

Sygn.akt III AUa 600/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska

SA Teresa Suchcicka

Protokolant: Barbara Chilimoniuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 listopada 2018 r. w B.

sprawy z odwołania A. M. oraz K. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik

na skutek apelacji A. M. oraz K. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 maja 2018 r. sygn. akt IV U 1814/17

oddala apelacje.

SSA Teresa Suchcicka SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Alicja Sołowińska

Sygn. akt III AUa 600/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 31 października 2017 r., na podstawie przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.), art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że K. M. jako pracownik u płatnika składek A. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 27 marca 2017 r.

W odwołaniu od tej decyzji ubezpieczona K. M. i płatnik składek A. M. wniosły o jej zmianę i uznanie, iż K. M. podlega ubezpieczeniu jako pracownik od 27 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 17 maja 2018 r. odwołanie oddalił. Sąd ten ustalił, że A. M. prowadzi działalność gospodarczą od 1999 r. w zakresie transportu drogowego towarów. Dysponuje taborem 10 ciągników siodłowych z naczepami (własność bądź leasing), zatrudniając średnio 10 kierowców. Kierowcy mają wyznaczone stałe trasy z Polski do państw Europy (Francji, W., Litwy itp.) i przewożą zakontraktowane towary. Na trasach powrotnych nie mają zapewnionego „zatowarowania”, stąd zachodzi potrzeba wyszukiwania zleceń transportowych na giełdach transportowych. W działalności pomagają męż A. B. M., który przez pracowników traktowanych jest

jako szef przedsiębiorstwa. Do jego głównych zadań należą kwestie techniczne, prace warsztatowe tj. naprawa bądź zlecenie naprawy pojazdów, ich przegląd, zamawianie części, likwidacja szkód w pojazdach itp. Czynności te wykonuje zazwyczaj na koniec tygodnia – piątek, sobota kiedy to ciągniki siodłowe zjeżdżają z tras. W pozostałe dni tygodnia pomaga żonie w działalności wyszukując powrotne trasy (zlecenia przewozów) dla kierowców, udzielając im pomocy gdy zaistnieje taka potrzeba (wyszukując lokalizacje odbioru towaru, doładowanie kart itp.).

W dniu 27 marca 2017 r. A. M. zawarła z przyszłą synową K. M. umowę o pracę na stanowisku pracownika biurowego – spedytora z wynagrodzeniem 3350 zł. W dniu podpisania umowy o pracę K. M. była w 6 tygodniu ciąży. Z racji wieku (21 lat) nie posiada ona bogatego doświadczenia zawodowego (krótkie epizody pracy jako sprzedawca w kwiaciarni, sklepie z artykułami alkoholowymi, gdzie uzyskiwała minimalne wynagrodzenia). U teściowej formalnie miała świadczyć pracę około 4 miesiące (od 27 marca 2017 r. do 19 lipca 2017 r.), kiedy to udała się na zwolnienie chorobowe. W tym czasie podpisała 10 delegacji dla kierowców (w dniach 2, 3, 8, 10, 11, 24, 24, 25 kwietnia 2017 r., 11 lipca 2017 r.) oraz 63 zlecenia transportowe. Zanosila też dokumenty do biura rachunkowego (2-3 krotnie).

Sąd Okręgowy wskazał, że stronami omawianego stosunku pracy były osoby sobie bliskie, gdyż odwołująca była synową pracodawczyni, a w takim przypadku ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego wymagała szczególnej rozważliwej i ostrożności. Podobny pogląd w tym przedmiocie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 września 2003 r. (II UK 41/03, OSNP 2004/11/199) oraz Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12) wskazując, iż stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego łącznie oceniony materiał dowodowy wskazuje, że strony jedynie pozorowały świadczenie pracy przez K. M.. Materiał dowodowy nie wskazywał na to aby istniała realna potrzeba zatrudnienia skarżącej. Przed jej zatrudnieniem (przedsiębiorstwo istnieje od 1999 r.) nie istniało stanowisko pracownika biurowego – spedytora. Czynności wchodzące w jego zakres były z powodzeniem wykonywane przez A. M. i jej męża. Dodatkowo także od dnia przejścia wymienionej na zwolnienie lekarskie (19 lipca 2017 r.) płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. Skarżące tłumacząc tę sytuację wskazywały, że potrzeba zatrudnienia synowej wynikała z tego, że B. M. w tym czasie podupadł na zdrowiu. B. M. w okresie zatrudnienia synowej nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a przed zatrudnieniem synowej i po jej przejściu na zwolnienie lekarskie świadczył pracę (co przyznały same strony i potwierdził wykaz podpisanych przez niego delegacji i zleceń transportowych za 2017 – zielona teczka). Dowodzi to, że jego schorzenia nie stały na przeszkodzie w wykonywaniu obowiązków.

