Sygn. akt III AUa 1776/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Zbigniew Gwizdak
Sędziowie	SSA Ewelina Kocurek - Grabowska SSO del. Anna Petri (spr.)
Protokolant	Beata Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2016r. w Katowicach

sprawy z odwołania M. S. (M. S.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanego K. B.

o ustalenie podlegania obowiązkowi ubezpieczenia

na skutek apelacji ubezpieczonego M. S.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach z dnia 25 czerwca 2015r. sygn. akt XI U 2487/14

oddala apelację.

/-/SSA E.Kocurek-Grabowska /-/SSA Z.Gwizdak /-/SSO del. A.Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1776/15

UZASADNIENIE

Odwołujący M. S., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) w S., wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 21 sierpnia 2014r. stwierdzającej, że zainteresowany K. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresie od 20 maja 2013r. Podniósł, że w jego ocenie, zawartej z zainteresowanym umowy o pracę nie można uznać za pozorną. Zainteresowany świadczył bowiem pracę pod kierownictwem pracodawcy i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie. Został on zatrudniony na istniejącym już stanowisku pracy, na którym

od 19 listopada 2012r. pracowała M. J.. W czasie nieobecności zainteresowanego
w pracy, w obsłudze jego stanowiska pracy pomagała E. B..

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie od odwołującego na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego, zarzucając, iż łączącą strony umowę o pracę z dnia 20 maja 2013r. zawarto dla pozoru, jedynie w celu uzyskania przez niego świadczeń
z ubezpieczenia społecznego, jako, że od 27 czerwca 2013r. zainteresowany korzystał
już z długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Odwołujący nie przedstawił tymczasem dowodów świadczenia przez niego pracy i nie zatrudnił żadnego pracownika na jego miejsce.

Zainteresowany nie zajął żadnego stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2015r. Sąd Okręgowy w Katowicach oddalił odwołanie i zasądził od odwołującego na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że odwołujący pozostaje w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie w S.,
przy przetwórstwie tworzyw sztucznych w zakresie urządzeń samochodowych. Ponadto,
od 23 lutego 2011r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) w S.. Zgodnie z wpisem do ewidencji, zajmuje się transportem drogowym towarów, pozostałym transportem lądowym pasażerskim gdzie indziej niesklasyfikowanym, posadzkarstwem, tapetowaniem i oblicowywaniem ścian,
malowaniem i szkleniem, zakładaniem stolarki budowlanej, tynkowaniem, wykonywaniem instalacji wodno-kanalizacyjnych, cieplnych, gazowych i klimatyzacyjnych, pozostałymi specjalistycznymi robotami budowlanymi gdzie indziej niesklasyfikowanymi, sprzedażą detaliczną prowadzoną przez domy sprzedaży wysyłkowej lub Internet, sprzedażą detaliczną wyrobów tekstylnych, odzieży i obuwia, żywności, napojów i wyrobów tytoniowych
oraz pozostałych wyrobów, prowadzoną na straganach i targowiskach, pozostałą sprzedażą detaliczną prowadzoną poza siecią sklepową, straganami i targowiskami. Faktycznie odwołujący zajmował się głównie transportem pieczywa z Piekarni (...) w R.
do sklepów, na co poświęca około 3-4 godziny dziennie.

Z dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń wynika, że począwszy od 20 listopada 2012r. odwołujący zatrudniał na pełnym etacie córkę zainteresowanego - M. J.
na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny na stanowisku przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto miesięcznie, przy czym, do 31 grudnia 2012r. pracowała ona na podstawie umowy zawartej na okres próbny, a następnie - na czas określony do 31 grudnia 2016r. Do jej obowiązków należała sprzedaż internetowa markowej odzieży sportowej zakupionej przez odwołującego. Miała ona pozyskiwać klientów
i dostawców, pracując w domu przy komputerze w nienormowanym czasie pracy.
Listę obecności podpisywała, gdy odwołujący przyjeżdżał do W., a wynagrodzenie otrzymywała do rąk własnych. Odwołujący zamierzał zaangażować ją do sprzedaży
na targowisku w W., jednak w maju 2013r. zaprzestała ona wykonywania pracy
z powodu absencji chorobowej wywołanej zagrożoną ciążą. Po upływie zwolnienia korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie - urlopu wychowawczego. Na zastępstwo do pracy
na stoisku targowym zaproponowała zainteresowanego - swojego ojca, wiedząc o jego doświadczeniu w handlu. Poza nim, odwołujący nie zatrudniał innych pracowników, ani osób wykonujących umowy cywilnoprawne.

Zainteresowany pracował tymczasem w szkole, jako konserwator i specjalista
do spraw marketingu. Około pięć lat wcześniej prowadził własną działalność gospodarczą
w zakresie handlu i usług transportowych w różnych branżach i w zakresie handlu bielizną
na targu. Z dniem 3 października 2003r. zaliczono go na stałe do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, począwszy od 18 grudnia 2000r. Jego niepełnosprawność datuje się

od 1996r. W orzeczeniu o niepełnosprawności wskazano, że wymaga on przeszkolenia
na stanowisku pracy, winien pracować na stanowisku przystosowanym - kontynuacja zatrudnienia, praca lekka, siedząca, spokojna, poziom zerowy, przeciwwskazana ciężka praca, podnoszenie, praca w ruchu, na wysokości i stres. Zainteresowany nie miał ustalonego prawa do renty i zgodnie ze swymi twierdzeniami, pozostawał bez pracy. To było przyczyną nawiązania przez niego stosunku pracy z odwołującym.

Ponieważ odwołujący chciał rozpocząć sprzedaż warzyw na targowisku
w W., to w dniu 20 maja 2013r. zawarł z zainteresowanym, jako pracownikiem umowę o pracę na okres próbny od 20 do 31 maja 2013r. na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. Jego bezpośrednim przełożonym był odwołujący. Do jego obowiązków należało: dokładanie staranności i szczegółowe planowanie oraz kontynuowanie wszelkich zadań, planowanie wszelkich możliwych, jak i najlepszych form pozyskania nowych klientów, by sprzedaż danego produktu / usługi zadowalająco wzrosła, prowadzenie szczegółowej i systematycznej analizy rynku, monitorowanie działań firm konkurencyjnych, określenie grupy docelowej potencjalnych nabywców oraz sporządzanie i wdrażanie działań marketingowych,
bądź w razie potrzeby, korygowanie ich, organizowanie doraźnych działań zapewniających mu pozyskiwanie nowych klientów, prezentowanie oferty produktu / usługi, przygotowywanie i przedstawianie umów dla pozyskanych już klientów, negocjowanie wszelkich warunków współpracy podczas zawarcia transakcji, realizowanie wszelkiego rodzaju zamówień dla klientów, dostarczanie towarów / usług zamówionych przez kontrahenta / klienta, dbanie o budowanie i utrzymywanie bardzo dobrych kontaktów
z obecnymi klientami przedsiębiorstwa, by ich nie stracić, prowadzenie rozmów handlowych z klientami biznesowymi oraz prowadzenie bazy klientów, kształtowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa, odbywanie podróży służbowych zgodnie z poleceniem
lub zapotrzebowaniem pracodawcy, w zależności od potrzeb, określanie grup docelowych - potencjalnych nabywców oraz sporządzanie raportów z przebiegu wykonanej pracy (pozyskanych kontrahentów i klientów) oraz efektów swojej pracy - raz na kwartał.

