

Sygn. akt III AUa 1559/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Maria Sałańska - Szumakowicz (spr.) SSA Jerzy Andrzejewski
Protokolant:	sekr.sądowy Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2017 r. w Gdańsku

sprawy D. D. (1), D. D. (2) i B. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji D. D. (1), D. D. (2), B. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 lipca 2016 r., sygn. akt VI U 819/16

oddala obie apelacje.

SSA Maria Sałańska - Szumakowicz SSA Michał Bober SSA Jerzy Andrzejewski

Sygn. akt III AUa 1559/16

UZASADNIENIE

Odwołujący się - D. D. (1) oraz jego dzieci B. i D. D. (2) wnieśli odwołania od decyzji z dnia 08 stycznia 2016 r. oraz z dnia 05 kwietnia 2016 r., którymi ZUS orzekł o niepodleganiu D. D. (1), jako pracownika u płatnika składek - D. i B. D. prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej (...), obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

W odpowiedzi na odwołania pozwany organ rentowy wniósł o ich oddalenie.

Zaskarżonym w niniejszym postępowaniu wyrokiem z dnia 13 lipca 2016 roku Sąd Okręgowy w Bydgoszczy oddalił odwołania. Sąd Okręgowy ustalił oraz zważył, co następuje:

Ubezpieczony D. D. (1) w okresie od dnia 31 grudnia 2008 r. do dnia 30 września 2015 r. prowadził własną działalność gospodarczą, której przedmiotem było wykonywanie (na zlecenie kontrahentów) transportu krajowego i międzynarodowego (w ostatnim okresie zatrudniał 6 kierowców).

Przynajmniej od 2014 r. zatrudniał w firmie swojego syna – B. D. (na stanowisku kierowcy) oraz córkę - D. D. (2) (na stanowisku spedytora). We wrześniu 2015 r. w/ w-ny zgłosił zawieszenie prowadzonej działalności gospodarczej, a w bieżącym roku (2016) ją zlikwidował.

Pod koniec kwietnia 2015 r. ubezpieczony uzyskał prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy z powodu schorzenia przelyku i narządów wewnętrznych.

W maju 2015 r. jego dzieci - D. i B. D. zawarły umowę spółki cywilnej, a z dniem 01 czerwca 2015 r. zarejestrowali działalność gospodarczą pod nazwą (...) spółka cywilna. Przedmiotem działalności jest transport krajowy i międzynarodowy.

Faktycznie działalność podjęli od czerwca 2015 r., bazując na firmie ojca - między innymi przejmując większość pracujących dla niego kierowców. W dniu 01 lipca 2015 r. w/w-ni zawarli z ojcem umowę o pracę na 1/2 etatu na stanowisku doradcy transportu - kierowcy.

Powyższe było podyktowane koniecznością posiadania certyfikatu kompetencji, niezbędnego dla prowadzenia tego rodzaju działalności (bez tego dokumentu nie mogliby wykonywać usług transportowych). Takim legitymował się jedynie D. D. (1).

Odwołujący D. i B. D. takowym dokumentem, pomimo podjęcia prób jego uzyskania nadal nie dysponują (nie zdali stosownych egzaminów). W okresie od dnia 14 lipca 2015 r. do dnia 16 września 2015 r. D. D. (1) pozostawał na zwolnieniu lekarskim z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, w związku ze schorzeniami stawów barkowych.

Znacznie wcześniej, bo już w maju (wizyta z 13 - tego) 2015 r. stwierdzano u ubezpieczonego bóle barków utrzymujące się od 5 miesięcy, ograniczenie odwiedzenia barków obu, ból w maksymalnych wychyleniach, bolesność BT i TM obu barków.

Rozpoznając dokładnie te same dysfunkcje (dodatkowo wymieniono "krepitacje w przestrzeni międzybarkowej") podczas wizyty w dniu 14 lipca 2015 r. po stwierdzeniu braku poprawy w stanie zdrowia lekarz prowadzący wystawił ubezpieczonemu zwolnienie lekarskie na okres od dnia 14 lipca 2015 r. do dnia 05 sierpnia 2015 r.

Za okres od dnia 19 do dnia 30 września 2015 r. w/w-ny otrzymał wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy (spółki (...)), a z dniem 01 października 2015 r. wystąpił z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego (zwolnienia lekarskie wystawiono do dnia 30 października 2015 r.).

W miejsce przebywającego na zwolnieniu (od dnia 14 lipca) ojca wspólnicy spółki cywilnej nie zatrudnili jakiegokolwiek innego pracownika. W styczniu 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony, D. D. (1) złożył jednak wypowiedzenie i od lipca tego roku nie pozostaje w zatrudnieniu w firmie dzieci. Tak w okresie formalnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jak i do chwili obecnej D. D. (1) wdrażał i nadal wdraża dzieci w wykonywanie działalności na rynku usług transportowych (pomaga - doradza w wyborze tras, w doborze kontrahentów itd.).

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił, co do zasady na podstawie zeznań w/w-nych oraz przedłożonych do sprawy dokumentów. Sąd Okręgowy nie dał jednak wiary wewnętrznie sprzecznym w części dotyczącej relacji jego (jako pracownika) z D., D. i B. D. (jako pracodawcami) zeznaniom świadka D.. W/w-ny jednoznacznie stwierdził, bowiem, iż przejście z firmy prowadzonej przez D. D. (1) do firmy (...) nie łączyło się z jakąkolwiek zmianą w jego pracy.

Tymczasem chwilę później oświadczył, iż o ile w okresie do maja 2015 r., czynności kierownicze w stosunku do niego pełnił D. D. (1), o tyle później polecenia takie mieli wydawać nominalni właściciele firmy – D. i B. D. (co pozostaje

w oczywistej sprzeczności ze wskazanymi wcześniej spontanicznymi zeznaniami co do braku jakichkolwiek zmian po przejściu do (...)).

Sąd I instancji także nie dał również wiary twierdzeniom odwołujących, jakoby w okresie od 01 do 15 lipca 2015 r. D. D. (1) wykonywał prace doradcy w ramach stosunku pracy - powyższemu przeczą choćby zeznania wspomnianego wyżej świadka D., który stwierdził, iż nie wie, czym w/w-ny zajmował się w firmie po jej przekazaniu dzieciom (kiedy miał się w niej pojawiać).

