

Sygn. akt III AUa 562/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Mazur
Sędziowie:	SSA Aleksandra Urban (spr.) SSA Maciej Piankowski
Protokolant:	stażysta Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2015 r. w Gdańsku

sprawy E. W.

z udziałem zainteresowanego B. W. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji E. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu- IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 grudnia 2014 r., sygn. akt IV U 680/14

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 562/15

UZASADNIENIE

E. W. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. z dnia 28 marca 2014 r., stwierdzającej, że ubezpieczona nie podlega od 16 listopada 2012 r. do 10 czerwca 2013 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na umowę o pracę u płatnika B. W. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w K..

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Zainteresowany B. W. (1) poparł odwołanie.

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 oddalił odwołanie i w punkcie 2 zasądził od wnioskodawczyni na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, że w dniu 16 listopada 2012 r. E. W. zawarła umowę o pracę ze swoim bratem B. W. (1) prowadzącym działalność gospodarczą- transportową pod nazwą (...) w K.. Skarżąca została zatrudniona na stanowisku spedytora za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy: K., ul. (...). Ubezpieczona do dnia 15 listopada 2012 r. prowadziła własną działalność gospodarczą – handlową (sprzedaż warzyw). Umowa została wypowiedziana przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych – likwidacja stanowiska pracy i rozwiązała się z dniem 10 czerwca 2013 r. Pismo nie zostało opatrzone datą sporządzenia przez pracodawcę, zaś przez pracownika zostało odebrane dopiero 10 czerwca 2013 r., mimo, że przewiduje się w nim 1- miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Nie zawiera również żadnego pouczenia o możliwości odwołania się do Sądu.

Zainteresowany prowadzi firmę transportową od 1997 r. W ramach swojej działalności świadczy usługi transportowe samochodami ciężarowymi na terenie kraju. B. W. (1) zatrudnia kilkunastu kierowców. Przed zawarciem umowy o pracę ze skarżącą, zatrudniał w biurze swoją córkę M. S. na stanowisku pracownika biurowego na 1/2 etatu oraz zięcia R. B. na stanowisku dyspozytora-mechanika. Przyczyną zatrudnienia E. W. miało być rozszerzenie działalności oraz odciążenie właściciela od części obowiązków spedycyjnych. Pracodawca miał uprzednio poszukiwać pracownika na stanowisku spedytora i zaproponował jej pracę z uwagi na to, że darzył ją zaufaniem jako rodzinę. Wnioskodawczyni ma wykształcenie zawodowe handlowe, pracowała jedynie jako sprzedawca w sklepie przemysłowym, a następnie przez 19 lat w swoim sklepie.

Skarżąca miała wykonywać pracę od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie, choć zawsze była pod telefonem. Do jej obowiązków, przekazanych ustnie przez pracodawcę, miało należeć wyszukiwanie oraz weryfikacja ofert transportowych poprzez Internet, przy pomocy specjalnego programu T.. Wyszukiwała średnio około 3-5 firm transportowych w jednym dniu pracy. W celu wykonywania obowiązków wnioskodawczyni otrzymała od pracodawcy służbowy telefon i laptopa, gdyż miejscem pracy było jej miejsce zamieszkania I.. Kiedy skarżąca wyszukiwała w Internecie nową trasę transportową, miała sporządzać w komputerze zlecenie, drukować je, bądź wysyłać na maila pracodawcy. Dzwoniła również do brata, aby uzgodnić z nim transport. Maile nie zachowały się ani w formie wydruku, ani też na koncie mailowym skarżącej. Praca skarżącej nie była na bieżąco kontrolowana. Odwołująca się miała przyjeżdżać do siedziby firmy, która mieści się w piwnicy domu mieszkalnego brata raz w tygodniu w celu przywiezienia wydrukowanych zleceń. Żadnego ze zleceń nie podpisywała, podpisywał je pracodawca, miała sprawdzać jednak wiarygodność firmy, z którą pracodawca zawierał zlecenie. Nie podpisywała żadnych innych dokumentów.

Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni nie została skierowana na badania lekarskie. Zainteresowany dołączył do akt zaświadczenie wystawione w dniu 20 listopada 2012 r., z którego wynika, że została przeszkolona z zakresu BHP w dniu 20 stycznia 2012 r., a więc w dniu kiedy nie była jeszcze pracownikiem zainteresowanego. Skarżąca nie podpisywała listy obecności w pracy. Pozostali pracownicy, poza kierowcami taką listę podpisywali. Wynagrodzenie było jej wypłacane do ręki w siedzibie firmy w K.. Powodem rozwiązania umowy miało być zmniejszenie pracy przy załatwianiu kursów transportowych, z uwagi na uzyskanie stałych wiarygodnych klientów i rezygnację z kilku nierzetelnych firm.

Sąd Okręgowy dysponując tak zgromadzonym materiałem dowodowym, za trafne uznał, stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, że umowa o pracę z dnia 16 listopada 2012 r. została zawarta pomiędzy stronami dla pozorów albowiem wnioskodawczyni nie wykazała jednej z podstawowych cech stosunku pracy, a mianowicie świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Zeznania przesłuchanych w tej sprawie stron, jak również świadków we wskazanym wyżej zakresie nie zasługują na wiarę.

Po pierwsze zauważyć należy, że zdaniem Sądu nie było potrzeby zatrudnienia pracownika w firmie zainteresowanego, gdyż ten od momentu jej powstania zajmował się sam organizowaniem transportu względnie korzystając z pomocy córki i zięcia. Zainteresowany zajmuje się tym również obecnie. Zważyć również trzeba, że ubezpieczona nie posiadała

jakichkolwiek kwalifikacji do wykonywania tego typu pracy. Zawsze pracowała w handlu i nie miała styczności ze spedycją. Zapytana na rozprawie przez Przewodniczącą, na czym polega rola spedytora, nie potrafiła tego pojęcia wyjaśnić. Nie pamiętała również marki laptopa, na którym rzekomo codziennie pracowała, ani numeru telefonu służbowego. Skarżąca nie wskazała również właściwych marek samochodów w firmie, twierdząc, że podczas jej zatrudnienia były tam tylko M., podczas gdy z zeznań zainteresowanego i świadka B. wynika, że były tam przede wszystkim samochody S. i V.. A skoro tak, to trudno przyjąć, że wnioskodawczyni, na co dzień organizując transport dla tych samochodów, nie znała ich marek.

Nie do końca również strony potrafiły wyjaśnić system pracy i jej kontroli przez pracodawcę. Z zeznań wnioskodawczyni wynikało bowiem, że wykonywała ona bardzo dużo maili i telefonów do zainteresowanego, podczas gdy z jego zeznań wynikało, że tych maili było mało, bo siostra miała kłopoty z ich wysyłaniem, a nadto maile do firmy wysyłali zainteresowani kontrahenci. Skarżąca zeznała, że przyjeżdżała co najmniej raz w tygodniu (w pierwszym okresie częściej) do biura firmy, jednak nie była w stanie sprecyzować w jakim celu. Wskazywała jedynie jako powód przyjazdu – rozliczenie się z całego tygodnia, zeznając jednocześnie, że nie przywoziła żadnych dokumentów. Zainteresowany zaś składając wyjaśnienia przed ZUS wskazał, że część tych zleceń drukowała w domu i przywoziła do firmy, zaś część przesyłała mailem. Również świadek R. B. nie potwierdził swoich wyjaśnień złożonych przed ZUS, twierdząc przed Sądem, że nigdy nie widział żadnych dokumentów przywożonych przez wnioskodawczynię do firmy. Trudno zatem wytłumaczyć potrzebę przyjazdu wnioskodawczyni do firmy co tydzień poza chęcią odwiedzenia rodziny, zwłaszcza, że biuro znajdowało się w budynku mieszkalnym brata.