W dniu 17 maja 2013r. zainteresowany uzyskał zaświadczenie lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego,
a 20 maja 2013r. odbył szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
Od 20 maja 2013r. został zgłoszony przez odwołującego do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Dnia 31 maja 2013r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2013r. do 31 grudnia 2013r. na dotychczasowych warunkach pracy
i płacy.

Począwszy od 20 maja 2013r. zainteresowany wykonywał obowiązki pracownicze. Jako przedstawiciel handlowy i sprzedawca towaru, znalazł miejsce na targowisku
i pozyskiwał producentów warzyw, nabywał od nich towar i sprzedawał go na targu
w W. we środy i czwartki. W tym celu każdorazowo wykupywał bilety uprawniające do postoju na terenie targowiska i handlu. W pozostałe dni można było handlować
detalicznie poza obszarem targowiska. Przy wykonywaniu pracy zainteresowany korzystał
z własnego samochodu dostawczego. Jego posiadanie przemawiało za zatrudnieniem go. Początkowo zainteresowany handlował z samochodu. Następnie, z osiągniętego
utargu zakupił towar, wagę elektroniczną i namiot. Gdy odwołujący przyjeżdżał
do W., to uzupełniał listę obecności, rozliczał się z zainteresowanym
z utargu i każdego 15 dnia miesiąca na targowisku wypłacał mu bezpośrednio do rąk wynagrodzenie.

Sąd I instancji ustalił, iż zainteresowany wykonywał obowiązki pracownicze
do 25 czerwca 2013r., a następnie zaczął chorować. Miał operowaną przepuklinę, a następnie leczył schorzenia onkologiczne operowane w styczniu 2014r. Potem wykorzystał zaległy urlop wypoczynkowy, a także urlop dodatkowy i bezpłatny. Do świadczenia pracy powrócił w maju 2014r. i pracował do października 2014r. W lutym 2015r. przeszedł zabieg kardiologiczny. Gdy ubezpieczony zaczął chorować, odwołujący zlikwidował stoisko handlowe nr 23

na targowisku w W.. Starał się bowiem o stażystę z Urzędu Pracy, którego przeszkoliłby do wykonywania pracy, jednak nie przydzielono mu go. Odwołujący odniósł korzyści z pracy zainteresowanego w postaci nabytego namiotu i wagi elektronicznej. Nie stracił na zatrudnieniu go. Obecnie jednak nie prowadzi już działalności w zakresie handlu na targu w W..

Przez około pół roku po zaprzestaniu wykonywania pracy przez świadka
M. J., jej obowiązki w zakresie prowadzenia sklepu internetowego wykonywał odwołujący i druga córka zainteresowanego - E. B., która pozostawała
w zatrudnieniu z innym pracodawcą, a odwołującemu pomagała jedynie przy prowadzeniu sklepu internetowego i spraw kadrowych firmy. Następnie sklep internetowy
odwołującego został zamknięty, ponieważ pracując od 8^{00} do 15^{00}, nie miał czasu
na obsługiwanie go.

W okresie od 27 czerwca 2013r. do 10 lipca 2013r. zainteresowany pobierał wynagrodzenie chorobowe, a od 11 lipca 2013r. do 25 grudnia 2013r. - zasiłek chorobowy
z ZUS. Potem, od 26 grudnia 2013r. do 23 lutego 2014r. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. Następnie od 24 lutego 2014r. do 14 maja 2014r. miał usprawiedliwioną nieobecność w pracy bez prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Od 15 do 28 maja 2014r. pobierał ponownie wynagrodzenie chorobowe, a od 29 maja 2014r. - zasiłek chorobowy. W dniu 8 lipca 2014r. został uznany przez komisję lekarską ZUS za zdolnego
do pracy, a 9 lipca 2014r. podjął pracę po przeprowadzeniu badań kontrolnych i uzyskaniu zaświadczenia o zdolności do pracy.

Z informacji o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za 2013r. wynika, że zainteresowany uzyskał przychód ze stosunku pracy w kwocie 3.277,61 zł
i dochód w kwocie 2.999,49 zł. Składki na ubezpieczenia społeczne wynosiły łącznie
361,03 zł, a składki zdrowotne - 226,04 zł. Z kolei, w 2014r. zainteresowany uzyskał z tytułu pracy przychód w kwocie 12.209,50 zł i dochód w kwocie 11.236,08 zł. Składki
na ubezpieczenia społeczne odprowadzono w łącznej kwocie 1.585,60 zł, a składki zdrowotne - w łącznej kwocie 823,35 zł.

W ocenie Sądu I instancji, nie można przyjąć, że zainteresowany wykonywał umowę
o pracę, skoro realizował ją z całą pewnością jedynie przez dwa dni w tygodniu - we środę
i czwartek. Pozostałego czasu pracy nie potwierdzają żadne inne dowody, poza listami obecności, które - jak jednoznacznie wynika z jednobrzmiących zeznań odwołującego, zainteresowanego i świadków - były „uzupełniane”, gdy odwołujący przyjeżdżał
do W.. Nadto, poza kontrolą stanowiska, wykonywaną przez córkę zainteresowanego - E. B., nikt nie kontrolował czasu pracy zainteresowanego, ani wykonywanych czynności. Ponadto, sam zainteresowany przyznał, że miał „nienormowany czas pracy”.
Stąd też, faktycznym celem łączącej strony umowy nie było wykonywanie pracy
w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, lecz realizowanie przez zainteresowanego
na zlecenie odwołującego części jego działalności gospodarczej.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd Okręgowy nie dał wiary odwołującemu, zainteresowanemu, ani świadkom co do tego, iż umowa o pracę
z zainteresowanym została zawarta w celu jej wykonywania przez zainteresowanego. Odwołujący sam temu zaprzeczył, wyjaśniając, że nie kontrolował pracy zainteresowanego. Nadto, nie znajduje potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym okoliczność, że poprzednio na stanowisku przedstawiciela handlowego zatrudniona była M. J., a potem zainteresowanego zastępowała druga córka - E. B.. Pomimo takiej samej nazwy zajmowanego stanowiska, faktyczny zakres ich obowiązków był zasadniczo odmienny. Za zastępstwo M. J. w zakresie prowadzenia sklepu internetowego z odzieżą nie sposób uznać pracy przedstawiciela handlowego i sprzedawcy warzyw

na targowisku miejskim. Wbrew twierdzeniom zawartym z aktach ZUS, odwołujący nie wykazał przy tym, że na miejsce zainteresowanego zatrudnił tym razem drugą jego córkę - E. B., a ona sama temu przeczyła.

Zdaniem Sądu I instancji, odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie. Powołując się na przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2009r., Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) w związku z art. 12 ust. 1
i art. 13 pkt 1 tej ustawy, Sąd ten wskazał, iż obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy, z wyjątkiem prokuratorów. Dla ustalenia, czy zainteresowany podlega tym ubezpieczeniom w spornym okresie, należy przeanalizować, czy faktycznie wykonywał na rzecz odwołującego umowę o pracę, czy były to czynności świadczone w ramach umowy zlecenia lub innej umowy.