K. M. m.in. ze względu na bardzo młody wiek – 21 lat nie miała praktycznie żadnego doświadczenia zawodowego (poza epizodami sprzedawcy na stażu) do pracy na zaproponowanym jej stanowisku spedytora. Nie miała żadnego przygotowania teoretycznego (logistyka) ani praktycznego aby świadczyć pracę na tym stanowisku. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, jedynie koligacje rodzinne pozwoliły formalnie na zawarcie z nią umowy o pracę na takim właśnie stanowisku. W przypadku ubiegania się o tą pracę na otwartym rynku pracy nie spełniałaby minimalnych wymagań aby je objąć. Niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego jest też zdaniem Sądu Okręgowego uznanie, że odwołująca przy wskazanych kwalifikacjach i doświadczeniu (a właściwie ich braku) mogłaby uzyskać wynagrodzenie na poziomie 3350 zł.

Odwołująca będąc słuchana na rozprawie, poza podaniem danych kilku kierowców wskazała, że nie kojarzy dokładnie tras, na których jeździli kierowcy, ani nie towarów, które były przewożone. Okoliczność ta jest o tyle niezrozumiała jeśli weźmie się pod uwagę, że kierowcy mieli co do zasady stałe trasy i przewozili towar zazwyczaj stałych klientów, a wymieniona jako spedytor miała się właśnie zajmować wyszukiwaniem tras powrotnych wraz z organizacją przewozu konkretnych ładunków.

W ocenie Sądu Okręgowego strony zawierając umowę miały świadomość, że K. M. jest w ciąży. Z dokumentacji medycznej w postaci „karty ciąży” wynikało, że 24 kwietnia 2017 r. była ona w 10 tygodniu ciąży, a zatem w dniu zawarcia umowy o pracę tj. 27 marca 2017 r. była w 6 tygodniu. Oceniając materiał dowodowy sprawy Sąd uznał, strony pozorowały świadczenie pracy przez skarżącą. Strony sztucznie wykreowały stosunek pracy, aby stanowił tytuł ubezpieczenia będący podstawą naliczania w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiona dokumentacja (zielona teczka podsumowująca jakie dokumenty wytworzyła ubezpieczona – podpisane delegacje oraz zlecenia transportowe) zostały wytworzone przez strony jedynie w celu pozorowania, że skarżąca K. M. świadczyła pracę. Nie negując tego, że skarżąca wykonywała pewne czynności na rzecz teściowej (przynoszenie dokumentów do biura rachunkowego, kontakt z kierowcami), Sąd uznał, że miały one charakter sporadyczny (kierowcy byli zazwyczaj w trasie i nie mogli siłą rzeczy mieć wiedzy o rozkładzie dnia pracy ubezpieczonej) i uznał je za element uwiarygodnienia w świecie zewnętrznym pozorowanego świadczenia pracy (w tym sensie, że wykonywanie czynności było mało znaczące, incydentalne, krótkotrwałe w perspektywie czasowej).