Trafnie zauważył pozwany, że E. W. nie wykazała, aby wykonywała pracę w ramach umowy o pracę. Skarżąca nie złożyła żadnych dokumentów, które potwierdzałyby jej stanowisko, choćby bilingów z rozmów telefonicznych przeprowadzanych z telefonu służbowego, czy wydruków wysyłanych przez nią maili do firmy lub kontrahentów. Zawnioskowani przez nią świadkowie również nie potwierdzili, aby widzieli materialne efekty jej pracy.

Za fikcyjnością umowy przemawia również fakt niejasnych przyczyn rozwiązania z wnioskodawczynią stosunku pracy. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca podał bowiem względy ekonomiczne powodujące likwidację stanowiska pracy, gdy tymczasem na rozprawie przyznał, że sytuacja firmy jest lepsza niż w chwili zatrudnienia siostry, gdyż uzyskał stałych i rzetelnych klientów. Również brak daty, na tym oświadczeniu i odebranie go przez pracownika w dniu rozwiązania umowy o pracę, mimo miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazują - zdaniem Sądu - na wytworzenie ich tylko dla celu wykazania, że umowa taka była realizowana.

Wobec wskazanych wyżej argumentów oraz braku jakichkolwiek materialnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną, Sąd uznał, że skarżąca nie świadczyła pracy w ramach zawartej umowy o pracę, a co za tym idzie umowa o pracę w świetle art. 83 § 1 k.c. była nieważna.

Zdaniem Sądu, zgodnym zamiarem stron nie było objęcie wywołanie skutków prawnych wynikających z faktycznie złożonego oświadczenie woli, gdyż wnioskodawczyni miała świadomość, że nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie z tej pracy korzystać.

Wskazane wyżej rozważania przemawiają za tym, że jedynym zamiarem stron przy zawieraniu przedmiotowej umowy było nie świadczenie pracy lecz uzyskanie przez wnioskodawczynię świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego. A skoro tak, to Sąd Okręgowy, mając na uwadze treść art. 6 ust. 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1, 12 ust. 1 i 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z 22 k.p. i art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p., na mocy art.477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie wnioskodawczyni oddalił.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w całości zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji ustalenie sprzeczne z zasadami logiki i zebrany w sprawie materiałem dowodowym, że umowa o pracę zawarta w dniu 16 listopada 2012 r. z B. W. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. była umową zawartą dla pozoru oraz, że skarżąca nie wykonywała pracy na rzecz pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe wnioskodawczynie wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz orzeczenie o kosztach procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko skarżąca podniosła, że Sąd nie dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, a ocena tegoż materiału ma charakter raczej dowolny niż swobodny. Sąd uznał, że umowa o pracę zawarta przez skarżącą w dniu 16 listopada 2012 r. z B. W. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) w K. była umową zawartą dla pozor. Jednakże wniosek taki nie wypływa ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Skarżąca i zainteresowany słuchani w charakterze strony oraz świadkowie oświadczyli bowiem zgodnie, że skarżąca wykonywała pracę na rzecz zainteresowanego pracodawcy.

Dodatkowo skarżąca zaznaczyła, że Sąd bezpodstawnie uznał, iż nie było potrzeby zatrudnienia pracownika w firmie zainteresowanego, zwłaszcza, że ten ostatni wskazał, iż uprzednio poszukiwał pracownika na stanowisko spedytora. Przyczyną zatrudnienia dodatkowego pracownika było rozszerzenie działalności firmy. Nie jest przy tym istotne, że skarżąca nie posiadała kwalifikacji do wykonywania tego typu pracy. Skarżąca bowiem pracowała przy pomocy programu komputerowego T., którego obsługa nie była skomplikowana. W świetle powyższego bez znaczenia pozostawało również to, że wnioskodawczynie nie znała marek samochodów, zarejestrowanych w firmie zainteresowanego, bowiem dla jej pracy znaczenie miał jedynie rodzaj naczepy i przewożonego towaru, który to decydował o możliwości przyjęcia zlecenia.

Nadto, wbrew twierdzeniom Sądu również okoliczności rozwiązania stosunku pracy nie przemawiają za fikcyjnością umowy. Faktycznie przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Zainteresowany współpracował już bowiem tylko ze stałymi klientami, stąd odpadła potrzeba pozyskiwania zleceń. Stanowisko pracy stało się nieekonomiczne dla pracodawcy, albowiem generowało zbędne dla zainteresowanego koszty. Zatem w tym znaczeniu przyczyną rozwiązania stosunku pracy były względy ekonomiczne i organizacyjne.

Wobec tak skonstruowanej argumentacji, wnioskodawczynie wniosła o uwzględnienie wywiezionego środka zaskarżenia.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczynie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w oparciu o materiał dowodowy, którym dysponował, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z art. 233 k.p.c. A zatem nie dopuścił się uchybień procesowych, które uzasadniałyby ingerencję sądu odwoławczego w treść zaskarżonego orzeczenia.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy rozważał, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami, tj. E. W. a B. W. (1) była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Takie stanowisko Sądu pierwszej instancji znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym poglądzie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (zob. np. wyroki z: 6 grudnia 1990 r., sygn. akt II UR 9/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 172; 17 grudnia

1996 r., sygn. akt II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 512/98; 28 lutego 2001 r., sygn. akt II UKN 244/00). To oczywiste wymaganie wyniku z artykułów; 6 ust. 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wskazać należy, że jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły; obowiązek świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika i wynagradzania pracownika za świadczoną pracę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z 14 września 1998r., sygn. akt I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z 12 stycznia 1999r., sygn. akt I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z 7 kwietnia 1999r., sygn. akt I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W wyroku z 14 lutego 2001 r. (sygn. akt I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564) Sąd Najwyższy wskazał, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie, obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. Jak wynika z powyższego 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. 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 istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy, zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Przedmiotem analizowanej sprawy jest kwestia podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Istota sporu sprowadzała się natomiast do problemu ważności umowy o pracę zawartej między wnioskodawczynią E. W. a zainteresowanym B. W. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w K..

W tym miejscu wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 83 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. W wyroku z dnia 5 października 2006 r. (sygn. akt I UK 324/06, M.P.Pr. 2008/1/40) Sąd Najwyższy wskazał, iż pozornosc umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W uzasadnieniu uchwały stwierdził, iż art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech

jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozor, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozor. Złożenie oświadczenia woli dla pozor 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. Niekiedy ważna może być tylko - w świetle art. 83 § 1 zd. 2 k.c. - czynność ukryta pod czynnością pozorną.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, iż umowa zawarta pomiędzy wnioskodawczynią a zainteresowanym w dniu 16 listopada 2012 r. nie nosiła cech umowy o pracę i dlatego nie mogła prowadzić do ustalenia, iż w spornym okresie skarżąca podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

O powyższym świadczy po pierwsze to, że przed podpisaniem przez strony umowy o pracę wnioskodawczyni przez okres 19 lat prowadziła własną działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży warzyw i w okresie poprzedzającym jej wykreślenie nie wydarzyło się nic szczególnego, co uzasadniałoby zmianę statusu wnioskodawczyni z przedsiębiorcy na pracownika. Mimo to zrezygnowała ona z prowadzenia własnej firmy i podjęła - z całą pewnością mniej płaćne - zatrudnienie u brata na stanowisku spedytora. Znamienne jest to, że wnioskodawczyni w toku przesłuchiwania jej przez Sąd Okręgowy na okoliczność rodzaju, charakteru oraz okoliczności towarzyszących wykonywaniu przez nią spornego zatrudnienia, nie była w stanie jednoznacznie wyjaśnić, na czym polega praca spedytora, wskazując jedynie, że do obowiązków osoby zatrudnionej na tym stanowisku należy załadunek oraz wyszukiwanie transportu. Zgodnie zaś z definicją zawartą w Encyklopedii Zarządzania (<http://mfiles.pl/pl/index.php/Spedytor>) spedytor to osoba fizyczna lub prawna, która zawodowo, za odpowiednim wynagrodzeniem zajmuje się przemieszczaniem towarów oraz czynnościami z tym związanymi (przeładunek, przewóz, składowanie, pakowanie, ubezpieczenie, dystrybucja i inne). Spedytor, jako pośrednik transportowy oddaje i/lub odbiera towar od przewoźnika. Spedytor jest rzecznikiem interesu ładunku, nie zaś żadnej ze stron. Jego zadaniem jest minimalizacja całkowitych kosztów związanych z procesem spedycyjnym. Spedytor, jako pośrednik transportowy, działa we własnym imieniu, ale na rachunek zleceniodawcy.

Przekładając powyższą definicję na grunt obowiązków, które - jak podnosiła wnioskodawczyni - zostały jej powierzone do wykonywania w ramach zawartej w dniu 16 listopada 2012 r. umowy o pracę - nie sposób dać wiary, że dokonując - przez okres siedmiu miesięcy - organizacji transportu, wyznaczając trasy przejazdu, organizując załadunek i wyładunek towaru w sposób mający wpływ na optymalizację kosztów, po działaniach skarżącej nie pozostał żaden ślad, faktura, list przewozowy, względnie inny podpisany dokument pozwalający na wyprowadzenie wniosku, że E. W. faktycznie wykonywała powierzone jej czynności spedytora. Ubezpieczona podkreślała, że do jej obowiązków należało organizowanie transportu, przy użyciu programu komputerowego T., przy czym wszystkie obowiązki - pomimo adnotacji w umowie, że miejscem wykonywania pracy jest siedziba firmy (czyli budynek mieszkalny pracodawcy - brata ubezpieczonej), świadczyła we własnym domu, korzystając z powierzonego jej przez pracodawcę komputera. Wnioskodawczyni - jak wynika ze złożonych przez nią wyjaśnień, jak również zeznań powołanych w sprawie świadków - przyjeżdżała do siedziby firmy jeden raz w tygodniu, w celu dostarczenia wydrukowanych zleceń - zastanawiające jest, z jakiego powodu strony miałyby przyjąć taki system przekazywania dokumentów, zwłaszcza, że wnioskodawczyni nie była upoważniona do ich podpisywania, a dokumenty mogła swobodnie przesłać pracodawcy drogą elektroniczną. Mało przekonujący wydaje się argument, że skarżąca miała pewne problemy z obsługą poczty elektronicznej, co zmuszało ją do wizyt w siedzibie firmy. Jeśli istotnie tak było, to powstaje pytanie, w jaki sposób radziła sobie z obsługą przeglądarek internetowych, niezbędną - jak wynika z zakresu powierzonych jej obowiązków - do wykonywania przez nią pracy.

Dodatkowo wyjaśnić należy, iż zasadnie Sąd Okręgowy ustalił, że po stronie pracodawcy nie było racjonalnej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku spedytora, zwłaszcza, że ani wcześniej tj. w okresie od 1997

