

Sygn. akt: III AUa 120/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jacek Zajązkowski (spr.)

Sędziowie: SSA Iwona Szybka

SSO del. Beata Michalska

Protokolant: sekr. sądowy Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2013 r. w Łodzi

sprawy **E. J. i M. K. - Usługi (...) w Ł.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

o podleganie obowiązkowi ubezpieczenia,

na skutek apelacji E. J. i M. K. - Usługi (...) w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 26 listopada 2012 r., sygn. akt: VIII U 107/12;

oddala apelacje.

Sygn. akt III AUa 120/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 listopada 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Ł. stwierdził, że E. J. nie podlega od dnia 1 lipca 2011 roku ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek - USŁUGI (...) w Ł., podnosząc pozorność tej umowy o pracę, mającej na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, a nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy.

W odwołaniach od powyższej decyzji E. J. oraz płatnik M. K., reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika, wnieśli o jej zmianę i uznanie, że E. J. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 lipca 2011 roku, to jest od zgłoszenia do ubezpieczeń przez płatnika składek, w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę.

Zaskarżonym wyrokiem z 26 listopada 2012r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołania, orzekając jednocześnie o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że E. J. ur. (...), ma wykształcenie wyższe pedagogiczne; studnia ukończyła w lutym 2011 roku. W okresie studiów przez okres około 6 miesięcy świadczyła pracę w Firmie (...) jako pracownik biurowy za wynagrodzeniem 1.200 zł netto. Następnie była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna.

M. K. od 3 listopada 1992 roku prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą USŁUGI (...) w przedmiocie między innymi pozostałych pozaszkolnych form edukacji w tym konwersacji młodzieży w języku angielskim, gdzie indziej niesklasyfikowanych oraz w zakresie handlu laptopami, pośrednictwem wizowym, prowadzeniem spisu osób, które zamierzają wziąć udział w Loterii Wizowej do USA oraz pomocy tym osobom w znalezieniu pierwszej pracy w USA.

Od października 2010 roku M. K. poszukiwał pracownika - stażysty do wykonywania prac biurowych. W tym celu na przełomie września i października 2010 roku zamieścił ogłoszenia w gazecie (...).

M. K. wystąpił do Urzędu Pracy o przyznanie środków na staż. Składając wniosek do Urzędu Pracy nie wskazał jako stażystki E. J.. Urząd Pracy nie wyraził zgody na zatrudnienie w firmie (...) stażystki, gdyż pracodawca ten nie zadeklarował, że zatrudni pracownika po okresie 6 -miesięcznego stażu. Nadto Urząd Pracy uznał, że ustanowienie stanowiska asystentki w jego firmie nie ma sensu i nie jest uzasadnione.

W dniu 1 lipca 2011 roku E. J. zawarła z właścicielem firmy USŁUGI (...) M. (...) z siedzibą w Ł. umowę o pracę na czas określony na stanowisku kierownika sekretariatu w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.774,96 zł brutto.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 1 lipca 2011 roku E. J. została uznana za zdolną do wykonywania pracy na wymienionym wyżej stanowisku.

Żona M. K. jest siostrą męża E. J.. M. K. i E. J. mają stały kontakt telefoniczny i czasem spotykają się towarzysko.

Z dniem 1 lipca 2011 roku płatnik składek - USŁUGI (...) M. K. w Ł. dokonał zgłoszenia odwołującej do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego oraz wypadkowego z tytułu zawartej umowy o pracę.

Pracodawca nie sporządził w formie pisemnej zakresu obowiązków E. J. na wymienionym wyżej stanowisku. E. J. uzyskała jedynie zakres obowiązków. Miała wykonywać swoje czynności pracownicze w siedzibie firmy przy ul. (...) i należało do nich zajmowanie się dokumentami znajdującymi się w firmie poza dokumentami księgowymi, przygotowywanie materiałów reklamowych, ponadto miała też odbierać telefony, wywieszać flagę w odpowiednich datach, ustalać ze studentami, czy opłacają chesne, ustalać terminy przyścia studentów na zajęcia. Miała również pomagać w kontaktach z lektorami w firmie. Pracę miała świadczyć w godzinach od 10.00 do 18.00.