Tenże świadek pośrednio przyznał, iż czynności wykonywane przez D. D. (6) tak w tym okresie jak i okresie poprzedzającym (kiedy był jego szefem) w biurze (przy komputerze) niczym się w zasadzie nie różniły („...D. robił coś przy komputerze w biurze, wcześniej był szefem i też się zajmował w biurze...”).

W pozostałym zakresie Sąd I instancji uznał twierdzenia w/w-nych za miarodajne, zupełnie inaczej ocenił jednak, z punktu widzenia statusu odwołującego się w firmie (...), charakter jego aktywności. Przedłożona dokumentacja (w postaci korespondencji mailowej), jak słusznie zauważył organ rentowy, niczego do sprawy nie wnosi, albowiem wynika z niej jedynie tyle, iż rozmowy z zagranicznym kontrahentami prowadzone były w imieniu spółki (...), nie wiadomo natomiast czy faktycznie prowadził je D. D. (6) czy też jego dzieci (zwłaszcza zajmująca się wcześniej, w czasie zatrudnienia u ojca, spedycją córka). W żadnym razie dokumentacja ta, nawet gdyby uznać, iż pochodzi od odwołującego, nie stanowi dowodu na wykonywanie przez w/w-nego pracy w reżimie stosunku pracy.

Odwołanie w ocenie Sądu I instancji nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Okręgowy wskazał, że podziela stanowisko organu rentowego co do pozornego charakteru umowy o pracę zawartej przez wspólników spółki cywilnej (...) (D. i B. D.) z D. D. (1) (umowy zawartej w istocie pomiędzy synem i córką, a ojcem).

W ocenie Sądu Okręgowego odwołujący wraz z jego rzekomymi pracodawcami (wspólnikami spółki cywilnej (...)) usiłowali stworzyć jedynie pozory jego pracowniczego zatrudnienia w celu po pierwsze uzyskania możliwości dalszego prowadzenia dopiero co zarejestrowanej działalności gospodarczej (a w istocie kontynuowania tej wcześniej prowadzonej wcześniej przez ojca), po drugie zaś umożliwienia ojcu korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby. I to mimo, że tenże ubezpieczony D. D. (1) korzystał już w tym czasie (od maja 2015) z prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Zdaniem Sądu I instancji w spornym okresie zatrudnienia odwołującego przypadającym od 01 do 13 lipca 2015 r. ubezpieczony pracy w rozumieniu stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 kodeksu pracy, czyli w reżimie stosunku pracy nie tylko nie świadczył, ale strony zawierając umowę o pracę nie miały nigdy zamiaru, aby w takich ramach ją świadczył.

Sąd Okręgowy wyeksponował, że sami odwołujący w zasadzie przyznali, iż faktycznym i głównym powodem podpisania (zawarcia) umowy o pracę pomiędzy nimi była konieczność zatrudniania przez dopiero, co zarejestrowaną przez D. i B. D. (od czerwca 2015 r.) acz stanowiącą oczywistą kontynuację tej prowadzonej wcześniej przez ojca firmę (spółkę cywilną (...)) osoby posiadającej stosowne uprawnienia pozwalające świadczyć usługi transportowe na rynku (przewozy krajowe i międzynarodowe).

Chodziło o dokument określany, jako certyfikat kompetencji (przekładający się na posiadanie licencji) umożliwiający prowadzenie im (kontynuowanie przejętej od schorowanego ojca) tego rodzaju działalności gospodarczej. Taką osobą posiadającą niezbędne uprawnienia był prowadzący od wielu lat własną firmę i przynajmniej od roku (lub półtora roku) zatrudniający w niej dzieci (B. D. na stanowisku kierowcy i D. D. (2) na stanowisku spedytora) odwołujący D. D. (1).

Zasadnicze wątpliwości budziło już samo zachowanie przez w/w-nego zdolności do wykonywania pracy w ramach pracowniczego zatrudnienia (nawet na pół etatu) w spółce (...). Wg odwołujących w/w-ny, wcześniej właściciel firmy, która została przez nich przynajmniej formalnie przejęta (poprzez założenie spółki cywilnej (...), do której przeszła większość dotychczasowych pracowników odwołującego się, co wynika zarówno z zeznań odwołujących jak

i zawnioskowanego przez nich świadka) miał jakoby pozostawać zdolny do pracy (w zakresie zachowanej częściowej zdolności do pracy, w pozostałej bowiem - schorzeń przełyku korzystał z renty) raptem dnia 13 dni lipca.

Tymczasem z pozyskanej dokumentacji medycznej wynika, że schorzenia z powodu których D. D. (1) już w połowie lipca, a zatem niecałe 2 tygodnie od rzekomego podjęcia pracy w spółce (...) zaczął korzystać ze zwolnienia lekarskiego, występowały u niego w tym samym nasileniu już w maju 2015 r.

Niedającym się w tym stanie rzeczy racjonalnie wytłumaczyć było podjęcie przez ubezpieczonego mimo braku poprawy stanu zdrowia zatrudnienia w ramach umowy o pracę Tym bardziej, jeżeli się zważy, iż schorzenia te (stanowiące podstawę wystawienia od 14 lipca 2015 r. ZUS ZLA) były schorzeniami współistniejącymi z tymi, z powodu których od kwietnia korzystał on z prawa do renty.

Pomijając jednak powyższy aspekt sprawy, obowiązki pracownicze ubezpieczonego jak utrzymuje strona odwołująca się miały sprowadzać się w tym czasie do udzielania porad i konsultacji pozwalających na sprawne prowadzenie firmy. Strona powodowa nie przedstawiła jednak w zasadzie jakiegokolwiek konkretnego dowodu na wykonywanie przez ubezpieczonego w ramach zawartej umowy o pracę tego rodzaju czynności pracowniczych. Przedłożona korespondencja mailowa potwierdza jedynie kontakty z kontrahentami zagranicznymi spółki (...), nie wynika z niej natomiast, aby prowadził ją właśnie ubezpieczony.

Abstrahując jednak od tego (to jest, że strona nie wykazała wprost wykonywania przez ubezpieczonego tego typu obowiązków pracowniczych) i zakładając nawet, że współpraca pomiędzy stronami umowy o pracę w pierwszych dniach lipca tak właśnie wyglądała (to jest, że ubezpieczony udzielał porad, doradzał, kontaktował się z kontrahentami) Sąd I instancji stwierdził, iż w istocie opisywana przez odwołujących aktywność D. D. (1) była tożsama z tą, jaką wykazywał wcześniej w ramach prowadzonej przez siebie działalności (od września 2015 r. zawieszanej, a wcześniej już wygaszanej).