Nawet gdyby przyjąć, że ubezpieczona jakieś czynności świadczyła a nie tylko je pozorowała (do czego nie ma podstaw) to i tak w ujawnionych okolicznościach nie odbywało się to w ramach pracowniczego zatrudnienia. W orzecznictwie przyjmuje się, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, wyrok z 17 marca 2016 r. III UK 84/15, wyrok SN z 17 marca 2016 r. III UK 83/15). Warunkiem objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie jest samo zawarcie umowy o pracę, ale rzeczywiście istniejący stosunek pracy odpowiadający treści art. 22 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego brak było dla ubezpieczonej frontu robót i to w rozmiarze wypełniającym pełen etat (osiem godzin dziennie). Z zeznań świadków wynikało, że drugim współwłaścicielem firmy transportowej był mąż płatniczki B. M., który zajmował się sprawami technicznym związanymi z taborem samochodowym oraz pomocą żonie w kwestiach wyszukiwania samych zleceń transportowych. Z zeznań tych świadków nie wynikało, aby B. M. na czas zatrudnienia synowej zaprzestał bądź znacząco ograniczył świadczenie pracy na rzecz firmy. Dodatkowo skarżące w ogóle nie wykazały, że stan chorobowy (który zresztą istniał już przez zatrudnieniem synowej) uniemożliwiał mu świadczenie pracy. Co więcej sam płatnik składek wskazał, iż akurat po przejściu synowej na zwolnienie lekarskie nadal świadczył pracę. Z powyższego wynika, iż przy pełnej aktywności dotychczasowych właścicieli, którzy w takiej formule współpracowali ponad 10 lat siłą rzeczy pomoc udzielana przez odwołującą musiała mieć charakter marginalny, nieistotny, a co za tym idzie krótkotrwałe. Przed zatrudnieniem wymienionej jak i po udaniu się jej na długotrwałe zwolnienie płatnik nie zatrudniał osoby na stanowisku spedytora. Doświadczenia życiowe uczy, iż utrata jedynego pracownika w tak małej firmie ma istotne znaczenie dla jej funkcjonowania, co wiąże się z próbą poszukania następcy. Brak takich działań ze strony płatnika utwierdza w przekonaniu, iż wymiar czasu pracy i jej znaczenie dla funkcjonowania firmy były marginalne. Sąd nie uznał, aby odwołująca świadczyła pracę w wymiarze ciągłym (charakterystycznym dla stosunku pracy), odpowiadającym pracy codziennej i to ośmiogodzinnej. Nadto płatnik nie nastawiał się na zatrudnienie pracownika, skoro miejsce pracy wymienionej było ulokowane w przestrzeni prywatnej przedsiębiorcy a rzekomy pracownik miał pracować na loginach właścicielki.

Sąd Okręgowy oddalił odwołanie na podstawie art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 83 ust. 1 pkt 1 i art. 68 ust.1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Apelacje o takiej samej treści złożyły K. M. i A. M.. Zaskarżyły wyrok w całości, zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów polegającą na:

- braku wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w postaci zeznań A. M. oraz B. M., co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, iż nie istniała realna potrzeba zatrudniania K. M. na stanowisku pracownika biurowego - spedytora,

- dowolnym i jednostronnym przyjęciu, że K. M. nie posiada kwalifikacji do świadczenia pracy na zaproponowanym stanowisku,

- pominięciu przez Sąd dowodów w postaci: zakresu obowiązków do wykonywania pracy jako spedytor oraz jako pracownik biurowy,

- pominięcie przez Sąd dowodów w postaci: dokumentów (delegacji oraz zleceń transportowych) znajdujących się w segregatorach, w sytuacji gdy dowody te wskazują, iż K. M. świadczyła pracę na rzecz A. M.,

- braku wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań K. M., co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, iż K. M. przy zawieraniu umowy o pracę miała świadomość, że jest w ciąży, jak również dowolnym i jednostronnym przyjęciu, że A. M. również musiała posiadać wiedzę o ciąży, w sytuacji gdy z zeznań K. M. jednoznacznie wynika, iż nie miała ona regularnego cyklu miesięczkowego, jak również w czasie kiedy podpisywała umowę nie miała wiedzy o ciąży,

- pominięcie przez Sąd zeznań świadków A. S. oraz B. M., którzy wskazywali, że w czasie kiedy pracę świadczyła K. M. B. M. nie wykonywał prac biurowych, a zajmował się jedynie kwestiami technicznymi.

2. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku w konfrontacji z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, skutkiem czego było oddalenie złożonych odwołań, podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego prowadzić winna do ich uwzględnienia.