Zgodnie z treścią art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy
(Dz. U. z 2014r. poz. 1502 ze zm.), pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Z kolei, zgodnie z art. 22 § 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. Pracownikiem jest zatem osoba fizyczna zobowiązana
do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem
i otrzymująca z tego tytułu wynagrodzenie. Istotna jest przy tym materialna treść stosunku zobowiązaniowego, a nie nazwa czynności prawnej, będącej podstawą zatrudnienia.
Aby ustalić, czy osoba świadcząca pracę jest pracownikiem, należy wziąć pod uwagę zespół cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów o świadczenie usług i rozważyć, czy cechy charakterystyczne dla umowy o pracę są przeważające,
a w szczególności, czy osoba ta świadczy pracę podporządkowaną, pod kierownictwem innego podmiotu (tak wyroki Sądu Najwyższego z 20 marca 1965r. (III PU 28/64; OSPiKA 1965, nr 12, poz. 253) z 28 października 1998r. (I PKN 416/98; OSNAP 1999, nr 24,
poz. 775) i z 11 kwietnia 1997r. (I PKN 89/97; OSNAPUS 1998, nr 2, poz. 35).

Sąd I instancji zauważył, iż na tle innych umów, stosunek pracy wyróżnia podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie pracy, dobrowolność i wzajemność zobowiązania, osobisty charakter świadczenia pracy, odpłatność, ciągłość świadczenia pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego. Podstawowa cecha stosunku pracy w postaci podporządkowania pracowniczego oznacza prawo konkretyzowania przez pracodawcę treści obowiązków pracownika - wyznaczanie szczegółowych zadań w ramach umówionego rodzaju pracy, prawo żądania wykonywania wyjątkowo innej pracy oraz decydowanie o sposobie jej wykonywania. Pracodawca decyduje również o miejscu i czasie pracy, a wyjątkowo także o wymiarze jej wykonywania. Szczególnym przejawem podporządkowania pracownika w procesie pracy jest prawo pracodawcy do wydawania pracownikowi poleceń służbowych. W wyroku z 11 kwietnia 1997r. (I PKN 89/97; OSNAPiUS z 1998r., nr 2, poz. 35) Sąd Najwyższy stwierdził, iż brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy. Również w wyroku z 4 grudnia 1997r. (I PKN 394/97; OSNAPiUS z 1998r., nr 20, poz. 595) Sąd Najwyższy wskazał, iż przepis art. 22 § 1^1 k.p.
nie ma zastosowania, gdy w łączącym strony stosunku prawnym brak podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich, jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe.

Definiując ciągłość świadczenia pracy, jako cechę stosunku pracy, Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż polega ona na tym, iż zobowiązanie pracownika wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się w odstępach czasu, w okresie istnienia względnie trwałej więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę. Z ciągłością świadczenia pracy w tym znaczeniu nie kolidują dzienne, czy dłuższe przerwy w wykonywaniu pracy. Istotne jest bowiem to, że nie kończy się ono na jednorazowym zachowaniu pracownika. Opisany zespół cech, charakterystyczny dla umowy o pracę, pozwala odróżnić ją od innych umów, których przedmiotem jest świadczenie pracy, bez względu na nazwę łączącej

strony umowy. O tym, z jakim stosunkiem prawnym mamy do czynienia, decyduje bowiem jego treść i istota, a nie formalna nazwa.

Przytaczając stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1975r.
(I PRN 2/75), Sąd I instancji podkreślił, iż niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług, jako umowy o pracę, jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymóg osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Podobny pogląd wyraził
Sąd Najwyższy w wyroku z 14 września 1998r. (I PKN 334/98; OSNAP 1999, nr 20,
poz. 646), gdzie wskazał, że wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego, decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający.

Oceniając zakwestionowaną przez organ rentowy umowę o pracę, Sąd Okręgowy uznał, że nie ma ona niezbędnych cech charakterystycznych dla umowy o pracę
i nie doprowadziła do nawiązania stosunku pracy w trybie art. 22 k.p. i wykonywania
przez zainteresowanego pracy określonego rodzaju na rzecz odwołującego. Biorąc pod uwagę jej przedmiot i sposób jej wykonywania przez zainteresowanego, który samodzielnie decydował o sposobie jej realizacji, tj. nie otrzymywał poleceń pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu wykonania przedmiotu umowy, a także nie podlegał kontroli pracodawcy
w zakresie sposobu i terminu wypełnienia powierzonych czynności, nie można przyjąć,
że strony łączyła umowa o pracę. Bezspornym było, iż zainteresowany nie świadczył powierzonej mu pracy w pełnym wymiarze etatu, a odwołujący nie wydawał mu na bieżąco poleceń służbowych oraz nie kontrolował jego pracy i nie ponosił związanego z nią ryzyka gospodarczego. Z tych przyczyn, łącząca strony umowa nie ma podstawowych cech umowy
o pracę i organ rentowy miał podstawy do zakwestionowania podlegania przez zainteresowanego ubezpieczeniu z tego tytułu.

Z tych przyczyn, na mocy art. 477^{14} § 1 k.p.c., Sąd I instancji oddalił odwołanie, jako bezzasadne.

O kosztach postępowania Sąd ten orzekł po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat
za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 461).

Apelację od tego wyroku wniósł ubezpieczony.

Apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia odwołania
przez uchylenie decyzji i zasądzenie od organu rentowego na jego rzecz kosztów procesu.

Zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

- naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku,
a to błędne zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ustawy systemowej, poprzez uznanie, że zainteresowany nie podlega obowiązkowym pracowniczym ubezpieczeniom społecznym - emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu
i wypadkowemu;

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., które miało wpływ na treść zaskarżonego wyroku, poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów
i brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego,
co powinno skutkować ustaleniem prawidłowego stanu faktycznego, a mianowicie takiego, że zainteresowany podlega obowiązkowym pracowniczym ubezpieczeniom społecznym.

Apelujący podniósł, że wbrew ustaleniom Sądu, zamiarem stron i celem zawartej umowy było nawiązanie stosunku pracy. Przed podjęciem spornego zatrudnienia, zainteresowany pozostawał na pół etatu w stosunku pracy w Szkole nr 2 w W.
i od listopada 2012r. zmienił mu się jedynie płatnik składek. Pracując w Szkole, zainteresowany miał prawo korzystać ze zwolnienia lekarskiego i świadczeń ZUS. Zmiana pracodawcy na odwołującego nie poprawiła jego sytuacji w tym zakresie. Ponadto, niezwłocznie po uporaniu się z problemami zdrowotnymi, zainteresowany wrócił do pracy.

Sąd I instancji błędnie ustalił, że odwołujący nie kontrolował pracy zainteresowanego. Fakt, że na jego polecenie czyniła to jego córka - E. B., nie świadczy o tym,
że zainteresowany pracował bez nadzoru pracodawcy. Codzienne wydawanie mu poleceń było zbędne i utrudnione, ponieważ zainteresowany, z racji charakteru swojej pracy,
nie wykonywał jej w siedzibie pracodawcy. Praca przedstawiciela handlowego wymaga samodzielności oraz organizowania sobie pracy w zmieniających się warunkach.