Ewentualna różnica wyrażała się jedynie w ograniczeniach wynikających ze stanu zdrowia sprowadzających się do mniejszej ilości pracy lub niemożności wykonywania ewentualnych prac o charakterze fizycznym (jak np. załadunek samochodów), o ile w ogóle D. D. (1) w schyłkowym okresie działalności jego własnej firmy takowe wykonywał. Fakt wykonywania przez ubezpieczonego tego rodzaju czynności poddają w wątpliwość zeznania świadka D., który kojarzył „szefa” (z okresu zatrudnienia w jego firmie) z pracy w biurze, przy komputerze, a nie z prac fizycznych.

Nadto jak wynika pośrednio z zeznań odwołujących, ubezpieczony nie miał wyznaczonych godzin pracy, a porad i konsultacji udzielał (a w każdym razie mógł udzielać) zamieszkując razem z dziećmi o każdej porze dnia i nocy (w dowolnych godzinach). Co więcej tego rodzaju doradztwem i konsultacjami odwołujący musiał zajmować się także po 15 lipca 2015 r., spółka nie zatrudniła bowiem w jego miejsce innego pracownika (na takim stanowisku). Powyższe zresztą odwołujący przyznali oświadczając, iż D. D. (1) z uwagi na swoją wiedzę (potencjał intelektualny) i wieloletnie doświadczenie pomaga w prowadzeniu firmy do dnia dzisiejszego.

W ocenie Sądu Okręgowego w relacjach stron nie funkcjonował stosunek podległości. Praca nie była wykonywana pod kierownictwem D. i B. D., ani w czasie i miejscu przez nich wyznaczonym. W istocie, bowiem to nie kto inny jak właśnie D. D. (1) wprowadzał własne dzieci w arkana prowadzonej wcześniej przez siebie wiele lat działalności gospodarczej, której przedmiotem były przewozy krajów i międzynarodowe. To on stworzył firmę, którą następnie z uwagi na pojawiające się coraz większe ograniczenia zdrowotne (i uzyskanie w związku z tym renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy) przekazał D. i B. D..

W świetle zasad doświadczenia życiowego i racjonalnego rozumowania nie do przyjęcia jest teza, iż role stron uległy tak diametralnemu odwróceniu i odwołujący był zmuszony stosować się do poleceń dzieci nawet, jeżeli chodziłoby nie o kwestie merytoryczne (w tym zakresie wiedza i nieporównywalnie mniejsze doświadczenie ustępowały tym posiadanym przez odwołującego się), a organizacyjne, dotyczące np. czasu, miejsca pracy czy podjęcia konkretnych czynności.

Nie było zatem żadnego racjonalnego powodu (za wyjątkiem możliwości wylegitymowania się stosownymi uprawnieniami oraz zamiaru zapewnienia ojcu na nadchodzące miesiące dodatkowego źródła dochodu w postaci zasiłku chorobowego) dla zatrudniania ubezpieczonego na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu.

Spółka cywilna (...) funkcjonowała już od 01 czerwca, gdyby zatem rzeczywiście koniecznym było zatrudnienie doradcy i konsultanta znacznie bardziej celowym byłoby uczynienie tego już od momentu podjęcia działalności przez spółkę (a nie od lipca). Niezbędnym byłoby też zatrudnienie takiej osoby w okresie przebywania ojca na zwolnieniach lekarskich (lipiec - październik 2015 r.).

W stanie zdrowia ubezpieczonego na przestrzeni maj – lipiec 2015 nie doszło do żadnych zmian, co w wątpliwość poddaje możliwość świadczenia przezeń przy tym samym utrzymującym się złym stanie zdrowia pracy w reżimie stosunku pracy i podważa sens zawierania umowy o pracę. O tym, że odwołujący pracy tej był jej w wymiarze połowy etatu już wtedy świadczyć, przekonuje fakt, że już po 15 dniach od jej rozpoczęcia zaczął korzystać ze zwolnienia chorobowego.

Jedynym racjonalnym wyjaśnieniem dla podpisania z nim umowy o pracę jest pełna świadomość obu stron, iż pracy w ramach stosunku pracy odwołujący i tak faktycznie świadczyć nie będzie, a podpisanie umowy o pracę następuje wyłącznie w celu umożliwienia spółce wylegitymowania się certyfikatem bezpieczeństwa oraz przy okazji uzyskania przez ubezpieczonego dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby.

Reasumując, celem zawarcia umowy nie było faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczonego, a jego figurowanie na liście pracowników, jako posiadającego stosowne uprawnienia (certyfikat kompetencji) i uzyskanie dodatkowego w stosunku do pobieranej renty dochodu w formie zasiłku chorobowego z tytułu fikcyjnego zatrudnienia.

Ubezpieczony nie wykonywał pracy ani pod kierownictwem syna i córki, ani w czasie i miejscu przez nich wyznaczonym. Bez wątplenia pomagał dzieciom, co w pełni zrozumiale, przejąc i poprowadzić dalej prowadzoną wcześniej wiele lat działalność gospodarczą (rozwinętą i dobrze funkcjonującą na rynku firmę), której z uwagi na stan zdrowia nie był już w stanie w dotychczasowym zakresie lub nie zamierzał samodzielnie wykonywać.

Z uwagi na brak wykonywania czynności o charakterze pracowniczym, brak podporządkowania, oraz brak rzeczywistego wyznaczenia miejsca i czasu pracy ubezpieczonego, istniejąca pomiędzy stronami relacja mimo formalnie zawartej umowy nie była stosunkiem pracy (w rozumieniu art. 22 k.p.). O ile odwołujący wykonywał jakieś czynności w okresie pierwszych 2 tygodni lipca to były to te same czynności (typu załatwianie zleceń przewozowych, organizowanie pracy kierowców zatrudnianych przez (...), wytyczanie tras itp.) jakie wcześniej wykonywał jako prowadzący firmę przewozową. Były to czynności nieodłącznie związane z profilem prowadzonej przez siebie wcześniej działalności.