3. Naruszenie prawa materialnego:

- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 83 ust. 1 pkt 1 i art. 68 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich wadliwe zastosowanie i ustalenie, że strony - K. M. oraz A. M. pozorowały świadczenie pracy, celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w sytuacji gdy umowa została zawarta w celu świadczenia pracy przez K. M. na rzecz A. M. i była faktycznie realizowana.

Skarżące wniosły o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie odwołań i ustalenie, że K. M. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik oraz zasądzenie od organu na rzecz odwołujących zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacje nie są zasadne.

Nie zasługuje na podzielenie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów. Sąd pierwszej instancji przeprowadził w sprawie stosowne, wyczerpujące postępowanie dowodowe, dopuszczając dowody zarówno z dokumentów zaoferowanych przez strony, jak i z zeznań świadków oraz zeznań odwołujących przesłuchanych w charakterze stron. W ocenie Sądu Apelacyjnego na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwej ich oceny prawnej. Ocena materiału dowodowego dokonana przez ten Sąd jest zgodna z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Przy tej czynności sąd jest zobligowany uwzględnić wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu, jak też uwzględnić wszelkie okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2002 r. w sprawie IV CKN 1218/00). O naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. można mówić w sytuacji wykazania sądowi pierwszej instancji uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego rozumowania, zasadom doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, czemu skarżące nie sprostały, prezentując w apelacjach jedynie odmienną, subiektywną ocenę sprawy i twierdząc, że zgromadzone dowody potwierdzają faktyczne wykonywanie przez K. M. pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z Firmą (...) A. M. w dniu 27 marca 2017 r.

Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia uznał je za własne, co oznacza, że zbędne jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98).

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 ww. ustawy) i ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1). Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 ustawy, są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005). Istotne w sprawie jest to, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie zaś sama umowa o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, LEX nr 653664).

Sąd Apelacyjny akceptuje stanowisko organu rentowego i Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym umowa o pracę z 27 marca 2017 r. miała charakter pozorny (art. 83 § 1 k.c.) i na jej podstawie nie powstał między jej stronami faktyczny stosunek pracy. Pozorna umowa o pracę nie może zaś stanowić tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. O przyjęciu takiej oceny zadecydował całokształt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, co prawidłowo wypunktował Sąd Okręgowy.

Bezspornie K. M. (wówczas G.) zawarła z Firmą (...) A. M. w dniu 27 marca 2017 r. na piśmie umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego -spedytora w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3350 zł brutto. Praca miała być wykonywana pod adresem (...) /1 (w domu pracodawcy). Strony umowy przedstawiły w sprawie również formalne dokumenty związane z zawarciem tej umowy, takie jak: zaświadczenie lekarskie z 29 marca 2017 r. o braku przeciwwskazań do pracy przez K. G. na stanowisku pracownika biurowego – spedytora, kartę szkolenia wstępnego z bhp z 27 marca 2017 r., pisemne zakresy obowiązków spedytora i pracownika biurowego, podpisane listy obecności i ewidencje czasu pracy, potwierdzenia przelewów wynagrodzenia (akta ZUS). Należy jednak podkreślić, że dokumenty te nie potwierdzają faktycznego świadczenia pracy na podstawie zawartej umowy o pracę. Samo bowiem formalne spełnienie warunków zawarcia umowy o pracę nie przesądza o powstaniu rzeczywistego stosunku pracy. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, jak to miało miejsce w sprawie niniejszej, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, co zdaniem Sądu nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Bezspornie K. M. wykonała na rzecz A. M. szereg czynności określonych zakresem obowiązków. Potwierdzają to dokumenty złożone do akt sprawy przez pracodawcę oraz zeznania świadków i stron. Wynika z nich, że A. M. zajmowała się drukowaniem, parafowaniem, skanowaniem, wysyłaniem drogą e-mailową zleceń spedycyjnych, przewozowych, zleceń dla przewoźników, odbieraniem delegacji od kierowców, przekazywaniem dokumentów do księgowej.