Pracodawca M. K. nie prowadził listy obecności. W firmie nie było zeszytu korespondencji wchodzącej i wychodzącej. Główna korespondencja firmy była prowadzona elektronicznie. M. K. sam zajmował się prowadzeniem kluczowej korespondencji w firmie.

Studenci rozpoczynali zajęcia około godziny 18.00. Zajęcia odbywały się do lipca (oprócz konwersacji).

Program dotyczący Loterii Wizowej do USA prowadzony przez firmę USŁUGI (...) przestał działać dla Polaków w okresie do września 2011 roku. Po tym terminie został ponowiony, przez miesiąc była dokonywana rekrutacja, a w maju 2012 roku były ogłoszone wyniki.

W dniu zawarcia umowy o pracę E. J. była w drugim miesiącu ciąży.

W okresie od 26 sierpnia 2011 roku ubezpieczona korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. W dniu (...)roku E. J. urodziła dziecko. Od dnia porodu przebywała na urlopie macierzyńskim, w okresie od 21 września 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku korzystała z urlopu wychowawczego. Od 21 września 2012 roku pracodawca skrócił E. J. wymiar czasu pracy do 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1.300 zł, na jej wniosek.

Brak ze spornego okresu jakichkolwiek dokumentów sporządzonych i podpisanych przez E. J., za wyjątkiem druku reklamacji laptopa w sierpniu 2011r., gdzie widnieje podpis odwołującej. Wszystkie dokumenty podpisywał

pracodawca osobiście. W firmie (...) nie były sporządzane dokumenty dotyczące odbytych zajęć w miesiącach lipcu i sierpniu.

Od 10 lipca do końca sierpnia 2011 roku M. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim i nie przychodził do siedziby firmy.

W 2011 roku w firmie USŁUGI (...) M. K. było zatrudnionych naprzemiennie dwóch nauczycieli języka angielskiego na podstawie umów zlecenia i wypłacane im było wynagrodzenie w wysokości 500 zł brutto miesięcznie bez względu na ilość dni i godzin zajęć. Jak w jednym miesiącu pracował jeden nauczyciel to w drugim pracował inny. Przykładowo w lutym 2011 roku pracownik E. M. N. prowadził konwersacje językowe z uczniami przez 8 dni miesięcznie, po 90 - 120 minut dwa razy w tygodniu. W lipcu odbyły się trzy konwersacje z ilością nie więcej, niż 5 osób. Zajęcia były dwa razy w tygodniu w środę i piątek po południu. W piątek od godziny 17.30 z jedną grupą 2 - osobową. Zajęcia trwały 90 minut.

Z końcem 2010 roku dochód firmy (...) wyniósł 59.884,60 zł, a z końcem 2011 roku – 35.359,99 zł.

W pierwszym kwartale 2011 roku firma USŁUGI (...) wychodziła z recesji. M. K. zarabiał rocznie 60 tys. zł, czyli średnio około 5 tys. zł brutto miesięcznie.

Płatnik składek od września 2011 roku zatrudnił pracownika M. G. na podstawie umowy o pracę na stanowisku konsultanta na 1/2 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w minimalnej kwocie - 750,00 zł brutto miesięcznie, a wraz z prowizją około 1000 zł brutto. Do podstawowych obowiązków pracowniczych M. G. należała organizacja kontaktów z USA. Ponadto zadaniem jego było generowanie miejsc pracy. Natomiast obowiązki E. J. takie jak wynoszenie flagi, odbieranie dokumentów oraz telefonów wykonuje M. K..