Powyższe wynika z zeznań świadka D., który przyznał, iż po przejęciu firmy przez dzieci D. D. (6) jakieś bliżej niesprecyzowane czynności wykonywał w biurze, tak jak miało to miejsce wcześniej, kiedy osobiście prowadził przedmiotową działalność, jako właściciel firmy. W tym kontekście można byłoby, co najwyżej mówić o statusie ubezpieczonego, jako osoby współpracującej w ramach działalności gospodarczej zarejestrowanej na dzieci.

Odnosząc powyższe do relacji stron w niniejszej sprawie, należy zauważyć, iż odwołujący (dzieci i ojciec) pozostawali w spornym okresie we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracowali (w zakresie, na jaki pozwalał oczywiście stan zdrowia D. D. (6)) w prowadzeniu rodzinnej firmy. Obecnie zaś tego typu aktywność polegającą na wdrażaniu w zarządzanie przejętą od niego firmą strony próbują „podciągnąć” pod rzekome świadczenie pracy w ramach fikcyjnego (pozornego) stosunku pracy.

Dwie identyczne apelacje od wyroku Sądu Okręgowego wywiedli: D. D. (1) oraz D. i B. D. wskazując, że zaskarżają rozstrzygnięcie Sądu I instancji w całości, zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego przez dowolną, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w konsekwencji błędne zastosowanie przepisów prawa materialnego do ustalonego w sprawie stanu faktycznego,
2. Naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 k.p. poprzez jego niewłaściwą interpretację i przyjęcie, że umowa łącząca ubezpieczonego z płatnikiem nie miała charakteru stosunku pracy.

Wskazując na te zarzuty ubezpieczony oraz płatnik składek wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonych decyzji ZUS i orzeczenie, że D. D. (1), jako pracownik u płatnika składek D. D. (2) i B. D. (wspólników spółki cywilnej) podlega obowiązkowo od dnia 01 lipca 2015 r. ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, a ponadto o zasądzenie od ZUS zwrotu kosztów postępowania, za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji stwierdzono, że Sąd Okręgowy w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. W uzasadnieniu wyroku Sąd I instancji stwierdził, że nie dał wiary zeznaniom świadka M. D. albowiem były one wewnątrznie sprzeczne. Dowodem sprzeczności w ocenie Sądu ma być rzekomo fakt, iż świadek najpierw zeznał że przejście do firmy (...) nie wiązało się dla niego z zmianą w jego pracy, po czym chwilę później oświadcza, że do czerwca 2015r. polecenia wydawał jemu D. D. (1), a od lipca 2015r. jego dzieci. Taka interpretacja Sądu jest dużym nadużyciem ponieważ te dwa stwierdzenia zostały wyjęte przez Sąd z kontekstu i bezpodstawnie zestawione jako sprzeczne.

W pierwszej części zeznań świadek był pytany o swoją sytuację zawodową. Na pytanie „czy zmieniło się coś w Pana warunkach zatrudnienia, sposobie świadczenia pracy?” świadek odpowiedział: „nic się nie zmieniło w mojej pracy, warunkach zatrudnienia”. Oczywiście jest, że świadkowi chodziło to, iż nadal jest zatrudniony na stanowisku kierowcy na umowę o pracę i otrzymuje zbliżone wynagrodzenie - tak bowiem każda osoba zinterpretowałaby pytanie. W dalszej części rozprawy świadek otrzymał szczegółowe pytania w zakresie jego relacji z D. D. (1) i jego dziećmi. Wówczas wskazał, że do czerwca 2015 r. polecenia i inne czynności związane z byciem przełożonym wykonywał w stosunku do niego D. D. (1), a od lipca 2015 jego dzieci. Wyciąganie z kontekstu tych dwóch wypowiedzi (dotyczących tak naprawdę różnych kwestii) i konfrontowanie ich jest dużym nadużyciem, a wręcz szukaniem na siłę sprzeczności w zeznaniach świadka. Zeznania świadka były logiczne, odpowiadał na zadane pytania spontanicznie i zgodnie ze swoją wiedzą. Zestawianie dwóch zdań wyjętych z kontekstu jest niedopuszczalne.

Zaskakujący jest też zdaniem apelujących sposób zinterpretowania przez Sąd Okręgowy wypowiedzi świadka, że w okresie od 01 do 15 lipca 2015 r. D. D. (1) pojawiał się w biurze i pracował przy komputerze - przy czym świadek nie był w stanie określić, jakie dokładnie czynności wykonywał ubezpieczony. Sąd I instancji przyjął absurdalne założenie, że skoro wcześniej, jako szef swojej firmy ubezpieczony również pracował przy komputerze, to czynności przez niego wykonywane, jako pracownik oraz jako osoba prowadząca działalność w zasadzie się nie różniły.

Oczywistym w percepcji skarżących jest, że pracując przy komputerze można wykonywać bardzo wiele różnych czynności. Idąc natomiast tokiem myślenia Sądu można uznać, że wszystkie osoby pracujące przy komputerze robią to samo - co jest oczywiście sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Świadek mógł nie wiedzieć, jakie dokładnie czynności wykonywał ubezpieczony, bo jak sam zeznał pracując, jako kierowca „przychodził do pracy o godz. 8, tankował samochód i dostawał zlecenie wyjazdu”.

Z zeznań świadka wynika natomiast, że w pierwszej połowie lipca 2015 r. ubezpieczony przychodził do pracy do biura firmy (...). Zeznał też, że biuro firmy znajduje się w innej części miasta aniżeli miejsce zamieszkania, co zresztą potwierdza porównanie adresu ubezpieczonego i siedziby spółki cywilnej. Sąd nie odniósł się do tej kwestii w uzasadnieniu. Jaki zatem był cel wizyt ubezpieczonego w firmie w tamtym czasie? Ponadto, w aktach sprawy znajdują się sporządzone przez ubezpieczonego wykazy kosztów przewozu ze wskazaniem najbardziej opłacalnych tras. Fakt sporządzania ich przez ubezpieczonego potwierdzili w swoich zeznaniach ubezpieczony i płatnik. Sąd Okręgowy w

uzasadnieniu nie odniósł się jednak do tej kwestii - nie wskazał czy uznał je za wiarygodne, czy też niewiarygodne i dlaczego.