Jednak, zdaniem Sądu Apelacyjnego, słusznie uznał Sąd pierwszej instancji, że były to czynności wykonywane sporadycznie, a nie w sposób ciągły i z pewnością nie w wymiarze pełnego etatu. Z przedstawionych dokumentów wynika, że w kwietniu 2017 r. podpisała ona 18 zleceń, w maju 2017 r. – 15 zleceń, w czerwcu 2017 r. – 18 zleceń, w lipcu 2017 r. – 14 zleceń. W kwietniu 2017 r. przyjęła 9 delegacji, w czerwcu 2017 r. – 1 delegację. K. M. nie przygotowywała samodzielnie żadnych dokumentów. Przygotowaniem dokumentów zajmowała się A. M. i jej mąż B. M.. Zdaniem Sądu wydrukowanie dokumentu, złożenie na nim podpisu, zeskanowanie i odesłanie go drogą e-mailową zajmowało niewielką ilość czasu. Z zeznań A. M. wynikało, że sporządzenie delegacji dla kierowcy zajmowało 5 minut. Dlatego też, nie jest zasadne przyjęcie, że wykonywane przez K. M. czynności zajmowały jej wymiar pełnego etatu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego świadczyła ona na rzecz przyszłej teściowej pomoc rodzinną w niewielkim rozmiarze. Z zeznań K. M. wynikało też, że zajmowała się szukaniem przewozów powrotnych na giełdzie transportowej dla dwóch kierowców (ośmiu kierowców jeździło pod spedycją innych firm), jednak były to czynności wykonywane przede wszystkim przez A. M. i jej męża. Co więcej, K. M. przed Sądem pierwszej instancji nie umiała podać żadnych szczegółów odnośnie tych przewozów – nie знаła tras ani przewożonych towarów. Ponadto A. M. w wyjaśnieniach złożonych w toku postępowania przed organem rentowym twierdziła, że poszukiwała do pracy osoby z prawem jazdy. Tymczasem K. M. podejmując pracę nie miała prawa jazdy. Twierdziła, że do pracy podwoził ją narzeczony. Nie jest zatem wiarygodnym, że w początkowym okresie zatrudnienia osobiście zawoziła dokumenty na pocztę, do księgowej, czy tarczki tachografów do biura rachunkowego. Przynajmniej w początkowym okresie po podpisaniu umowy o pracę nie miała możliwości wykonywania czynności wymagających samodzielnego, swobodnego przemieszczania się.

Świadczenia przez K. M. pracy w ramach pracowniczego zatrudnienia nie potwierdziły również, zdaniem Sądu, w sposób wiarygodny zeznania świadków, będących pracownikami A. M.. Z zeznań B. M. wynikało, że od początku prowadzenia działalności pomagał żonie, zajmując się zarówno pracą w warsztacie, jak i pracą biurową, tj. wyszukiwaniem przewozów na giełdzie transportowej, przekazywaniem informacji kierowcom. Twierdził również, że w czasie gdy zatrudniona była K. M., nie zajmował się pracą biurową, z powodu choroby. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zeznania te nie zasługują na uwzględnienie z uwagi na to, że po wystąpieniu u K. M. długotrwałej niezdolności do pracy nikt z zewnątrz nie został zatrudniony na jej zastępstwo, a w prowadzeniu działalności nadal, pomimo choroby, pomagał żonie. Kierowcy zatrudnieni u A. A. S. i Ł. T. wskazywali, że K. M. w spornym okresie kontaktowała się z nimi telefonicznie, jak również osobiście widywali ją w siedzibie firmy i przekazywali jej dokumenty. Zdaniem Sądu, zeznania te nie potwierdzają świadczenia przez odwołującą pracę w reżimie pracowniczym, w pełnym wymiarze czasu pracy, przede wszystkim dlatego, że kierowcy nie przebywali w miejscu pracy K. M.. Widowali ją jedynie sporadycznie podczas przekazywania dokumentów. Głównie zaś kontaktowali się z A. i B. M.. Z zeznań J. P., zajmującej się zliczaniem czasu pracy kierowców wynikało, że tarczki przynoszone były do niej raz w miesiącu, zarówno przez A. M., B. M., syna A. M. (który notabene nie był u matki zatrudniony) oraz K. M.. Świadek widziała zatem K. M. jedynie kilka razy, co nie stanowi dowodu na jej pracownicze zatrudnienie. To samo dotyczy zeznań A. P., agenta ubezpieczającego firmę (...). Zeznał on, że spotkał K. M. w biurze trzykrotnie. Natomiast świadek J. S., prowadząca księgowość na rzecz A. M. potwierdziła, że K. M. przywoziła do niej faktury i inne dokumenty kilka razy w miesiącu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zeznania J. S. nie do końca zasługują na wiarę, z uwagi na to, że w początkowym okresie zatrudnienia wątpliwym jest aby K. M. przywoziła do niej dokumenty skoro nie posiadała prawa jazdy. Jednak gdyby nawet przyjąć, że kilkakrotnie osobiście przywoziła do księgowej dokumenty, to również wykonanie tego typu czynności nie stanowiło dowodu na wykonywanie przez K. M. stałych, powtarzalnych czynności w ramach pracowniczego zatrudnienia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, mając na uwadze zeznania świadków, nie można przyjąć, że K. M. wykonywała pracę w reżimie zatrudnienia wynikającym z art. 22 k.p., czyli na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i nadzorem, za umówionym wynagrodzeniem oraz w wymiarze 8 godzin dziennie (pełnego etatu).