Od 1 listopada 2012 roku M. K. zatrudnił O. U. na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem (zasadniczym i prowizyjnym) w kwocie 1500 zł brutto miesięcznie. O. U. była we wcześniejszym miesięcznym okresie zatrudniona u wnioskodawcy na umowę o dzieło. Od listopada 2012 roku M. K. zatrudnia na umowę zlecenie jednego lektora z wynagrodzeniem 1.200 zł. brutto miesięcznie.

Pracodawca naliczył i odprowadził składki z tytułu zatrudnienia E. J., jako pracownika.

W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołujących E. J. i M. K. nie łączył stosunek pracy w myśl art. 22 § 1 k.p., a zawarta pomiędzy E. J. a firmą USŁUGI (...) M. K. umowa o pracę była umową pozorną i jako taka jest nieważna w świetle art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z tego też powodu E. J. nie spełniała warunku do objęcia ubezpieczeniami społecznymi pracowników w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 205 z 2009r., poz. 1585 – tekst jednolity ze zm.), od dnia 1 lipca 2011r., bowiem w tym okresie nie była osobą pozostającą w stosunku pracy zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy.

W apelacji M. K. zaskarżył powyższy wyrok w całości zarzucając błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że firmę Usługi (...) łączyła pozorna umowa o pracę, podpisana w związku z zajęciem E. J. w ciąży, braku potrzeby zatrudnienia przez firmę Usługi (...), wynagrodzenie Pani J. było rażąco wygórowane, Firma Usługi (...) nie zamierzała zatrudnić pracownika po 6 miesięcznym stażu, niektóre dokumenty zostały stworzone dla potrzeb postępowania, dowolną, a nie swobodną interpretację zeznań świadków i innych materiałów dowodowych, niezrozumiałe posłużenie się zeznaniami nieistniejących świadków niezrozumiałe zarzuty względem tradycyjnych procedur w firmie niestaranność, a wręcz niedbałość w wielu obszarach.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania.

Apelację wniosła również E. J., która zaskarżyła wskazany wyżej wyrok w całości, zarzucając: 1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 22 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że umowa o pracę zawarta przez strony miała charakter pozorny, podczas gdy w rzeczywistości była ona faktycznie wykonywana - co wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego;

- art. 6 ust. 1 p. 1, 8 ust.1, 11 ust.1 i 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez ich niewłaściwą wykładnię;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, nieuwzględnienie okoliczności podnoszonych przez ubezpieczoną i zainteresowanego mimo, że zeznania stron korespondują ze zgromadzonymi dokumentami oraz zeznaniami przesłuchanych świadków; nadto zaś wnioskowanie na podstawie poczynionych ustaleń w sposób sprzeczny z materiałem dowodowym.

Wobec powyższych zarzutów apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania, tj. orzeczenie, że podlega ona ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od dnia zatrudnienia - 1 lipca 2011 r.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że wbrew twierdzeniu Sądu I instancji organ rentowy nie udowodnił, iż ubezpieczona nie wykonywała pracy w firmie (...). Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego ubezpieczona przebywała w godzinach pracy w miejscu zatrudnienia. Okoliczność ta znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków: M. N., A. K., K. R. i P. W., które Sąd uznał za wiarygodne. Świadkowie mogli widywać ubezpieczoną rzadko, sporadycznie czy nawet jednorazowo, jednak każdy z nich widział ubezpieczoną w miejscu zatrudnienia, w innych niż pozostali świadkowie dniach i w odmiennych okolicznościach - przy wykonywaniu innych czynności niż pozostali. Każda z przesłuchanych osób wskazała, że widziała E. J. w miejscu wykonywania działalności przez zainteresowanego. Było to w okresie, w którym ubezpieczona zobowiązana była do przebywania w miejscu pracy. Świadek K. rozmawiała z E. J. o przepisach wizowych, widywała ją jak wystawiała stand z flagą amerykańską. Świadek E. M. N. potwierdził, że przebywała w biurze zainteresowanego, za biurkiem. Przygotowała mu kawę. Świadek K. R. wskazał iż to E. J. przyjęła od niego druk o reklamacji laptopa, tę czynność potwierdza także dokument z podpisem E. J.. Świadek P. W. zeznał, iż widywał E. J. parkującą białym f. na podwórku w bramie, w której znajdowało się biuro zainteresowanego, było to w godzinach pracy. Zeznał także, że widywał E. J. przy wywieszaniu flagi, obserwował ją jak siedziała przy biurku w biurze M. K., wchodziła lub wychodziła z pomieszczenia.