Sprzecznie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceniona została też przez Sąd I instancji przedłożona do sprawy dokumentacja mailowa. W mailu z dnia 02 lipca 2015 r. osoba z firmy (...) przesyła na adres dobrzański@interia.eu propozycję współpracy, natomiast w wiadomości mailowej z dnia 30 października 2015 r. osoba z tej samej firmy wysłała korespondencje mailową na adres tradainfo1@gmail.com z prośbą o podpisanie załączonej umowy.

W piśmie procesowym, do którego załączono wydruki maili wskazano, że propozycję współpracy otrzymał D. D. (1) (co wynika choćby z adresu mailowego), który polecił kontrahenta Spółce (...) i za jego rekomendacją doszło do zawarcia umowy. Zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują na prawdziwość tego twierdzenia, albowiem żadna z firm nie przysłałaby oferty do podmiotu, który jest na rynku raptem od miesiąca.

Przesłanie oferty świadczy, że firma musiała wcześniej współpracować z tym podmiotem - co ewidentnie wskazuje na ubezpieczonego. Trudno też uwierzyć, że jakakolwiek firma podpisałaby kontrakt na stałe zlecenia na trasach międzynarodowych z nowopowstałą na (...) Spółką (...) - konieczna była rekomendacja osoby funkcjonującej już wiele lat na rynku, z wyrobioną pozycją w branży, tj. ubezpieczonego.

Niezrozumiałe jest też poddanie w wątpliwość faktu, iż pozostałe maile stanowią dowód na przyjęcie przez T. zleceń od poleconych przez ubezpieczonego firm. Skoro ubezpieczony miał doświadczenie w tej branży to oczywistym jest, że osoby z mniejszym doświadczeniem na rynku kierowały się jego opinią - w takim też celu został on zatrudniony. W/w czynności doradcze mieściły się w ramach zakresu obowiązków ubezpieczonego, jako pracownika Spółki, i tym samym były wykonywane w ramach stosunku pracy.

Sąd Okręgowy wydając wyrok nie oparł się na całym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Takie wybiórcze podejście do oceny materiału dowodowego jest niedopuszczalne. Co więcej, sposób interpretacji dowodów - chociażby zeznań świadka czy przedłożonych dokumentów - jest sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Można powiedzieć, że wręcz rażąco dyskryminujący dla strony odwołującej się. Część dowodów (korzystnych dla odwołujących się) została pominięta przez Sąd w ustaleniach stanu faktycznego.

Odnosząc się do drugiego zarzutu apelacji należy wskazać, że dokonano naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 kodeksu pracy poprzez uznanie, że strony nie łączył stosunek pracy.

Niedopuszczalne są twierdzenia, jakoby umowa o pracę została zawarta w celu otrzymania dodatkowego świadczenia z ZUS. Na jakiej podstawie Sąd I instancji przyjął, że ubezpieczony musiał wspomóc się finansowo dodatkowym świadczeniem. Tym bardziej, że otrzymana od ZUS kwota to ok. 850,00 zł. Skoro ZUS uznał, że D. D. (1) nie podlega ubezpieczeniu, jako pracownik Spółki (...), to jakie było uzasadnienie dla przyjmowania od pracodawcy comiesięcznych deklaracji oraz opłacanych składek, aż do końca czerwca 2016 r. Nie miało miejsca żadne wyłudzenie świadczeń - to ZUS dobrowolnie wypłacił je ubezpieczonemu. Nie wiadomo, na jakiej podstawie Sąd uznał, że zamiarem ubezpieczonego było nie świadczenie pracy na rzecz Spółki a jedynie uzyskanie świadczenia.

Nieprawdziwe jest także twierdzenie Sądu, że ubezpieczony „nie wykonywał pracy pod kierownictwem dzieci, ani w czasie i miejscu przez nich wskazanym.”. Ubezpieczony w okresie 01-15 lipca 2015 r. wykonywał czynności na rzecz Spółki w reżimie stosunku pracy. Fakt jego obecności w siedzibie Spółki w okresie od 01 do 15 lipca 2015 r. potwierdził w swoich zeznaniach świadek D. - w tym zakresie Sąd Okręgowy nie odmówił wiarygodności jego zeznaniom. Umowa zawarta była na 1/2 etatu, co wiązało się z obecnością pracownika przez 4 godziny dziennie. Podpisywana była lista obecności.

Ponadto praca ubezpieczonego była wykonywana w ramach pracowniczego podporządkowania. To, że zakres jego obowiązków, jako pracownika Spółki pokrywał się w pewnym zakresie z czynnościami, które wykonywał wcześniej

w swojej firmie (tj. wytyczanie optymalnych tras kierowcom i doradzanie w sprawie kontrahentów) nie może automatycznie wykluczać istnienia stosunku pracy.

Wiele osób prowadzących działalność po jej zakończeniu zatrudnia się w tej samej branży i wykonuje analogiczne czynności na rzecz pracodawcy. Ubezpieczony wykonywał ściśle określone przez pracodawcę czynności, tj. zajmował się doradztwem w zakresie wytyczania optymalnych tras oraz doradztwem w zakresie nierzetelnych klientów. Wykonywanie tych, a nie innych czynności potwierdziły zeznania ubezpieczonego i płatnika oraz przedłożona dokumentacja (przygotowane przez ubezpieczonego kalkulacje tras i korespondencja mailowa). Dla uznania, że istnieje pracownicze podporządkowanie należy stwierdzić fakt wykonywania przez pracownika czynności zleconych jemu przez pracodawcę, bez możliwości samodzielnego określania przez pracownika bieżących zadań.

Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r. w sprawie o sygnaturze: II PK 352/14).

Zakres jego obowiązków był ściśle określony i tylko takie wykonywał w ramach umowy o pracę. Wynikało to chociażby z jego stanu zdrowia, przez co zdecydował się na pracę na 1/2 etatu i na wykonywanie ściśle ograniczonych w umowie obowiązków. Fakt, że ubezpieczony pomagał - i nadal pomaga - jako ojciec swoim dzieciom również w innych kwestiach, poza wyznaczonymi godzinami pracy już w domu, nie może być uzasadnieniem dla twierdzenia, że wyznaczone czynności wykonywane w przedmiotowym okresie w siedzibie Spółki nie były czynnościami świadczonymi w ramach stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie i o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska organ rentowy odniósł się do zeznań świadka M. D. oraz zakwestionował motyw kierujący płatnikiem do zatrudnienia ubezpieczonego, w konkluzji stwierdzając, iż aprobuje orzeczenie wydane przez Sąd Okręgowy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje ubezpieczonego oraz płatnika składek nie zasługują na uwzględnienie.