r. do 2012 r., ani później, tj. po 10 czerwca 2013 r. nikogo na takim stanowisku nie zatrudniał, a wszystkie obowiązki związane z organizacją transportu wykonywał samodzielnie. Nadto w okresie zatrudnienia ubezpieczonej w firmie zainteresowanego nie zostało odnotowane - a przynajmniej nie zmierzał do wykazania powyższego B. W. (1) - spiętrzenie zleceń związanych z organizacją transportu, które wymagałyby obecności dodatkowej osoby odpowiedzialnej za wyznaczanie tras oraz ustalenia związane z przewozem towarów. Istotne jest to, że firma (...) istnieje na rynku już od 1997 r., co bezsprzecznie oznacza, że ma ona grono stałych, rzetelnych klientów - zleceniodawców, którzy sami zgłaszają się do B. W. (1) ze zleceniem zorganizowania transportu i nie ma potrzeby wyszukiwania ich w celu zapobieżenia tzw. „pustym kursom”. O powyższym świadczy również fakt, że wnioskodawczyni została zwolniona z zakładu pracy właśnie w wyniku tego, że zleceniodawcy sami zgłaszali się do firmy, co spowodowało, iż nieracjonalnym ekonomicznie stało się utrzymywanie pracownika, do którego obowiązków należało wyszukiwanie zleceń oraz organizowanie transportu. Zdaniem Sądu taka sytuacja istniała już wcześniej, albowiem firma o ugruntowanej pozycji, działająca na rynku od 15 lat bezsprzecznie musiała bazować w znacznej mierze na zleceniach pochodzących od stałych klientów i trudno jest uznać, że tak stabilna sytuacja pojawiła się dopiero latem 2013 r.

Nie przekonuje również argument zainteresowanego, że zatrudnienie wnioskodawczyni miało wiązać się z odciążeniem jego samego z nadmiaru obowiązków, albowiem gdyby istotnie tak było, to nie rozwiązałby z nią stosunku pracy korzystając z tego, że sytuacja finansowa firmy w czerwcu 2013 r. jest bardzo stabilna a ewentualne sytuacje związane ze zorganizowaniem transportu może powierzyć zaufanemu pracownikowi. Racjonalny pracodawca zatrzymałby takiego pracownika, zwłaszcza, że koszty jego utrzymania były w zasadzie znikome, albowiem oscylowały wokół najniższego miesięcznego wynagrodzenia.

Dysponując tak dokonanymi ustaleniami, wespół z całokształtem wniosków wyprowadzonych przez Sąd Okręgowy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko zaprezentowane w uzasadnieniu orzeczenia pierwszoinstancyjnego, z którego wynika, że pomiędzy stronami w ogóle nie doszło do nawiązania stosunku pracy a oświadczenie wnioskodawczyni zostało złożone za zgodą płatnika B. W. (2) wyłącznie dla pozorów. W sposób uprawniony zatem, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że dokumenty zgromadzone przez strony w toku postępowania, w tym umowa o pracę, świadectwo pracy, rozwiązanie umowy o pracę, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp oraz listy płac zostały sporządzone wyłącznie na potrzeby potwierdzenia rzekomego zatrudnienia wnioskodawczyni. Tożsamy cel miały wizyty E. W. w firmie zainteresowanego. Wszystkie wskazane wyżej czynności miały na celu wyłącznie upozorowanie faktu zawarcia umowy o pracę celem osiągnięcia skutku w postaci umożliwienia wnioskodawczyni skorzystania ze świadczenia przedemerytalnego.

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r. (sygn. akt: II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527) – „[...]nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP).

Uwzględniając powyższe stanowisko Sądu Najwyższego, a contrario wywieść należy, iż w sytuacji, gdy wnioskodawczyni, jak wynika z materiału dowodowego sprawy, nie wykonywała żadnych czynności na rzecz pracodawcy – zawarta przez nią z zainteresowanym umowa o pracę była umową zawartą dla pozorów, a zatem nieważną i nie wywołującą żadnych skutków, także w sferze ubezpieczeń społecznych. Mając na uwadze powyższe okoliczności, stwierdzić należy, że rzeczywistym celem i zamiarem stron zawartej umowy nie była faktyczna realizacja treści nawiązanego stosunku pracy, lecz jedynie uzyskanie statusu pracownika w oparciu o formalne wykreowanie stosunku pracy, w celu nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W konsekwencji należało stwierdzić, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, ponieważ wnioskodawczyni nie została pracownikiem, dlatego też – mając na względzie poczynione ustalenia i rozważania i uznając apelację E. W. za bezzasadną – Sąd Apelacyjny, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

SSA Barbara Mazur SSA Aleksandra Urban SSA Maciej Piankowski