Całokształt okoliczności sprawy świadczy o tym, że umowa o pracę miała charakter pozorny i jako taka, na podstawie art. 83 § 1 k.c., jest nieważna. Za takim przyjęciem przemawiają również okoliczności związane z zawarciem umowy. K. M. została zatrudniona od początku na czas nieokreślony, bez okresu próbnego i bez wcześniejszego sprawdzenia rzeczywistej przydatności do pracy na powierzonym stanowisku. K. M. nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego w pracy biurowej, ani w pracy spedytora. Wcześniej podejmowała krótkotrwałe zatrudnienia na

stanowisku sprzedawcy w sklepie i w kwaciarni. Posiadała wykształcenie zawodowe sprzedawca magazynier. U A. M. została natomiast zatrudniona na nowoutworzonym stanowisku pracy, od razu na czas nieokreślony, podczas gdy od początku prowadzenia działalności przez A. M. (od 1999 r.) nie był zatrudniony żaden pracownik biurowy. Okoliczności te przemawiają za uznaniem, że zatrudnienie na warunkach zawartych w umowie z 27 marca 2017 r. nastąpiło wyłącznie z uwagi na sytuację życiową skarżących i możliwe było dzięki bliskim relacjom między nimi (przyszła synowa - teściowa). Nie oznacza to oczywiście, że niemożliwym jest powstanie stosunku pracy pomiędzy osobami bliskimi, jednak w realiach niniejszej sprawy o pozorności umowy o pracę świadczy to, że praca nie była w rzeczywistości świadczona w warunkach pracowniczego zatrudnienia.

Podkreślenia wymaga, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie siły do pracy, czy do pomocy. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99).

Po niespełnieniu czterech miesięcy do zatrudnienia, od 19 lipca 2017 r. u K. M. wystąpiła długotrwała niezdolność do pracy w związku z ciążą i od tego czasu przebywała ona na zwolnieniach lekarskich nieprzerwanie do dnia porodu (10 listopada 2017 r.), następnie zaś na zasiłku macierzyńskim. O braku potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku jej powierzonym świadczy to, że po przejściu przez nią na długotrwałe zwolnienie lekarskie płatnik nie poszukiwał ani nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, choćby na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie są więc zasadne twierdzenia zawarte w apelacji, iż potrzeba zatrudnienia pracownika wynikała z konieczności odciążenia pracodawczyni i jej męża. Czynności, które miała wykonywać K. M. zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i później wykonywali A. i B. M., co świadczy o tym, że pracodawczyni nie miała realnej potrzeby zatrudnienia pracownika. Co więcej, z przedstawionej dokumentacji – podatkowej księgi przychodów i rozchodów wynika, że w 2016 r. roku dochód, który wykazała A. M. ze swojej działalności wyniósł 50.647,62 zł, zaś w 2017 r. – 80.881,45 zł. Zatrudnienie nowego pracownika za wynagrodzeniem w wysokości 3.350 zł brutto generowałoby znaczne koszty (samo roczne wynagrodzenie brutto to koszt 40.200 zł), co zatem również ze względów ekonomicznych nie było racjonalne z punktu widzenia pracodawcy.