Istota sporu w niniejszym postępowaniu sprowadzała się do oceny ważności prawnej płatnika składek, której konsekwencją było zgłoszenie D. D. (1) do ubezpieczeń społecznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego rozstrzygnięcia doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że wyrok Sądu Okręgowego został oparty na prawidłowych ustaleniach faktycznych, poczynionych w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c., uzasadniających w całości przyjętych faktów podstawę dla stanowczego rozstrzygnięcia w sprawie. Sąd pierwszej instancji wskazał również w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonania sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna 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 – wążąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). Zdaniem Sądu Apelacyjnego ocena dowodów zaprezentowana przez Sąd Okręgowy spełnia powyższe kryteria.

Należy na wstępie wskazać, iż Sąd odwoławczy orzeka w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu

przed sądami obu instancji dowodów. Kluczowy zarzut apelacji sprowadzający się do twierdzeń stron o błędnej oraz sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, oceny materiału dowodowego, wymaga od strony wykazania na podstawie argumentów natury jurydycznej, na czym polega nieprawidłowość postępowania sądu w zakresie oceny dowodów i wynikających z nich ustaleń faktycznych, w tym w szczególności, dlaczego uznanie pewnych dowodów za szczególnie doniosłe dla rozstrzygnięcia i obdarzenie ich wiarygodnością, przy równoczesnej odmowie nadania tych walorów dowodom przeciwnym, nie da się pogodzić z zasadami doświadczenia życiowego czy regułami logicznego rozumowania, zgodnie z utrwalonym i podzielanym przez Sąd Apelacyjny, w składzie rozstrzygającym niniejszą sprawę, stanowiskiem Sądu Najwyższego, sądów powszechnych oraz doktryny.

Do zanegowania oceny zgromadzonych w toku postępowania pierwszo-instancyjnego dowodów nie wystarcza poprzestanie na wyrażeniu odmiennej oceny poszczególnych dowodów oraz przedstawieniu własnej wersji zdarzeń, zdaniem strony prawdziwej, opartej na odmiennej od oceny dokonanej przez Sąd. Sądowej oceny materiału dowodowego nie wzrusza ani potencjalnie możliwa alternatywna ocena dowodów, czy też brak aprobaty dla oceny dokonanej przez sąd, do zakwestionowania, której nie wystarczają także próby wykazania rzekomo właściwej intencji składanych przez świadków zeznań, czy też bezpodstawne zarzucanie dyskryminacji lub wybiórczego traktowania poszczególnych dowodów. Sąd Apelacyjny wskazuje, że z istoty postępowania wynika konieczność dokonania selekcji poszczególnych dowodów, a następnie dokonania ich oceny zgodnie z kryteriami wiedzy, logiki, doświadczenia życiowego.

Podkreślenia wymaga, iż swobodna ocena dowodów jest jednym z podstawowych elementów składających się na jurysdykcyjną kompetencję sądu, który bezpośrednio je przeprowadza. Wobec tego, nawet w sytuacji, gdy z treści zgromadzonego w sprawie materiału można wywieść w zakresie ustaleń faktycznych równie logiczne wnioski, przeciwne do tych, które sformułował sąd, dopóty ocena dowodów, która była podstawą dla takich ustaleń mieści się w granicach wyznaczonych przez kryteria wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. i nie można zasadnie mówić o naruszeniu tego przepisu. Z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie.

We wstępie rozważań materialno – prawnych, co do istoty stosunku pracy wspomnieć należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Jest to jednak konsekwencja zawarcia umowy o pracę a nie cel sam w sobie podpisania dokumentu, który strony nazwą umową o pracę. Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest, więc istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność.

Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 121; dalej: ustawa systemowa), jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jest zgodnie z art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy, przy czym na podstawie art. 13 pkt 1 ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22 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 pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są to: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy.

Określona więc społeczna nabiera cech stosunku pracy z art. 22 k.p. przez swój przedmiot, na który składają się dwa podstawowe zobowiązania stron - jednej strony do wykonywania pracy określonej rodzajowo na rzecz drugiej strony i pod jej kierownictwem, i drugiej strony - do zatrudniania za wynagrodzeniem swojego kontrahenta. Tak

określony przedmiot stosunku pracy wyznacza także jego charakter prawny. Ze swej istoty stosunek pracy ma charakter zobowiązania wzajemnego - każda z jego stron jest jednocześnie zobowiązana i uprawniona względem drugiej strony. Podmiot zobowiązany do wykonywania pracy jest jednocześnie uprawniony do m.in. wynagrodzenia podmiot zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia jest natomiast uprawniony do żądania wykonywania pracy podporządkowanej. Podstawowe zobowiązanie pracownika wynikające ze stosunku pracy ma charakter zobowiązania do starannego działania, a nie do osiągnięcia określonego rezultatu. Najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie.

Została ona wyrażona w przepisie art. 22 k.p. przede wszystkim za pomocą parametru "kierownictwa pracodawcy". Ponadto ustawodawca wskazał na dodatkowy element, jakim jest wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Można, więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice owego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy. Podporządkowanie to określa się mianem podporządkowania organizacyjnego. Dla celów ubezpieczeń społecznych definicja pracownika wynikająca z przepisów kodeksu pracy doznaje zarówno ograniczenia, jak i rozszerzenia. Ograniczenie dotyczy osób współpracujących z płatnikiem składek, będącym osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą lub będącą zleceniodawcą. Osoba zatrudniona na umowę o pracę, pomimo że jest pracownikiem, dla celów ubezpieczeń społecznych będzie traktowana jak osoba współpracująca, jeżeli spełnia kryteria określone w art. 8 ust. 11 u.s.u.s dla uznania jej za osobę współpracującą.

Wybór przez strony określonego reżimu zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Każdy z typów zatrudnienia znalazł swoje odrębne uregulowanie prawne. Połączenie się kontrahentów zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy. Zawarcie umowy o charakterze cywilnoprawnym poddaje ten stosunek prawny pod regulację określoną w prawie cywilnym, ze szczególnym uwzględnieniem szeroko dopuszczalnych postanowień umownych. Cywilnoprawne formy zatrudnienia charakteryzują się dużą różnorodnością. Kodeks cywilny wymienia umowy nazwane, takie jak umowa o dzieło, umowa zlecenia (w tym umowa o świadczenie usług określona w art. 750 k.c.) czy umowa agencyjna. Dodatkowo praktyka wykształciła tzw. umowy menedżerskie, czyli umowy o świadczenie usług zarządzania. Praca - w szerokim ujęciu - może być również świadczona na podstawie umów mieszanych, czyli łączących cechy kilku więzi prawnych.