Również nieprawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że zainteresowany nie pracował
w pełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ targ odbywa się dwa razy w tygodniu.
Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że obowiązkiem zainteresowanego było poszukiwanie producentów, nawiązywanie kontaktów i kupowanie towaru. Zainteresowany musiał przygotować stanowisko do handlu we środy i czwartki. Ponadto, do jego obowiązków należało utrzymanie porządku - dokonywanie codziennej weryfikacji warzyw,
aby nie doprowadzić do ich zepsucia się, mycie, sprzątanie i tankowanie samochodu.
Jak wynika z zeznań świadków i zainteresowanego, w środy pracował on 10 godzin
od 10^{00} do 22^{00} - sprzedaż detaliczna, w czwartki też 10 godzin od 6^{00} do 16^{00} - sprzedaż detaliczna, we wtorki 5 godzin od 17^{00} do 22^{00} - zaopatrzenie stanowiska w towar.
Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 2008r. (I PK 107/2008), czasem pracy przedstawiciela handlowego jest też czas przeznaczony na podróż - w tym wypadku z domu do producentów i z powrotem. Pozostałe 10 godzin zainteresowany przeznaczał
na weryfikację warzyw i utrzymywanie porządku w samochodzie zabrudzonym warzywami. W sumie, daje to 35 godzin pracy tygodniowo, tj. pełen etat dla osoby niepełnosprawnej,
o czym Sąd Okręgowy zapomniał, pisząc w uzasadnieniu, że zainteresowanego obowiązywał 40 godzinny czas pracy.

To, że odwołujący ostatecznie zrezygnował z handlu na targowisku w W., również nie świadczy, że stanowisko pracy zainteresowanego było niepotrzebne. Wynikało
to wyłącznie z tego, że nie udało mu się znaleźć osoby, która zastąpiłaby go w wykonywaniu wszystkich jego obowiązków. Ostatecznie zobowiązał się do wypłacania zainteresowanemu wynagrodzenia za pracę, więc gdyby jego praca nie przynosiła zysków, to poniósłby
stratę. Gdyby zainteresowany tak szybko nie zachorował, nie byłoby wątpliwości
co do prawdziwości zamiarów obu stron umowy o pracę. Co więcej, przyjmując zainteresowanego do pracy po odzyskaniu zdrowia, odwołujący ponownie przyjął na siebie
to ryzyko.

Zainteresowany miał umiejętności i doświadczenie na podobnym stanowisku, a jego praca była potrzebna odwołującemu do osiągania zysku. Zainteresowany pracował zgodnie
z warunkami umowy i otrzymywał za to wynagrodzenie. Spełnione zostały też pozostałe przesłanki z art. 22 k.p., tj. praca pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Z pracą przedstawiciela handlowego poszukującego kontrahentów, wiąże się pewna swoboda, więc zarówno kierownictwo, jak i czas i miejsce pracy mogą wynikać z dynamicznej sytuacji. W 2013r., dzięki pracy M. J.
i zainteresowanego na stanowisku przedstawiciela handlowego, firma osiągała dochód.
W 2014r., bez jego pracy, firma zanotowała dużą stratę. Jeżeli zdaniem Sądu I instancji, umowa łącząca zainteresowanego i odwołującego nie miała charakteru umowy o pracę,

to winien był wyjaśnić, jaki zatem stosunek łączył strony, lecz tego nie zrobił. Nie dając wiary zainteresowanemu, ani żadnemu ze świadków, Sąd Okręgowy naruszył przy tym zasadę swobody oceny dowodów, co powinno skutkować korektą wyroku dokonaną przez Sąd Apelacyjny.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy uznaje za własne ustalenia poczynione przez Sąd I instancji i w pełni podziela dokonaną na ich podstawie ocenę prawną zasadności odwołania płatnika składek, uzupełniając ją o aspekt pozorności umowy o pracę. Korekty wymagają jedynie ustalenia,
iż druga umowa łącząca strony trwała od czerwca do grudnia 2014r., a nie 2013r., wynagrodzenie wypłacano zainteresowanemu na targowisku w W., a nie w B., zainteresowany wykonywał obowiązki pracownicze do 26, a nie do 25 czerwca 2013r.,
a następnie od 9 lipca do grudnia 2014r., a nie od maja do października 2014r. Te pomyłki
nie mają jednak wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Na wstępie należy wskazać na zakończoną prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 6 października 2015r. oddalającym odwołanie K. B. (zainteresowanego w niniejszej sprawie) od tej samej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 21 sierpnia 2014r. zaskarżonej w niniejszej sprawie przez odwołującego, rozpoznawanej tam przy jego udziale (odpis wyroku - k. 149
wraz z informacją o jego prawomocności - k. 158). Z mocy art. 365 § 1 k.p.c., to prawomocne orzeczenie wiąże tutejszy Sąd, jako, że na podstawie art. 366 k.p.c., ma ono powagę rzeczy osądzonej co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia między tymi samymi stronami. Przedmiotem owego rozstrzygnięcia było również podleganie przez zainteresowanego z niniejszej sprawie ubezpieczeniom z tytułu stosunku pracy łączącego go z odwołującym w niniejszej sprawie. Oddalenie odwołania oznacza,
iż Sąd Okręgowy w Krakowie prawomocnie przesądził, iż strony nie pozostawały
w stosunku pracy od 20 maja 2013r. Jak wynika przy tym z motywów wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2012r. (I UK 339/11), w oparciu o treść art. 365 § 1 k.p.c.,
sąd jest związany nie tylko wyrokiem wydanym w innej sprawie, ale także ustaleniami faktycznymi, stanowiącymi podstawę prawomocnego rozstrzygnięcia. W ramach tych wiążących Sąd rozpoznający obecnie sprawę ustaleń, nie sposób przyjąć, że strony
zawarły ważne umowy o pracę i takie umowy realizowały. Niezależnie od związania cytowanym rozstrzygnięciem, zapadłym w sprawie prowadzonej przez strony
przed Sądem Okręgowym w Krakowie, wynik postępowania w niniejszej sprawie prowadził do tej samej konkluzji.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowi prawidłowo przytoczony przez Sąd I instancji przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U z 2015r. poz. 121 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą systemową
w związku z art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 tej ustawy, zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami: od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Dla ustalenia, czy zainteresowany podlegał tym ubezpieczeniom w spornym okresie, należy przeanalizować, czy faktycznie pozostawał wówczas z odwołującym w stosunku pracy. Jak wskazano bowiem w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007r. (II UK 56/07, LEX 376433), podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci takiej umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Jak trafnie ocenił organ orzekający, wbrew gołosłownym twierdzeniom odwołującego i zainteresowanego, wolą stron podpisujących kolejne umowy o pracę z 20 maja 2013r.,

1 czerwca 2013r. i 1 stycznia 2015r., nie było zatrudnienie zainteresowanego w ramach stosunku pracy, czego wymaga przepis art. 11 k.p. Jedynym celem podpisania tych umów, ujawnionym w toku postępowania, było objęcie go obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym w związku z jego przewlekłymi schorzeniami, niepełnosprawnością i związaną z nią długotrwałą niezdolnością do pracy.

Gdyby odwołujący faktycznie zamierzał podjąć działalność polegającą na sprzedaży warzyw na targu w W., to wobec wzajemnych potrzeb stron, nic nie stało
na przeszkodzie zatrudnieniu go już wcześniej, skoro miał zastąpić córkę - świadek M. J., nieobecną już od 15 stycznia 2013r. Od tego czasu korzystała ona z wynagrodzenia chorobowego, a następnie zasiłku chorobowego w związku z ciążą. Tymczasem, ją właśnie odwołujący miał zastępować. Zainteresowany nie przejął jednak po niej żadnych obowiązków związanych z prowadzeniem sklepu internetowego, ponieważ miał się zająć wyłącznie sprzedażą na targowisku w W.. Trudno więc dopatrzyć się akcentowanej przez odwołującego konieczności zastąpienia świadka M. J. przez zainteresowanego, uzasadniającego nawiązanie z nim stosunku pracy. Jeżeli przy tym, praca zainteresowanego faktycznie przynosiłaby odwołującemu korzyści, to niewątpliwie stosunek pracy byłby kontynuowany z inną osobą, co nie miało miejsca.

