – 8 godzin dziennie. Jeżeli już, to przyjąć można, że umowa była wykonywana tylko częściowo – w bardzo niewielkim zakresie. Brak jest wiarygodnych dowodów na okoliczność wystawiania i sporządzania uproszczonych kosztorysów, czy też administrowanie prac zleconych. Wprawdzie wnioskodawca przedłożył organowi rentowemu wydruki kosztorysów na końcu, których znajduje się adnotacja o sporządzeniu przez wnioskodawczynię, jednakże są to tylko wydruki komputerowe, nie podpisane przez nią. Co istotne, stopień skomplikowania i szczegółowości kosztorysów, zawierających szczegółowy dobór materiałów, maszyn i czynności koniecznych do wykonania, wyklucza zdaniem Sądu przygotowanie ich przez osobę która nie dysponuje jakąkolwiek wiedzą z zakresu budownictwa, czy instalacji sanitarnych. Sąd zaznaczył, że nie neguje, iż wnioskodawczyni spotkała się ze świadkami S. K. i M. R. i w tym zakresie dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni i świadków. Sąd dał również wiarę, że mogła zgodnie ze stanowiskiem świadków dokonywać czynności pomiarowych, jednakże z zeznań świadków nie wynika, aby to ona w rzeczywistości wykonała kosztorysy, które następnie im przekazano. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. R. szczegółowo opisującego wybór wraz z wnioskodawczynią wielkości pieca, ilości kaloryferów, podajnika opału, rodzaju pieca. W sprawie ustalono bowiem, że wnioskodawczyni nie dysponowała wiedzą fachową umożliwiającą jej prowadzenie takich konsultacji, tym bardziej, że nie mogła jej nabyć nawet w czasie pracy u G. O., z uwagi na zbyt krótki okres zatrudnienia. Sąd nie dał wiary zeznaniom, że wnioskodawczyni dysponowała umiejętnościami sporządzania kosztorysów z uwagi na wcześniejsze zatrudnienie w (...) w wymiarze dwóch miesięcy, albowiem jak zaznaczono powyżej wymagało to także fachowej wiedzy, której A. Z. nie miała. Sąd pominął zeznania świadka L. C., który tylko sporadycznie odwiedzał siedzibę firmy wnioskodawcy. Co prawda widział tam około dwóch razy wnioskodawczynię oraz kilka razy, jak przyjechała samochodem, jednakże nie miał on żadnej wiedzy na temat warunków zatrudnienia wnioskodawczyni i rzeczywiście wykonywanych przez nią czynności.

Sąd uznał, że odwołania nie są zasadne.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 cytowanej ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu,

chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Zgodnie z przepisem art. 83 § 1 zdanie 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 roku, poz. 121, ze zmianami) oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd, co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą.

W przedmiotowej sprawie kwestią sporną była odmienna interpretacja przez strony okoliczności zawarcia umowy o pracę, celu tej umowy oraz świadczenia pracy przez wnioskodawczynię na rzecz G. O..

Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Sąd stwierdził, że postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, iż wnioskodawczyni faktycznie pracy nie zamierzała świadczyć, zaś fragmentaryczne czynności przez nią podejmowane miały na celu stworzenie pozorów wykonywania postanowień umowy o pracę. Tym samym celem zawartej umowy o pracę było nie świadczenie pracy, jako takiej, a uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W przedmiotowym postępowaniu zasadnicze znaczenie odgrywa zasada wyrażona w treści przepisu art. 6 k.c., zgodnie, z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Odnosząc tę regułę do niniejszego postępowania należy wskazać, iż zaskarżając decyzję organu rentowego wnioskodawca winien podważyć trafność ustaleń organu rentowego oraz wskazać na takie okoliczności w materiale dowodowym, które umożliwiałyby wysnucie wniosków zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji.

W ocenie Sądu Okręgowego strony zawarły pozorną umowę o pracę, której rzeczywistym celem nie było świadczenie umowy o pracę przez zainteresowaną, lecz jedynie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Istotnie przedłożona umowa o pracę potwierdziła, iż A. Z. rzeczywiście zawarła umowę o pracę z wnioskodawcą. Okoliczność tę potwierdzało również zgłoszenie wnioskodawczyni (wprawdzie spóźnione) do ubezpieczeń społecznych. Niemniej jednak, samo sporządzenie dokumentacji potwierdzającej nawiązanie stosunku pracy, a nawet wypłata wynagrodzenia czy opłacenie składek ubezpieczeniowych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie przesądza jeszcze o istnieniu stosunku pracy. Świadczy o tym dopiero realne i rzeczywiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy. Samo podpisanie dokumentu umowy o pracę nie oznacza ważności oświadczeń woli stron w sytuacji, gdy strony te mają świadomość, że w rzeczywistości pracownik nie będzie świadczył pracy, a pracodawca nie będzie z tej pracy korzystać.