Przechodząc do wykładni przepisu art. 22 k.p. Sąd Apelacyjny wskazuje, że zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. 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. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Sąd Apelacyjny stwierdza, iż nie można przypisać pozornego charakteru umowy o pracę, jeżeli były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy.

Podkreślić w tym miejscu należy, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej o określonych kompetencjach. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac zakreślonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 02 lutego 2002 roku w sprawie o sygn. akt II UKN 359/99, OSNP 2001/ 13/447; z dnia 17 marca 1998 roku w sprawie o sygn. akt II UKN 568/97, OSNP 1999/5/187; z dnia 04 lutego 2000 roku w sprawie o sygn. akt II UKN 362/99, OSNP 2001/13/449, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 01 kwietnia 2015 roku w sprawie o sygn. akt III AUa 1359/14, Lex nr 1681952).

Sąd Apelacyjny eksponuje, że uznanie, iż kwestionowana umowa o pracę została zawarta dla pozoru (a zatem jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) bezprzedmiotowym czyniłoby jej ocenę, (jako nieistniejącej) w kontekście art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie bowiem z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Skutkiem pozorności jest bezwzględna nieważność czynności prawnej pozornej. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 258/00, OSNAPiUS nr 21/2002, poz. 527). Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Bezwzględna nieważność czynności oznacza zaś, że czynność jest nieważna ex tunc – z mocą wsteczną, od momentu dokonania czynności.

Na podstawie art. 8 ust. 11 ustawy systemowej za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 01 lipca 2015 roku sygn. akt III AUa 339/15, Lex 1755168).

Cechami konstytutywnymi pojęcia „współpraca przy działalności gospodarczej”, o której mowa w art. 8 ust. 11 u.s.u.s., są występujące łącznie: istotny ciężar gatunkowy działań współpracownika, które nie mogą mieć charakteru wtórnego; bezpośredni związek z przedmiotem działalności gospodarczej; stabilność i zorganizowanie oraz znaczący czas i częstotliwość podejmowanych robót (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2009r., II UK 134/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010r., II UK 315/09). W pierwszym z przytoczonych orzeczeń Sąd Najwyższy zaznaczył, że zgodnie ze słownikiem języka polskiego współpraca oznacza „pracę wykonywaną wspólnie z kimś innym; działalność prowadzoną wspólnie; działanie wraz z innymi w ramach jednego przedsięwzięcia; branie udziału w zbiorowej pracy”.

Z wykładni literalnej wynika zatem, iż termin współpraca przy prowadzeniu działalności, którym operuje art. 8 ust. 11 ustawy systemowej zakłada, że współpracujący ma istotny wpływ na tę działalność. Z terminem współpraca wiąże się także cecha stałości, w sensie stabilności ekonomiczno - zawodowej osoby zainteresowanej. Wartość działania w ramach współpracy musi być także znacząca i powinno się ją odnosić do zysku przedsięwzięcia gospodarczego, prowadzonego przez małżonka (por. Z. Myszka, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1994, II UZP 27/94, PiZS 1995 nr 5, s. 74-82). Oprócz przesłanki współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności lub wykonywaniu umowy cywilnoprawnej, do uzyskania statusu osoby współpracującej w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych konieczne jest pozostawanie z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność we wspólnym gospodarstwie domowym.

Należy za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 02 lutego 1996r., II URN 56/95) przyjąć, że wspólne gospodarstwo domowe to nic innego, jak udział i wzajemna ścisła współpraca w załatwianiu codziennych spraw związanych z prowadzeniem domu, pozostawanie na całkowitym lub częściowym utrzymaniu osoby, z którą się gospodaruje, a wszystko to dodatkowo uzupełnione jest cechami stałości, które tego typu sytuacje charakteryzują. Nie bez znaczenia pozostaje kwestia efektów ekonomicznych działań podejmowanych przez osobę bliską. Za współpracę należy uznać

takie czynności, które zapewniają określonej osobie dochody. Nie można w sposób jednoznaczny określić, w jakim stopniu osoba współpracująca powinna przyczyniać się do zwiększania dochodów z działalności gospodarczej.

W wyroku z dnia 20 maja 2008 r., II UK 286/07 (niepublikowany) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że za współpracę przy prowadzeniu działalności gospodarczej powodującą obowiązek ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych uznać można tylko taką pomoc udzieloną przedsiębiorcy przez jego małżonka, która ma charakter stały i bez której stanowiące majątek wspólny małżonków dochody z tej działalności nie osiągałyby takiego pułapu, jaki zapewnia współdziałanie przy tym przedsięwzięciu. Takie rozumienie współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej odpowiada, bowiem celom ustawy systemowej wyrażającym się przymusem ubezpieczenia, na zasadzie równości, wszystkich zarobkujących własną pracą (niezależnie od podstawy jej świadczenia).

W motywach ww. orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż ustawa systemowa nie zawiera legalnej definicji „współpracy przy prowadzeniu działalności”, a przy interpretacji tego sformułowania nie można abstrahować od obowiązków małżonków wynikających w Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, a także od ratio objęcia współpracowników obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, jakim jest jak najszersze zabezpieczenie obywateli na wypadek wystąpienia ryzyk ubezpieczeniowych, co jednak nie prowadzi do konstatacji, że w każdej sytuacji wykonywania określonego zadania (pracy) przez małżonka osoby prowadzącej działalność gospodarczą, na rzecz małżonka - przedsiębiorcy, dla celów prowadzonej przez niego działalności musi i może być kwalifikowana, jako współpraca przy prowadzeniu tej działalności, wymagająca objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 24 lipca 2009 r., I UK 51/09.

Sąd Najwyższy wyraził także pogląd, że jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają nawiązać stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa, jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, Legalis; podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 stycznia 2014 r., III AUa 764/13, Legalis; Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 września 2013 r., III AUa 1652/12, Legalis). W orzecznictwie wskazano również, że pozorność umowy o pracę występuje nie tylko wtedy, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, lecz również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 28 czerwca 2013 r., III AUa 1344/12, Legalis). Taka sytuacja miała niemniej miejsce w przedmiotowej sprawie.

Dokonując bowiem dekonstrukcji stanu faktycznego niniejszej sprawy dostrzec należy ogół okoliczności faktycznych zarówno poprzedzających moment podpisania spornej umowy o pracę, ale także zdarzenia, które nastąpiły w ramach „wykonywania” tejże umowy.

Ubezpieczony złożył bowiem dnia 02 czerwca 2015 roku wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Decyzją z dnia 23 czerwca 2015 roku ZUS przyznał ubezpieczonemu prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy stwierdzając, iż spełnia on zarówno przesłanki związane ze stanem zdrowia (marskość wątroby, alkoholowa choroba wątroby, żylaki przetyku, nadciśnienie tętnicze, łuszczyca) jak i związane z legitymowaniem się odpowiednim stażem składkowym i nieskładkowym (łącznie w wymiarze 31 lat, 7 miesięcy oraz 23 dni). Świadczenie rentowe zostało przyznane od dnia zaprzestania pobierania zasiłku chorobowego tj. od dnia 30 kwietnia 2015 roku do dnia 31 maja 2017 roku.

Z przedłożonych w toku postępowania dokumentów wynika, iż w kilka dni po wydaniu decyzji o przyznaniu świadczenia rentowego, która została przekazana do wysyłki dopiero dnia 26 czerwca 2015 roku (w piątek), ubezpieczony podjął zatrudnienie w ramach stosunku pracy w firmie kierowanej przez swoje dzieci w wymiarze pół etatu. Jako wyjątkowo naiwne jawią się twierdzenia składane w toku postępowania wyjaśniającego przed ZUS, iż ubezpieczony dowiedział się o pracy „z polecenia” - D. D. (1) dnia 20 listopada 2015 roku (k. 15 a.r.) czy D. D. (2) (k. 41 a.r.).

Dostrzec w tym miejscu należy, że (...) S.C. stanowi de facto następcę działalności wcześniej prowadzonej przez ubezpieczonego, która w zasadzie została przejęta pod innym szyldem przez dzieci ubezpieczonego. Podkreślić należy,

iż ubezpieczony nie posiadał aktualnego orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania danej pracy. D. D. (1) wadliwie bowiem utożsamia posiadanie orzeczeń i zaświadczeń, wydanych dnia 07 września 2011 roku z datą ważności do dnia 07 września 2016 roku z posiadaniem ważnych i aktualnych orzeczeń. Tamte zaświadczenia zostały wydane, w perspektywie czasowej, która wobec progresji chorób ubezpieczonego mogła wpływać na ocenę braku przeciwwskazań do pracy na konkretnym stanowisku, orzeczenie psychologiczne oraz zaświadczenie lekarskie zostały wydane w związku z pracą na stanowisku „kierowcy”, a nie „doradcy transportu”, a także zostało wystawione dla innego pracodawcy.

Sąd Apelacyjny akcentuje, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Brak aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy uniemożliwia dopuszczenie pracownika do pracy. W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących badań profilaktycznych, a więc: art. 229 k.p., rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z dnia 25 czerwca 1996 r. z późn. zm.), a także ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz. U. 2014. 1184), szczególnie w tym zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę określone obowiązki (art. 12 ustawy), mogą znaleźć zastosowanie przepisy kodeksu pracy o odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 283 § 1 k.p.) – wykroczenie, zagrożone karą grzywny od 1.000,00 do 30.000,00 zł. Jest to oczywiście naruszenie wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy (wobec pracownika z art. 211 pkt 5 w związku z art. 229 k.p., a wobec pracodawcy z art. 229 § 4 k.p.), lecz pozostające bez wpływu zarówno na ważność umowy o pracę, jak i tytuł ubezpieczenia. Sąd odwoławczy podkreśla, że aktualnym orzeczeniem lekarskim jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku nie może być zastąpione przez jakikolwiek inny dokument.

Sąd Apelacyjny wskazuje także, że dokumentacja kadrowa została sporządzona dnia 01 lipca 2015 roku (umowa o pracę, instruktaż ogólny i stanowiskowy), jej część zaś dnia 02 lipca – sprawdzian wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP, w wyniku którego ubezpieczony został dopuszczony do pracy na stanowisku, a część dokumentacji nie posiada datowania (zakres obowiązków, oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami BHP). Z kolei z załączonych wydruków kalkulacji tras wynika, iż już pierwszego dnia pracy tj. dnia 01 lipca 2015 roku, ubezpieczony podjął się świadczenia pracy i dokonał pewnych czynności (k. 19 a.r.). Ubezpieczony miał rzekomo przepracować przed pojawieniem się niezdolności do pracy jedynie 10 dni. Ubezpieczony słuchany przed Sądem I instancji stwierdził, że swoją działalność gospodarczą prowadził do 02 września 2015 roku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego jedynym motywem rzekomego zatrudnienia ubezpieczonego było, iż ani B. D., ani D. D. (2) nie zdołali uzyskać certyfikatów kompetencji zawodowych w transporcie drogowym (odpowiednio: dnia 28 lutego 2015 roku i dnia 05 września 2015 roku), które to są wymagane do uzyskania zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego oraz licencji wspólnotowej. Takie certyfikaty posiadał ubezpieczony, a bez licencji działalność w transporcie ani krajowym, ani wspólnotowym czy międzynarodowym nie mogła być prowadzona. Zdaniem Sądu odwoławczego wyłącznie brak odpowiednich certyfikacji przez D. i B. D. stanowił motyw „zatrudnienia” ubezpieczonego, choć nie sposób kwestionować jego kompetencji i znajomości rynku w branży transportowej. Niemniej nie sposób zakwalifikować potencjalnie podejmowanych czynności na rzecz (...) S.C. przez D. D. (1), jako wykonywanych w rygorach pracowniczego zatrudnienia. Nie może być mowy, ani o spełnieniu wymogów formalnych, ani o pracy zgodnej z dyspozycją przepisu art. 22 k.p. Nie sposób jednakże podważyć „doradczej” czy „konsultacyjnej” roli ubezpieczonego dla prowadzonej przez dzieci działalności, która jednakże spełnia wszystkie kryteria współpracy.

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

SSA Maria Salańska – Szumakowicz SSA Michał Bober SSA Jerzy Andrzejewski