Pomimo powyższych okoliczności, żadna ze stron nie brała jednak wcześniej
pod uwagę możliwości nawiązania stosunku pracy. Nie przypadkowo pomysł ten pojawił się na miesiąc i 7 dni przed absencją chorobową zainteresowanego, trwającą ponad rok -
od 27 czerwca 2013r. do 9 lipca 2014r. Gdyby odwołującemu był faktycznie potrzebny pracownik na stanowisku przedstawiciela handlowego do sprzedaży targowiskowej,
to bez wątpienia, nie napotkałby na żadne problemy z zatrudnieniem za wynagrodzeniem 2.000 zł fachowca z tej dziedziny, posiadającego stosowne doświadczenie zawodowe,
a tak się nie stało. Uczyniłby to przynajmniej po rozpoczęciu przez zainteresowanego długotrwałego zwolnienia lekarskiego, związanego z zabiegami operacyjnymi. Tymczasem, zaniechano realizacji jego obowiązków, nie widząc najmniejszej potrzeby nawiązania stosunku pracy z innym pracownikiem. Skoro zatem, pomimo niewykazanych zysków z pracy zainteresowanego, niecelowe jest zatrudnianie na jego miejsce kolejnego pracownika,
to niecelowe było to również w spornym okresie.

Brak zapotrzebowania na pracę zainteresowanego w ramach umowy o pracę potwierdza również rozwiązanie jej z dniem 29 lutego 2016r. Zainteresowany nie nawiązał przy tym kolejnego stosunku pracy i od 14 marca 2016r. pobiera zasiłek dla bezrobotnych,
co potwierdzają informacje udzielone przez organ rentowy (k. 151-153). Gdyby zatem łącząca strony umowa o pracę nie była pozorna i obydwu stronom przynosiłaby korzyści,
to strony nie decydowałyby się na jej rozwiązanie i utratę źródła dochodu, jaki każdej z nich miała przynosić praca zainteresowanego. Powyższe okoliczności wykluczają możliwość przyjęcia, iż odwołujący miał zapotrzebowanie na pracę zainteresowanego w charakterze pracownika.

Zapotrzebowanie takie miał tymczasem zainteresowany. Pozostając w zatrudnieniu
na pół etatu przed 20 maja 2013r., był tak samo dyspozycyjny, jak potem, gdy nawiązał
już stosunek pracy z odwołującym, któremu był znany jako ojciec świadków M. J.
i E. B., pomagających mu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Pomimo tego, żadna ze stron nie brała jednak wcześniej pod uwagę możliwości nawiązania stosunku pracy. Nie przypadkowo pomysł ten pojawił się w maju 2013r., kiedy już zainteresowany musiał zdawać sobie sprawę z narastających dolegliwości. Gdyby odwołującemu faktycznie był potrzebny pracownik na stanowisku sprzedawcy na targowisku, to bez wątpienia
nie napotkałby na żadne problemy z zatrudnieniem odpowiedniej osoby, nawet bez konieczności korzystania z pośrednictwa Urzędu Pracy. Tymczasem, odwołujący nie był tym zainteresowany, ponieważ praca zainteresowanego nie była dochodowa, a o nawiązaniu stosunku pracy zadecydowały jedynie potrzeby zainteresowanego, wynikające z objęcia
go obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.

Zarzucane przez apelującego Sądowi I instancji dokonanie wadliwych ustaleń faktycznych i nieuwzględnienie braku korzyści dla zainteresowanego w związku
z nawiązaniem spornego stosunku pracy, z uwagi na owo zatrudnienie w szkole, wynika wyłącznie z tego, iż on sam, słuchany informacyjnie przed Sądem Okręgowym, wskazał,
iż podjął pracę u odwołującego, ponieważ pozostawał bez pracy i bez renty. Tymczasem,
w Zespole Szkół w W. zainteresowany pracował od 5 listopada 2012r. do 31 sierpnia 2013r. i to nie, jak twierdził, jako konserwator i specjalista do spraw marketingu, lecz jako sprzątacz, za wynagrodzeniem 628 zł w 2013r. Łącząca go ze Szkołą umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta (umowy o pracę i świadectwo
pracy - k. 125-128). Nie sposób więc przyjąć za odwołującym, iż zatrudnienie przez niego zainteresowanego nie przynosiło mu korzyści w zakresie ubezpieczeń. Miał dzięki temu mieć bowiem zapewniony dłuższy okres podlegania ubezpieczeniom i wyższą podstawę wymiaru składki, wynoszącą 2.000 zł.

Na pełną aprobatę zasługuje stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym, podpisując kolejne umowy o pracę z 20 maja 2013r., 1 czerwca 2013r. i 1 stycznia 2015r. strony nie zamierzały faktycznie realizować stosunku pracy, czego wymaga art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się
do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wnioskując z ustaleń
i postawy stron, zainteresowany nigdy nie zobowiązywał się do świadczenia podporządkowanej pracy na koszt i na rzecz odwołującego i nigdy też tego nie czynił,
a odwołujący - tak wcześniej, jak i po rozpoczęciu absencji zainteresowanego, nie zamierzał korzystać z jego pracy w ramach stosunku pracy. O braku zapotrzebowania
odwołującego na pracę zainteresowanego świadczy dobitnie także fakt rozwiązania
łączącej strony umowy o pracę z dniem 29 lutego 2016r. - po ponad roku od zaprzestania świadczenia przez niego pracy z dniem 4 lutego 2015r., a następnie absencji chorobowej trwającej do 5 sierpnia 2015r. i niepłatnej usprawiedliwionej nieobecności w pracy
od 6 sierpnia 2015r. do 29 lutego 2016r. Gdyby nie fikcyjny charakter umowy o pracę,
to zainteresowany nigdy nie zdecydowałaby się na tak niekorzystne dla niego posunięcie,
z powodu którego znów nie pozostaje w zatrudnieniu. Wniosku o niezrealizowaniu
przez strony stosunku pracy nie zmienia zgłoszenie ubezpieczonego do ubezpieczenia.
Odwołujący uczynił to wyłącznie w celu uwiarygodnienia istnienia pomiędzy
stronami stosunku pracy, czemu jednak przeczy zebrany w sprawie materiał
dowodowy.

Co się tyczy zakresu obowiązków zainteresowanego, to miał on mieć przy ich realizacji pełną samodzielność i nic nie wskazywało na jego podporządkowanie odwołującemu, co wyklucza możliwość przyjęcia, iż strony pozostawały ze sobą w stosunku pracy. W łączącym strony stosunku prawnym nie sposób bowiem dopatrzyć się jakichkolwiek elementów kierownictwa zainteresowanego, przejawiającego się w szczególności
w wyznaczeniu zainteresowanemu miejsca i czasu pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. Zaprzeczyły temu całkowicie obydwie strony wskazując, iż charakter pracy zainteresowanego nie wymagał ścisłego podporządkowania kierownictwu pracodawcy. Zainteresowany miał sam decydować od kogo, kiedy, na jakich warunkach i jaki towar nabywa, a odwołujący dawał mu całkowicie wolną rękę, co przeczy istocie pracy podporządkowanej, charakterystycznej dla stosunku pracy.