Wbrew twierdzeniu Sądu zatem, z zeznań przesłuchanych świadków, które korespondują z dokumentami przedłożonymi przez strony wynika, że E. J. faktycznie wykonywała pracę. Przebywała w miejscu pracy w godzinach wskazanych przez pracodawcę, była podporządkowana jego poleceniom służbowym. To, że z zeznań tych nie wynika szczegółowy opis obowiązków ubezpieczonej nie może świadczyć o tym, iż nie wykonywała ona pracy. Dla ustalenia pozorności czynności prawnej wymagane jest bowiem całkowicie niesporne ustalenie, że praca nie była faktycznie wykonywana za zgodą obu stron. Tymczasem, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika wprost, iż ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz zainteresowanego. Wniosek, że codziennie odwiedzała szwagra w żaden sposób nie znajduje uzasadnienia w ustalonych okolicznościach faktycznych. Wielokrotnie akcentowany przez Sąd fakt spowinowacenia stron nie powinien mieć przeważającego wpływu na treść rozstrzygnięcia. Fakt, iż strony były spowinowaczone wpłynął jedynie na sferę zaufania pracodawcy do pracownika, które było wyższe niż byłoby w przypadku osoby obcej. Zgodnie z zasadą poszanowania woli stron strony mogły ukształtować stosunek prawny je łączący w drodze dodatkowych ustnych uzgodnień i w zasadzie dowolnie, o ile nie sprzeciwia się temu istota stosunku prawnego lub przepis ustawy, zwłaszcza jeżeli nie zmierzały pozorować stosunku pracy i dokumentować zatrudnienia w celu późniejszego użycia dokumentacji w postępowaniu przed organem rentowym.

Podkreślić należy nietypowe podejście zainteresowanego jako pracodawcy kształtującego stosunki w przedsiębiorstwie z zatrudnianymi przez siebie osobami. Zainteresowany kilkakrotnie akcentował swobodne podejście do kwestii formalnych, podkreślał jednak potrzebę zaufania i rzetelnego wykonywania powierzonych zadań. Z tego względu wprowadził system prowizyjny wynagradzania dla części pracowników, z wyłączeniem jedynie E. J., której zasadnicza część obowiązków polegać miała na przebywaniu w biurze przedsiębiorstwa i obsłudze osób zainteresowanych jego usługami. Mimo to także ubezpieczona niekiedy wykonywała obowiązki poza ustalonymi godzinami pracy, choćby wykonując projekty ulotek wizowych. Wbrew także twierdzeniu Sądu nie jest kwestia

marginalną fakt, iż strony nadal kontynuują zatrudnienie, w obniżonym wymiarze czasu pracy. Strony zeznały, że planują ponowną zmianę wymiaru etatu na pełny począwszy od stycznia 2013r., co także winno być uwzględnione.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje nie są zasadne i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego, który wydał trafne rozstrzygnięcie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji jednoznacznie wynika, że pomiędzy E. J. a firmą USŁUGI (...) M. K. doszło do zawarcia umowy o pracę, która to umowa nie była realizowana. Sąd Apelacyjny w pełni podziela te ustalenia. Prawidłowość ustaleń Sądu w tym zakresie potwierdzają zarówno zeznania odwołujących, świadków, jak i dokumentacja przedstawiona w sprawie. W powyższych okolicznościach nie można zatem zgodzić się z twierdzeniami odwołujących, że umowa miała charakter realny, a strony łączył stosunek pracy. Takie twierdzenie nie znajduje uzasadnienia w świetle art. 22 § 1 k.p. i w zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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. Stwierdzić zatem należy, że stosunek pracy łączący E. J. i M. K. nie odpowiadał cechom wymienionym w powyższym przepisie. E. J. została zatrudniona na stanowisku kierownika sekretariatu, miała świadczyć pracę w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, za którą miał otrzymywać określone w umowie wynagrodzenie. Odwołujący jednak nie wykazali, że wnioskodawczyni codziennie w ściśle określonych godzinach i miejscu, w pełnym wymiarze czasu, świadczyła pracę na rzecz M. K. w granicach powierzonych obowiązków i stanowiska.