Sąd uznał, że nie można przyjąć, że wnioskodawczyni w pełni realizowała postanowienia umowy o pracę. W toku procesu nie wykazano, że pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, przez pięć dni w tygodniu, po osiem godzin dziennie. Wnioskodawca nie wykazał potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku powierzonym umową z dnia 16 grudnia 2013 roku A. Z. i korzystania z pracy tej osoby za wynagrodzeniem. Przed wskazaną datą i po 23 stycznia 2014 roku - po rozpoczęciu zwolnienia lekarskiego wnioskodawczyni, nie zatrudnił nikogo na takim stanowisku. Już samo zatrudnienie właśnie A. Z. na tym stanowisku budzi poważne wątpliwości z uwagi na brak wykształcenia kierunkowego i brak jakiegokolwiek doświadczenia w branży budowlanej. Nie chodzi tu bowiem tylko o zwykłą sprzedaż jakiegoś produktu czy usługi. W zakresie obowiązków A. Z. znajdowało się

między innymi sporządzenie kosztorysów, co niewątpliwie wymaga, jeśli już nie odpowiedniego wykształcenia (zwłaszcza w odniesieniu do kwestii technicznych), to chociażby jakiegokolwiek doświadczenia z poprzednich okresów zatrudnienia. Strony nie przedstawiły wiarygodnych dowodów w postaci dokumentów świadczących o wykonywaniu pracy przez wnioskodawczynię zwłaszcza dokumentów świadczących o faktycznym wykonywaniu czynności z zakresu obowiązków – kosztorysowania.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności sąd wskazał, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, sporna umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji obowiązków wynikających z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji sporną umowę o pracę, zgodnie z art. 83 § 1 k.c., należy uznać za pozorną, a więc nieważną. Nie doprowadziła, bowiem ona do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Tym samym nie zostały zatem spełnione ustawowe przesłanki objęcia A. Z. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o powołane wyżej przepisy oraz na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. Sąd orzekł jak w sentencji.

Apelację w imieniu A. Z. złożył jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok w całości zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego - art. 6 ust 1 pkt 1 , art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i ustalenie, że A. Z. zawarła umowę o pracę dla pozoru, zatem nie podlega ubezpieczenia om społecznym od 13 grudnia 2013 roku,

- naruszenie prawa materialnego - niewłaściwe zastosowanie art. 83 § 1 k.c. poprzez uznanie, że umowa o prace zostało zawarte zastała nie w celu faktycznej realizacji obowiązków wynikających z treści stosunku pracy, a jedynie w celu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w konsekwencji błędne uznanie zawartej umowy za pozorną,

- naruszenie prawa materialnego - niewłaściwe zastosowanie art. 22 kp

poprzez uznanie, że zawarta umowa o pracę nie doprowadziła do nawiązania stosunku pracy;

- sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez uznanie, że strony umowy o prace nie przedstawiły wiarygodnych dowodów świadczących o wykonywaniu pracy przez wnioskodawczynię zwłaszcza dokumentów świadczących o faktycznym wykonywaniu czynności z zakresu obowiązków – kosztorysowania,

- naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. – poprzez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego polegające na pominięciu faktu, że wnioskodawczyni udowodniła zawarcie umowy o prace w celu stałego i faktycznego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku w całości i uwzględnienie odwołania i zasądzenie na rzecz wnioskodawczyni kosztów postępowania.

### **Sąd Apelacyjny zważył:**

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, sąd odwoławczy, oceniając w jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Według jednolitego stanowiska judykatury, możliwość zakwestionowania oceny dowodów w postępowaniu apelacyjnym jest ograniczona i sprowadza się do sytuacji, w których skarżący wykaże, że ocena ta była rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racji skarżący zarzucając, że sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego. Błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Na wstępie należy zaznaczyć, że przedmiotem rozpoznania sądu w niniejszej sprawie było odwołanie od decyzji z 14 listopada 2014 roku, którą Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że A. Z. od dnia 16 grudnia 2013 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Usługi (...). Tymczasem, wcześniejszą decyzją z dnia 29 sierpnia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych w L. stwierdził, że A. Z. od dnia 2 stycznia 2014 roku nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Usługi (...). Od decyzji z dnia 29 sierpnia 2014 roku strony nie złożyły odwołań, co spowodowało, stała się ona prawomocna.

Tym samym przedmiot sporu w niniejszej sprawie mógł dotyczyć jedynie okresu od dnia 16 grudnia 2013 do 2 stycznia 2014 roku.

Kwestią sporną było, czy A. Z. oraz G. O. prowadzącego działalność gospodarczą a w okresie objętym zaskarżoną decyzją łączył stosunek pracy, co przekłada się na istnienie obowiązku ubezpieczenia społecznego z tytułu tego zatrudnienia. Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił okoliczności istotne, w tym fakty towarzyszące nawiązaniu spornego stosunku prawnego, jak również odnoszące się do rzeczywistej realizacji postanowień zawartej umowy. Sąd w szczególności trafnie odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom wnioskodawczynie, wskazanych w uzasadnieniu świadków, jak też dokumentacji pracowniczej jako wytworzonej na użytek niniejszego procesu. Nie sposób bowiem zaaprobować twierdzenia, że A. Z. faktycznie świadczyła pracę od dnia 16 grudnia 2013 r. Sąd szczegółowo wykazał wszystkie nieścisłości, sprzeczności i niekonsekwencje w twierdzeniach wnioskodawców.

Rozstrzygając niniejszą sprawę sąd trafnie zwrócił uwagę na brak jakiegokolwiek doświadczenia w branży budowlanej, brak praktyki i kwalifikacji wnioskodawczynie, do zajmowania stanowiska związanego z sporządzaniem kosztorysów, czy też specyficznych, związanych z zakresem działania firmy administrowaniem prac zleconych. W toku procesu nie wykazano, że wnioskodawczynie realizowała postanowienia umowy polegającej na świadczeniu pracy w pełnym wymiarze. G. O. nie wykazał potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku powierzonym umową z dnia 16 grudnia 2013 roku A. Z. i korzystania z pracy tej osoby za wynagrodzeniem. Przed wskazaną datą i po 23 stycznia 2014 roku - po rozpoczęciu zwolnienia lekarskiego wnioskodawczynie, nie zatrudnił nikogo na takim stanowisku. Strony umowy o pracę nie przedstawiły wiarygodnych dowodów w postaci dokumentów świadczących o wykonywaniu pracy przez wnioskodawczynie zwłaszcza dokumentów świadczących o faktycznym wykonywaniu czynności z zakresu obowiązków – kosztorysowania.

Istotne w sprawie było również to, że w realiach funkcjonowania firmy płatnika, nie było rzeczywistej potrzeby, by zatrudnić wnioskodawczynie na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie ulega wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika tylko wtedy, gdy pojawia się uzasadniona potrzeba, co nie miało miejsca w firmie płatnika. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

Reasumując, ustalenia Sądu Okręgowego są prawidłowe, zostały poczynione na podstawie wnikliwej oceny obszernego, zebranego w toku postępowania, materiału dowodowego, uwzględniającego kartotekę leczenia skarżącej. Żaden z przeprowadzonych dowodów nie został pominięty przy ocenie ich wiarygodności i przydatności do ustalenia okoliczności faktycznych rozpatrywanej sprawy. Sąd pierwszej instancji szczegółowo odniósł się do poszczególnych środków dowodowych, przekonująco wyjaśniając, któremu z nich należy przyznać walor wiarygodności i w jakim zakresie. Z kolei twierdzenia wnioskodawców pozostają w sprzeczności z zasadami wiedzy powszechnej, właściwego kojarzenia faktów oraz doświadczenia życiowego.

Przechodząc do analizy zarzutów apelacyjnych dotyczących naruszenia norm prawa materialnego należy podkreślić, że o tym czy strony nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241). W razie ustalenia, że stosunek pracy nie jest realizowany pomimo zawarcia umowy o pracę, nie następuje zatrudnienie pracownika, a zgłoszenie do ubezpieczenia ma z tej przyczyny charakter fikcyjny. Warunkiem objęcia ubezpieczeniem społecznym jest powstanie i faktycznego realizowanie stosunku pracy i jest to ogólna reguła dotycząca wszystkich osób. W konsekwencji stwierdzić należało, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym, wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121).

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji.

\_\_\_\_\_