Wobec istotnych rozbieżności w stanowisku prezentowanym przez strony, poważne wątpliwości budzi zakres obowiązków zainteresowanego oraz czas i miejsce ich wykonywania. Myląca jest już sama nazwa stanowiska zajmowanego przez zainteresowanego: przedstawiciela handlowego użyta wyłącznie w celu zasugerowania kontynuacji pracy jego córki - świadka M. J. na takim samym stanowisku oraz w celu uzyskania zdolności do tej pracy mającej w przeważającym stopniu umysłowy charakter. Faktycznie, tymczasem zainteresowany miał powierzone obowiązki sprzedawcy na targu. Większości z zadań wskazanych w zakresie czynności, nie realizował. Jego praca

sprowadzać się miała do zakupu warzyw i ich sprzedaży. Nie wykazano przy tym, by zajmował się „prowadzeniem szczegółowej i systematycznej analizy rynku, monitorowaniem działań
firm konkurencyjnych, określeniem grupy docelowej potencjalnych nabywców
oraz sporządzaniem i wdrażaniem działań marketingowych, bądź w razie potrzeby korygowaniem ich, organizowaniem doraźnych działań zapewniających mu pozyskiwanie nowych klientów, prezentowaniem oferty produktu/ usługi". Wbrew nałożonym na niego obowiązkom, nie przygotował on i nie przedstawił umów dla pozyskanych już klientów,
nie znał danych dotychczasowych klientów, więc nie mógł dbać o budowanie i utrzymywanie bardzo dobrych kontaktów z nimi, ani też prowadzić rozmów handlowych z klientami biznesowymi, nie sporządził bazy klientów, ani raportów z przebiegu wykonanej pracy (pozyskanych kontrahentów i klientów) oraz efektów swojej pracy. Nie potrafił również wskazać danych personalnych, bądź adresu siedziby jakiegokolwiek nowego pozyskanego klienta lub dotychczasowego kontrahenta. Strony nie przedstawiły takich efektów pracy zainteresowanego, choć przewidywał je jego zakres czynności. Brak ich realizacji
nie stanowił też problemu dla odwołującego. Gdyby tymczasem faktycznie nadzorował on pracę zainteresowanego, to poleciłby mu ich wykonanie, czego jednak nie uczynił, pozostawiając mu pełną swobodę w zakresie podejmowanych działań i zaniechanie realizacji obowiązków pracowniczych.

Brak jakiegokolwiek dowodu wskazującego na wydawanie przez odwołującego zainteresowanemu poleceń stanowiących warunek sine qua non stosunku pracy. Przyjęcie braku podporządkowania zainteresowanego wynika nie tylko z relacji łączącej strony - zainteresowany był ojcem jego pracownicy świadka M. J. i pomagającej mu
w prowadzeniu działalności świadka E. B., ale przede wszystkim z faktu,
iż charakter jego pracy, jako sprzedawcy warzyw na targu w miejscu odległym o ponad
50 kilometrów od siedziby odwołującego, z istoty rzeczy wykluczał jakikolwiek
nadzór. Zainteresowany bez żadnych konsekwencji nie przedstawiał zresztą odwołującemu nawet wymaganych raportów z podejmowanych działań i bazy pozyskanych klientów,
więc nie sposób dopatrzyć się podporządkowania w jego pracy. Wbrew
twierdzeniom apelującego, córka zainteresowanego - świadek E. B. również
go nie nadzorowała. Nie była bowiem ani jego pracownikiem, ani osobą współpracującą,
ani też pełnomocnikiem, a przede wszystkim - jak sama zeznała „sprawdzała
jedynie stanowisko pracy zainteresowanego na targu", na jakim miał on sprzedawać
towar zaledwie 2 razy w tygodniu, bo tylko wówczas on się odbywał.

Sam odwołujący nie miał także żadnej wiedzy co do wymiaru czasu pracy zainteresowanego i sposobu jego wykorzystania. Jak wynika bowiem z jego wyjaśnień złożonych w organie rentowym, zainteresowany pracował w zadaniowym czasie pracy
po 40 godzin tygodniowo. Z jego twierdzeń zawartych w apelacji wynika tymczasem, iż jego czas pracy, jako osoby niepełnosprawnej, wynosił 35 godzin. W apelacji wskazano także,
iż sprzedażą na targu zainteresowany zajmował się w środy i czwartki po 10 godzin
oraz we wtorki po 5 godzin. Pozostałe 10 godzin, według odwołującego, zainteresowany przeznaczał na weryfikację warzyw i utrzymywanie porządku w samochodzie zabrudzonym warzywami. Nie wiadomo przy tym w tej sytuacji, kiedy zainteresowany poszukiwał producentów, nawiązywał kontakty handlowe i kupował towar, bowiem czas na to nie został uwzględniony przez apelującego. Natomiast, jak wynika z przesłuchania zainteresowanego
w postępowaniu apelacyjnym (k. 160), sprzedawał on towar na targu lub obok niego, zawsze od poniedziałku do soboty od 7^{00} do 17^{00}, a zatem przez 60 godzin tygodniowo. Całkowita rozbieżność w twierdzeniach odwołującego i zainteresowanego co do miejsca, czasu pracy
i rodzaju wykonywanych przez zainteresowanego obowiązków, przemawia dobitnie
za słusznością wniosku Sądu Okręgowego co do braku jakiegokolwiek podporządkowania pracowniczego zainteresowanego i pełną swobodą wykonywania przez niego obowiązków, bez kontroli odwołującego. O czasie, miejscu i sposobie realizowania przez zainteresowanego obowiązków, innym niż zakładał odwołujący, dowiedział się on dopiero podczas rozprawy apelacyjnej. Trudno więc przyjąć, iż nadzorował jego pracę. Ponadto, w samej

łączącej strony umowie o pracę wskazano jako miejsce jej wykonywania PHU (...), które ma siedzibę w S., choć tam zainteresowany nigdy nie wykonywał obowiązków. Zainteresowany twierdził przy tym, iż nie pozyskał stałego miejsca na targowisku, a odwołujący wskazywał, że było to miejsce nr 23, więc nie miał wiedzy także w tym podstawowym zakresie działań zainteresowanego.

Wiarygodność stron co do czasu i sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez zainteresowanego podważył on sam, wskazując podczas przesłuchania przed Sądem Apelacyjnym, iż w ramach zatrudnienia go na pół etatu w szkole, realizował tam obowiązki pracownicze codziennie w dni robocze od 10^{00} do 14^{00}, a pracy miał tak dużo, że mógłby ją tam wykonywać przez 24 godziny na dobę. Wbrew twierdzeniom obydwu stron, nie mógł zatem wówczas świadczyć pracy dla odwołującego. Trafna jest w tej sytuacji ocena Sądu
I instancji, iż niezależnie od charakteru stosunku prawnego, jaki miał łączyć strony, zainteresowany bez wątpienia nie miał świadczyć pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza jedynie dokonywanie przez niego sprzedaży na targu przez dwa dni w tygodniu - przed i po zakończeniu pracy w szkole. Nawet temu przeczy tymczasem książka przychodów i rozchodów odwołującego, złożona w toku postępowania apelacyjnego, z której wynika, iż sprzedaż towaru miała miejsce jedynie przez 4 dni sierpnia 2014r. i jeden dzień września 2014r., przy czym, brak bliższych danych,
co do sprzedawanego towaru, wyklucza możliwość przypisania tej sprzedaży zainteresowanemu. W pozostałym czasie, w jakim miał on wykonywać obowiązki pracownicze, w tej dokumentacji księgowej odwołującego nie odnotowano w ogóle jakiejkolwiek sprzedaży, co jednoznacznie wyklucza możliwość przyjęcia, że poza wymienionymi wyżej 5 dniami, zainteresowany zakupywał i sprzedawał na targu
w W. warzywa na rzecz odwołującego. Wobec potwierdzenia przez odwołującego przed Sądem Apelacyjnym, że przedłożona przez niego książka przychodów i dochodów
jest kompletna, nie sposób przyjąć, że zainteresowany wykonywał w spornym okresie obowiązki pracownicze w wymiarze większym, niż powyższe 5 dni.