A. M. nie stworzyła żadnego stanowiska pracy dla pracownika biurowego. Siedziba firmy mieściła się w jej domu, w wydzielonej części w kuchni. Do pracy posiadała jeden komputer stacjonarny. Fakt korzystania przez skarżące z jednego komputera, na zmianę, na jednym loginie firmowym przemawia za uznaniem, że K. M. co najwyżej pomagała A. M. w niektórych czynnościach, w ramach pomocy rodzinnej, nie świadczyła natomiast na jej rzecz pracy w reżimie pracowniczym.

Z dokumentacji medycznej (koperta, k. 39) wynika, że w momencie zawierania umowy o pracę K. M. była w 6 tygodniu ciąży (ostatnia miesiączka miała miejsce 8 lutego 2017 r.). Skarżące twierdziły, że podpisując umowę nie miały świadomości, że K. M. jest w ciąży, co jednak zdaniem Sądu w kontekście całokształtu okoliczności sprawy nie jest wiarygodne. Zatrudnienie u A. M. pozwoliło bowiem K. M. na skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem i zdaniem Sądu zawierając umowę o pracę strony miały tego świadomość. Należy jednak podkreślić, że o rozstrzygnięciu sprawy nie decydował sam fakt, że strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez K. M. świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podjęcie pracy w wyżej wskazanym celu jest bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z 21 maja 2010 r. sygn. akt I UK 43/2010 Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże

obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie nie zaistniały jednak okoliczności faktyczne obiektywnie uzasadniające nawiązanie pomiędzy stronami stosunku pracy i zatrudnienie K. M. na stanowisku pracownika biurowego - spedytora w reżimie pracowniczym. Nawet gdyby było inaczej, to skarżące nie udowodniły, iż K. M. rzeczywiście świadczyła pracę w ramach zawartej umowy, na określonych w niej warunkach. Nie można zgodzić się z twierdzeniami zawartymi w apelacji, iż zgromadzony materiał dowodowy potwierdza faktyczne świadczenie przez K. M. pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie potwierdziły tego w sposób wiarygodny ani przedstawione dokumenty, ani też zeznania przesłuchanych świadków i stron, dowodami tymi strony starały się jedynie uprawdopodobnić sporną okoliczność,

Sąd Apelacyjny poszerzył postępowanie i dopuścił dowód z uzupełniających zeznań skarżących. Z ich zeznań wynikało, że po zakończeniu okresu zasiłku macierzyńskiego K. M. pracuje u swojej teściowej A. M.. Obecnie zostało dla niej utworzone stanowisko pracy. W domu zostało wydzielone pomieszczenie służbowe, w którym znajdują się dwa stanowiska pracy – dwa biurka i jedna szafa. Niewykluczone więc, że obecnie skarżące łączy realny stosunek pracy, co jednak zdaniem Sądu nie miało miejsca w spornym okresie, objętym zaskarżoną decyzją, od 27 marca 2017 r.

Reasumując, całokształt okoliczności niniejszej sprawy, w tym: krótki okres od podpisania umowy o pracę do przejścia przez K. M. na zwolnienie lekarskie, a następnie zasiłek macierzyński (niespełna cztery miesiące), zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na nowoutworzonym stanowisku, brak zatrudnienia innego pracownika w celu zastępstwa nieobecnej K. M., brak obiektywnych dowodów potwierdzających fakt świadczenia pracy w ramach stosunku pracowniczego na pełen etat oraz brak po stronie pracodawcy realnej potrzeby zatrudnienia pracownika na takim stanowisku, przesądzają w ocenie Sądu Apelacyjnego o tym, że strony nie były faktycznie związane umową o pracę z 27 marca 2017 r., gdyż nie powstał między nimi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., zaś zawarta umowa miała charakter pozorny w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. i jest nieważna. W konsekwencji zaś, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zasadna była odmowa objęcia K. M. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z A. M. w spornym okresie. Tym samym nietrafne okazały się zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.