Żaden bowiem z przesłuchanych w postępowaniu świadków nie potrafił opisać, jakie dokładnie czynności wykonywała ubezpieczona w firmie (...) i czy mieściły się one w pojęciu stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z treścią spornej umowy. Nie sposób natomiast przyjąć, że do obowiązków wnioskodawczyni miało należeć jedynie okolicznościowe wywieszanie flagi i podawanie kawy. Ponadto, sam pracodawca nie posiadał dokładnej wiedzy w zakresie faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną czynności, gdyż w miesiącach: lipcu i sierpniu nie był obecny w siedzibie firmy z uwagi na zwolnienie lekarskie. Natomiast fakt, że świadkowie kilkakrotnie widzieli wnioskodawczynię w siedzibie firmy (...) nie może stanowić podstawy do uznania, że stanowiło to wykonywanie obowiązków pracowniczych. Zwłaszcza, że sama wnioskodawczyni zeznała, że utrzymuje ze szwagrem stałe kontakty natury towarzyskiej. W pełni uprawnione jest zatem stwierdzenie, że stosunek prawny łączący strony nie zawierał cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w świetle ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, istnieją podstawy do przyjęcia w rozpoznawanej sprawie pozorności umowy o pracę, w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., zawartej pomiędzy odwołującymi. Zgodnie z tym przepisem nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie dla pozorów. Pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają wywołania określonych skutków prawnych – skutków pozornie złożonych oświadczeń woli. Celem wykazania nieważności umowy z powodu jej pozorności niezbędnym jest udowodnienie, że obie strony miały świadomość i zamiar nie wywoływania skutków prawnych określonych w składanych oświadczeniach woli. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykazał pozorność spornej umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie istnieją także podstawy do przyjęcia – jak słusznie stwierdził również Sąd I instancji - że obu stronom spornej umowy o pracę przyświecał jedynie cel zapewnienia wnioskodawczyni świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wskazać przy tym należy, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r, III UK 156/05, LEX nr 272549). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia.

Istotnym jest natomiast, czy w związku z zawarciem umowy o pracę, zobowiązania z niej wynikające były wykonywane, a konkretnie czy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001r., II UKN 258/00, wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249).

E. J. jako kierownik sekretariatu miała wykonywać swoje czynności pracownicze w siedzibie firmy przy ul. (...) i należało do nich zajmowanie się dokumentami znajdującymi się w firmie poza dokumentami księgowymi, przygotowywanie materiałów reklamowych, ponadto miała też odbierać telefony, wywieszać flagę w odpowiednich datach, ustalać ze studentami, czy opłacają czesne, ustalać terminy przyścia studentów na zajęcia. Miała również pomagać w kontaktach z lektorami w firmie. Pracę miała świadczyć w godzinach od 10.00 do 18.00. Jednakże przedłożone przez odwołujących ulotki firmy (...) nie są dowodem na faktyczne świadczenie pracy przez wnioskodawczynię, albowiem nie wynika z nich, że to tylko i wyłącznie ona zajmowała się w pewnym zakresie ich stworzeniem w ramach stosunku pracy. Nadto brak pisemnego zakresu obowiązków powoduje, że niemożliwa jest weryfikacja dokonania przez wnioskodawczynię w pracy jakiejkolwiek czynności. Brak jest dokumentów, poza drukiem dotyczącym naprawy laptopa, sporządzonych własnoręcznie przez E. J. i przez nią podpisanych, które mogłyby stanowić dowód, że świadczyła pracę. Odwołujący nie przedstawili jakiejkolwiek korespondencji e - mailowej, którą wnioskodawczyni mogłaby prowadzić. W firmie nie było zeszytu korespondencji wchodzącej i wychodzącej, brak też wydruków o wypłacie wynagrodzenia.

Ponadto, słusznie uznał Sąd Okręgowy, zatrudnienie E. J. nie było ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Pracodawca nie przedstawił dowodów uzasadniających potrzebę zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę, zaś z pisma Powiatowego Urzędu Pracy wynika, że wnioskodawca nie był zainteresowany zatrudnianiem pracownika, po zakończonym stażu. E. J. została zatrudniona w okresie wakacyjnym (lipiec 2011r.) w sytuacji, gdy M. K. nie zatrudniał żadnego pracownika na umowę o pracę, a mało uczniów korzystało z usług firmy. Zajęcia prowadził przez lipiec tylko jeden nauczyciel zatrudniony na umowę zlecenia, który prowadził zajęcia jedynie dwa razy w tygodniu po około 90 minut.

W 2011 roku w firmie USŁUGI (...) M. K. w było zatrudnionych naprzemiennie tylko dwóch nauczycieli języka angielskiego na podstawie umów zlecenia i wypłacane im było wynagrodzenie w wysokości 500 zł miesięcznie bez względu na ilość dni i godzin zajęć. W okresie przebywania przez wnioskodawczynię na zwolnieniu lekarskim płatnik składek zatrudnił nowego pracownika M. G. na podstawie umowy o pracę, ale nie na tym samym stanowisku, co ubezpieczona, lecz na stanowisku konsultanta i tylko na 1/2 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie - 750 zł brutto miesięcznie. Do podstawowych obowiązków pracowniczych M. G. należała organizacja kontaktów z USA oraz generowanie miejsc pracy, czyli zupełnie inne czynności, niż te które miała wykonywać wnioskodawczyni, a także o zdecydowanie większych potrzebach dla rozwoju firmy niż usługi sekretarskie.

Nadto zauważyć należy również, że z końcem 2010 roku dochód firmy (...) wyniósł 59.884,60 zł, a z końcem 2011 roku – 35.359,99 zł, zaś wynagrodzenie wnioskodawczyni na podstawie spornej umowy wyniosło 2.774,96 zł brutto. W ocenie Sądu wynagrodzenie odwołującej było rażąco wygórowane i nieadekwatne do rodzaju powierzonych jej obowiązków, posiadanego stażu pracy, a nadto odbiegało od wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników zatrudnionych w firmie USŁUGI (...), w tym i właściciela firmy, który uzyskiwał w 2011 roku wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł brutto miesięcznie. Natomiast kierująca biurem firmy w R. O. U., zatrudniona w 2012 roku na podstawie umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 1500 zł brutto miesięcznie, a lektor zatrudniony na umowę zlecenia otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 1.200 brutto miesięcznie.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzić należy, że E. J. od dnia zawarcia umowy o pracę z M. K., tj. od 1 lipca 2011r. nie podlega z tytułu tego zatrudnienia ubezpieczeniom społecznym w myśl art. 6 ust. 1 i art., art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 205 z 2009r., poz. 1585 – tekst jednolity ze zm.).

Podniesione w apelacji zarzuty, co do prawidłowości przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie postępowania, są niezasadne. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji wyrokował po dokładnym wyjaśnieniu okoliczności sprawy, w oparciu o wystarczający materiał dowodowy, który ocenił nie przekraczając granic swobodnej oceny, o jakich mowa w art. 233 § 1 k.p.c.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji swojego wyroku.