Podkreślenia wymaga przy tym fakt, iż zadania, jakie miał realizować zainteresowany, były sprzeczne z zaleceniami wynikającymi z orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jaki ma na stałe od 18 grudnia 2000r. Wskazano tam, iż może świadczyć jedynie pracę lekką, siedzącą, spokojną, a przeciwwskazana jest ciężka praca, podnoszenie, praca w ruchu, na wysokości i stres. Praca dostawcy i sprzedawcy warzyw na targu była nielekką pracą w ruchu, związaną z podnoszeniem towaru przy zakupie, załadunku
i sprzedaży, a więc przeciwwskazaną dla zainteresowanego, któremu nikt nie pomagał
w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jego zdolność do pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego nie uwzględniała specyfiki faktycznie powierzonych mu zadań, jakich w żadnym wypadku nie powinien realizować, z uwagi na stan zdrowia. Nie sposób więc uznać, iż pomimo tego, je wykonywał, na co zresztą wskazywał sam odwołujący,
nie zapoznany z pracą zainteresowanego.

W wypadku nawiązania stosunku pracy, wykluczone jest również ponoszenie przez pracownika kosztów związanych z prowadzeniem działalności przez pracodawcę, jak to miało miejsce w przypadku zainteresowanego. Z jego przesłuchania na rozprawie apelacyjnej wynika, iż strony zgodnie przyjęły, że ponoszone przez niego na potrzeby sprzedaży warzyw koszty paliwa i używania prywatnego samochodu do celów służbowych, nie będą mu zwracane. Potwierdza to dodatkowo trafność konkluzji Sądu Okręgowego, zgodnie z którą, cel umowy o pracę w postaci świadczenia podporządkowanej pracy za wynagrodzeniem
na koszt pracodawcy nie został osiągnięty. Wbrew wymogom przewidzianym
w art. 232 k.p.c., żadna ze stron nie udowodniła przeszkód w realizacji umowy o pracę zgodnie z jej treścią. Poza gołosłownymi twierdzeniami odwołującego, nie przedstawił on żadnego dowodu świadczącego o wykonywaniu przez zainteresowanego podporządkowanej pracy na jego rzecz. Jednocześnie, realna korzyść wynikająca z jej zawarcia, polegała
na wspomnianym już objęciu go obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym, stosownie

do art. 11 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy. Co do zasady, nie ma przy tym przeszkód, by strony stosunku pracy brały pod uwagę wynikające z tego korzyści w zakresie ubezpieczeń społecznych. Stosownie bowiem do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007r. (I UK 302/06), dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako cel podjęcia zatrudnienia, nie może świadczyć o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana. Problem pojawia się jednak wówczas, gdy mając na uwadze korzyści w zakresie ubezpieczenia chorobowego, strony zawierają ten rodzaj umowy tylko dla pozoru, nie zamierzając jej faktycznie realizować, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Brak zapotrzebowania na pracę zainteresowanego w ramach stosunku pracy wskazuje jednoznacznie na to, iż zawarcie spornej umowy o pracę stanowiło czynność pozorną.

Zatrudnienie zainteresowanego przez odwołującego było dla tego ostatniego całkowicie nieracjonalne i chybione z gospodarczego punktu widzenia. Jak wynika ze sporządzonych przez odwołującego w toku postępowania apelacyjnego wykazów absencji zainteresowanego (k. 136-139), wykonywał on obowiązki pracownicze jedynie od 20 maja do 26 czerwca 2013r., od 26 lipca do 2 listopada 2014r., od 1 do 19 stycznia 2015r. i od 25 stycznia do 4 lutego 2015r. W pozostałym okresie miał absencję chorobową, urlopową lub inną: od 27 czerwca 2013r. do 9 lipca 2014r., od 20 do 25 stycznia 2015r., od 5 lutego do 5 sierpnia 2015r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, pobierając zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. Od 6 sierpnia 2015r. do 29 lutego 2016r. miał usprawiedliwioną i niepłatną nieobecność. Ponadto, od 10 do 25 lipca 2014r., od 3 do 28 listopada 2014r. i od 1 do 31 grudnia 2014r., korzystał z urlopu wypoczynkowego. Udzielenie mu urlopu w łącznym wymiarze 61 dni, znacznie przekraczającym ustawowe 26 dni rocznie oraz wolnego niepłatnego okresu w wymiarze 6 miesięcy i 23 dni, przy jednoczesnej absencji chorobowej, wynoszącej łącznie półtora roku i 17 dni, przesądza jednoznacznie o braku zapotrzebowania na pracę zainteresowanego. Na uwagę zasługuje przy tym fakt, iż na listach obecności zainteresowanego widnieją jego podpisy także w okresie jego absencji - m.in. od 3 listopada 2014r. do 31 grudnia 2014r., co nie tylko podważa ich wiarygodność, ale przede wszystkim wskazuje na brak wiedzy odwołującego w tym zakresie i absolutny brak podporządkowania zaineresowanego odwołującemu, który miał mu przedkładać listy obecności do podpisu raz w tygodniu, co jak widać, miało miejsce też przez owe 8 tygodni jego absencji.

Brak jakiegokolwiek ekonomicznego uzasadnienia dla zatrudnienia zainteresowanego przejawia się najwyraźniej w zwiększeniu straty odnotywanej przez odwołującego w związku z jego zatrudnieniem. Jak wynika z załączonych przez odwołującego do apelacji rozliczeń podatkowych (k. 61-74), w 2013r. osiągnął on stratę w wysokości 328,51 zł, a w 2014r. wynosiła ona już 11.340,15 zł. Całkowicie podważa to twierdzenia odwołującego, iż dzięki zatrudnieniu zainteresowanego, mógł osiągnąć zysk i „bez jego pracy w 2014r. firma odniosła dużą stratę". Tymczasem w 2013r. zainteresowany wykonywał obowiązki pracownicze zaledwie przez miesiąc i 6 dni, podczas, gdy w 2014r. realizował je niemal 3 razy dłużej, bo przez 3 miesiące i 6 dni, a mimo tego, w 2014r. odwołujący osiągnął ponad 34 razy większą stratę, niż w roku poprzednim. Jego zatrudnienie generowało zatem straty i poza zakupioną przez niego wagą i namiotem do sprzedaży na straganie, nie przyniosło żadnego zysku, na co wskazywał sam odwołujący. Nieprawdopodobnym przy tym jest, by faktycznie godził się na wypłacanie ubezpieczonemu przez niemal 3 lata wynagrodzenia w wysokości 2.000 zł, finansowanego z jego własnego wynagrodzenia ze stosunku pracy, jakie otrzymywał w kwocie 3.000 zł. Tym samym, na realizację niedochodowej formy działalności przeznaczać miałby 2/3 swych przychodów, co można uzasadnić jedynie poczynionym a priori założeniem stron długotrwałego korzystania przez zainteresowanego ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Po myśli art. 83 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p., który stanowił faktyczną, choć nie powołaną przez organ orzekający podstawę rozstrzygnięcia, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Nieważność ta ma charakter bezwzględny, występuje z mocy prawa od chwili złożenia oświadczeń woli.

Całkowity brak racjonalnego uzasadnienia gospodarczego do zawarcia i realizowania umowy o pracę, którą żadna ze stron nie była zainteresowana. Odwołujący ponosił dużą stratę
w prowadzonej działalności gospodarczej, a stan zdrowia zainteresowanego nie pozwalał mu na realizację nałożonych na niego obowiązków związanych z nielekką, fizyczną i polegającą na zabronionym mu podnoszeniu ciężarów, pracą. Korzyść z podlegania przez niego ubezpieczeniu chorobowemu była jedyną, która miała faktyczne znaczenie. Był to cel sam
w sobie, któremu nie towarzyszył już żaden inny motyw działania, co świadczy o pozorności zawartej umowy. Jak wynika przy tym z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r. (II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190), umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozoru,
gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z jej wykonywaniem. Zawierając umowę o pracę, strony winny zmierzać
do realizacji jej celów, czego w tym przypadku nie czyniły. Jak wskazano w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2008r. (III UK 73/07, LEX nr 356045
i III UK 74/07, LEX nr 376437), gdy strony nie miały zamiaru i nie realizowały postanowień umowy o pracę, to umowa taka nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie.

Należy przy tym mieć na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007r. (II UK 56/07, niepublikowany), w myśl którego nie można akceptować nagannych
i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń. Skoro zarówno przed zatrudnieniem zainteresowanego, jak i po rozpoczęciu jego niezdolności do pracy, odwołujący nie powierza nikomu sprzedaży warzyw na targu, to bez wątpienia nie miał takiego zamiaru także
po nawiązaniu z zainteresowanym fikcyjnego stosunku pracy. Nie sposób więc przyjąć,
by na jego podstawie podlegał ona ubezpieczeniom.

Na koniec ponownie należy podkreślić za Sądem Okręgowym, iż uznając, że strony skutecznie zawarły ze sobą umowę i że była ona realizowana, to jednak bez wątpienia
nie była to umowa o pracę. Wbrew twierdzeniom apelującego, oceniając zasadność wydania zaskarżonej decyzji, Sąd nie ma obowiązku ustalenia, jaka umowa łączyła strony, a jedynie, czy była to umowa o pracę. Niewątpliwie nawiązana przez strony umowa miała
charakter cywilnoprawny, nie nacechowany pracowniczym podporządkowaniem. Zgodnie
z pozaumownymi ustaleniami, zainteresowany miał ponosić koszty działalności odwołującego w postaci dojazdów do kontrahentów i na targ, a jego nieoznaczona precyzyjnie co do miejsca i czasu praca, nie podlegała żadnej kontroli. Brak zatem elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę. Ustalenia stron były typowe dla umów cywilnoprawnych i wykluczają możliwość przyjęcia, iż strony pozostawały ze sobą
w stosunku pracy. Stąd też zainteresowany nie mógł w spornym okresie podlegać ubezpieczeniom, jako pracownik odwołującego.

Jak z powyższego wynika, dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie miała charakteru dowolnego. Skoro przy tym z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne
z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów
i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 17 maja 2012r., LEX nr 1222137). Apelacja tak wymaganych zarzutów

nie przedstawia i nie wykazuje, aby ocena dowodów oraz oparte na niej wnioski były dotknięte powyższymi uchybieniami. W rozpoznawanej sprawie wnioski, do których doszedł organ orzekający, znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, który jeszcze bardziej szczegółowo został przedstawiony i uzupełniony przez Sąd II instancji.

Reasumując wskazać należy, iż wbrew błędnym założeniom apelującego i zgodnie
z wnioskami organu orzekającego, charakter jego współpracy z zainteresowanym nie stanowił stosunku pracy, jak przyjęto w prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 6 października 2015r., oddalającym odwołanie zainteresowanego od tej samej, co w niniejszej sprawie, zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z dnia 21 sierpnia 2014r., rozpoznawanej przy udziale odwołującego w niniejszej sprawie. Z uwagi na powagę rzeczy osądzonej, rozstrzygnięcie to jest wiążące przy rozpoznawaniu sporu
o to samo pomiędzy tymi samymi stronami, choć pełniącymi inne role procesowe.

Trafnie akcentowany przez Sąd Okręgowy brak elementarnych cech stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p.: stałego miejsca i czasu pracy oraz podporządkowania pracowniczego, wynikał wyraźnie z całkowicie rozbieżnych twierdzeń samych stron, które tym samym potwierdziły pełną niezależność zainteresowanego w zakresie świadczenia pracy na rzecz odwołującego, który nie miał wiedzy na temat pracy świadczonej przez zainteresowanego, więc nie mógł wydawać mu żadnych wiążących poleceń, czego nie sposób utożsamiać z jego pracowniczym podporządkowaniem. Bez zastrzeżeń partycypował on też
w kosztach prowadzonej przez odwołującego działalności, pokrywając w pełni wszelkie wydatki na dojazdy do klientów i na targ, co sprzeciwiało się istocie stosunku pracy.

Jak wykazano na wstępie, żadna ze stron nie miała przy tym rzeczywistej woli nawiązania stosunku pracy, skoro ani przed zatrudnieniem zainteresowanego, ani też po nim, odwołujący nie zatrudniał nikogo do wykonywania podobnych obowiązków. Zainteresowany pozostaje obecnie bez pracy od 1 marca 2016r., pomimo, że nie ma przeszkód, by odwołujący nadal prowadził działalność także w zakresie sprzedaży warzyw na targu. W tej sytuacji, forma relacji łączących strony w postaci umowy o pracę, niewątpliwe miała charakter pozorny i jako taka, stosownie do art. 83 § 1 k.c., była nieważna z mocy prawa. Pozorność umowy o pracę wyklucza przy tym możliwość podlegania przez zainteresowanego na jej podstawie ubezpieczeniom, jak trafnie wywiódł Sąd I instancji. Uzupełnione w przedstawiony wyżej sposób, z mocy art. 382 k.p.c., w toku postępowania apelacyjnego postępowanie dowodowe, przemawia dodatkowo za trafnością wniosku Sądu I instancji, iż łącząca
strony umowa o pracę była fikcyjna i miała na celu wyłącznie pomoc udzieloną zainteresowanemu, celem uzyskania przez niego wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w momencie, kiedy wiadomo było o jego dolegliwościach uzasadniających
przyznanie mu umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i przeciwskazaniach do pracy fizycznej związanej z zakupem warzyw u producentów i ich sprzedażą na targu. Skoro
przy tym, zarówno przed zatrudnieniem zainteresowanego, jak i w trakcie jego absencji
i po rozwiązaniu z nim stosunku pracy, odwołujący nie kontynuował tej formy działalności,
to znaczy, że w ogóle nie był nią zainteresowany.

Mając powyższe na względzie, z mocy art. 385 k.p.c., apelację ubezpieczonego jako bezzasadną, należało oddalić.

/-/SSA E.Kocurek-Grabowska /-/SSA Z.Gwizdak /-/SSO del. A.Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR