

Sygn. akt III AUa 1061/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak

Sędziowie: SSA Lucyna Guderska

del. SSO Anna Rodak (spr.)

Protokolant: stażysta Weronika Skalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2015 r. w Ł.

sprawy **A. J. (1)** przy udziale zainteresowanego **A. J. (2)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.**

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji A. J. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 1 kwietnia 2015 r. sygn. akt V U 6156/14

**oddala apelację.**

**Sygn. akt III AUa 1061/15**

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2015 r. Sąd Okręgowy w Tomaszowie Mazowieckim, oddalił odwołanie A. J. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. M., z dnia 31 lipca 2014 roku, którą organ rentowy stwierdził, że A. J. (1) nie podlega, w okresie od 5 lutego 2014 roku, jako pracownik u płatnika składek PIEKARSTWO A. J. (2) obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na następujących ustaleniach faktycznych:

A. J. (2) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą PIEKARSTWO A. J. (3) w T. M. od 2001 roku. Od początku powstania piekarni sprawami biurowymi, prowadzeniem firmy, wystawianiem faktur i ich rozliczaniem, składaniem zamówień, odbieraniem dostaw, sprawami kadrowymi, korespondencją z klientami, zawieraniem umów, produkcją zajmował się wyłącznie osobiście A. J. (2).

W firmie wyłącznie A. J. (2) był osobą upoważnioną do prowadzenia spraw firmy, do wystawiania i podpisywania faktur, dokonywania zamówień i podpisywania umów z klientami i dostawcami. Również wyłącznie A. J. (2) był umocowany do kontaktów z ZUS, Urzędem Skarbowym i prowadzenia rachunku bankowego, dokonywania przelewów bankowych. A. J. (2) prowadził dokumentację pracowniczą i dotyczącą firmy i ją segregował. Sam jako pracodawca zajmował się dokumentacją pracowniczą i sprawami kadrowymi, dbał o aktualne badania lekarskie i szkolenia pracowników, zajmował się listami płac i obecności.

A. J. (2) nigdy w zakresie tych obowiązków nie zatrudniał pracownika biurowego, nie było takiej potrzeby i nie było na to warunków, gdyż praca odbywa się w miejscu zamieszkania. Firma jest małą firmą.

W piekarni jest zatrudniony również syn A. M., który pracuje jako kierowca – menager na podstawie umowy o pracę. Do zakresu jego obowiązków należało rozwożenie pieczywa, zbieranie zapłaty od sklepów. Jako menager M. J. zarządzał produkcją, zajmował się pozyskiwaniem nowych klientów, pomagał A. J. (2) w razie potrzeby w czynnościach biurowych. Zdarzało się, że M. J. składał zamówienia, odbierał dostawy, ale głównie tymi czynnościami zajmował się A. J. (2). Zdarzało się, że M. J. drukował faktury VAT.

A. J. (2) jako przedsiębiorca miał podpisaną umowę zlecenia na prowadzenie obsługi księgowej z biurem Doradztwa (...) w T. M., w którym pracowała W. W.. Przedmiotem umowy było prowadzenie podatkowej księgi przychodów i rozchodów, rejestrów zakupu i sprzedaży VAT oraz pozostałych ewidencji wraz z deklaracjami ZUS.

A. J. (1) od około 3 lat, po wyjściu za mąż za M. J. w 2012 roku, zamieszkała na ul. (...) w T. M.. wraz z rodziną męża, w miejscu siedziby firmy (...). Już około 3-4 miesiące po ślubie rozpoczęły się rozmowy między A. J. (2) a M. i A. małżonkami J. o możliwości stopniowego przejmowania obowiązków od A. J. (2) w celu przejścia prowadzenia działalności. A. J. (1) interesowała się sprawami Piekarni i wiedziała co dzieje się w piekarni.

Przed dniem 5 lutego 2014 roku zdarzało się np., że A. J. (1) otwierała bramę dostawcom, wskazywała miejsce gdzie ma być złożony dostarczony towar – surowce, przyjmowała dostawę kwitując jej odbiór. Znała układ piekarni, wiedziała gdzie znajduje się magazyn i do którego magazynu złożyć dostawę. Orientowała się w sprawach piekarni.

Przed dniem 5 lutego 2014 roku A. J. (2) pokazywał A. J. (1) program komputerowy obsługujący piekarnię. A. J. (1) miała wgląd w ten program i wiedziała jak się robi rozliczenia.

Wnioskodawczyni w dniu 24 lutego 2010 roku uzyskała licencjat zawodowy na kierunku finanse i rachunkowość w specjalności finanse, a od dnia 1 września 2013 roku została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w T. M.. na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny, na stanowisku młodszy referent ds. obsługi sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 2.000 złotych brutto.

W PEPSI CO wnioskodawczyni pracowała na dwie zmiany: jeden tydzień od godziny 7.00 do 15.30 (6.30-15.00), w drugi tydzień od godziny 12.00 do godziny 20.30 przez 5 dni w tygodniu. Podział na dwie zmiany wynikał z pracy przedstawicieli handlowych na dwie zmiany.

W styczniu 2014 roku wnioskodawczyni dowiedziała się, że jest w ciąży, był to pierwszy miesiąc ciąży. Powiedziała o tym mężowi oraz A. J. (2).

W dniu 5 lutego 2014 roku A. J. (1) i A. J. (2) zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko pracownik administracyjno – biurowy w 1/2 wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 złotych brutto miesięcznie.

Z zakresu obowiązków wynika, iż A. J. (1) miała wykonywać prace administracyjno-biurowe w tym:

- prowadzenie bieżącej pracy biura, pisanie korespondencji z dostawcami;
- gromadzenie i przechowywanie akt pracowniczych i zarządzeń wewnętrznych;
- wystawiania faktur z tytułu dostaw pieczywa do sklepów i innych odbiorców;
- czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji;
- wykonywanie czynności związanych z obsługą rozrachunków;

-prace w zakresie spraw związanych z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji;

-archiwizacja dokumentów;

-składanie zamówień na surowce do produkcji oraz inne materiały i towary;

-przyjmowanie dostaw od kontrahentów.

A. J. (1) podpisywała listy obecności, w której dokumentowano jej obecność w spornym okresie w każdym tygodniu od poniedziałku do piątku.

A. J. (2) zatrudniał w tym okresie ( bez A. J. (1)) łącznie 14-15 osób. Wysokość wynagrodzenia kształtowała się na poziomie: w większości w wysokości 1.680,00 złotych brutto, dwie osoby po 1.900,00 złotych brutto oraz jedna 2.200,00 złotych brutto. Kwotę 2.200,00 złotych brutto zarabiał S. J.. Wszystkie osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.

W chwili zawarcia umowy o pracę strony wiedziały, że A. J. (1) jest w ciąży.

Wnioskodawczyni nie miała określonego miejsca zatrudnienia. Telefony do klientów mogła wykonywać z piekarni, z miejsca zamieszkania lub z miejsca pracy w PEPSI CO. Również rozliczenia mogła wykonywać w miejscu zamieszkania.

Do biura podatkowego jechała gdy miała czas, np. po powrocie z pracy lub przed rozpoczęciem pracy w PEPSI CO.

A. J. (1) nie miała określonego czasu zatrudnienia. Sama decydowała gdzie i kiedy będzie wykonywać czynności dotyczące prowadzenia spraw piekarni. Sama organizowała sobie zakres czynności, jakimi miała się zająć w danym dniu i czas pracy. Sama decydowała jakie czynności będzie wykonywać danego dnia. Mogła te czynności wykonywać przed wyjściem do pracy w PEPSI CO, po powrocie lub w sobotę czy niedzielę. Nie było tak, że musiała 4 godziny dziennie przebywać w biurze piekarni.

A. J. (2) nie organizował czasu pracy A. J. (1), nie kontrolował wywiązywania się przez nią z obowiązków i nie rozliczał z czasu pracy. Nie wydawał wiążących poleceń A. J. (1). A. J. (2) chciał uczyć A. J. (1) kierowania firmą. Chodziło o to, aby w przyszłości małżonkowie J. przejęli firmę po ojcu – A. J. (2).

Wnioskodawczyni w spornym okresie 5-6 razy złożyła zamówienia u S. H. i przyjęła dostarczony towar kwitując jego odbiór. Zachowywała się jak właścicielka piekarni. S. H. wiedział, że jest ona synową A. J. (2). Widział, że zna sprawy piekarni i układ piekarni, gdzie są magazyny i gdzie składać towar.

W okresie od 5 lutego 2014 roku do 16 kwietnia 2014 roku A. J. (1) kilka razy pojechała do biura podatkowego w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego A. J. (2), w celu odebrania zaświadczeń o wynagrodzeniu pracowników, dostarczenia faktur. Kontaktowała się również telefonicznie z W. W..

Po okresie swojego zwolnienia lekarskiego A. J. (2) przebywał w biurze piekarni.

W spornym okresie A. J. (2) zamawiał dostawy mąki, wystawiał i podpisywał faktury VAT.

W okresie zatrudnienia wnioskodawczyni nie wykonała rozliczeń sklepów, nie wpisywała danych klientów oraz kwot rozliczenia. Są one spisane przez inną osobę, innym niż wnioskodawczyni charakterem pisma.

W dniu 16 kwietnia 2014 roku A. J. (1) stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie od dnia 16 kwietnia 2014 roku A. J. (2) nie zatrudnił innego pracownika na stanowisko administracyjno – biurowe. Sprawy administracyjno – biurowymi zajmował się A. J. (2) przy pomocy syna M. J..

W ocenie Sądu I instancji odwołanie wnioskodawczyni nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2007 roku, Nr 11, poz. 74 z późn. zm.), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ww. ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Pozorność czynności prawnej i zawarcie umowy w celu obejścia prawa, stanowią dwa różne pojęcia prawne. Inne są przesłanki nieważności bezwzględnej czynności prawnej dokonanej dla pozorów, aniżeli z powodu obejścia prawa. Zgodnie z przepisem art. 83 § 1 zd. 1 k.c., oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą. Jak wynika z treści art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca zgodzi się na to, nie można mówić o pozorności czynności prawnej, gdyż z tego wynika wniosek, że strony zawierając umowę nie miały zamiaru niewykonywania pracy przez pracownika.

Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 k.c.). Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p. 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, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Za pozorną nie można uznać takiej umowy o pracę, która w rzeczywistości była wykonywana - w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną.

Za ugruntowane należy uznać stanowisko orzecznicze zawarte m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku (II UK 244/00), że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy.

Zgodnie z powoływanym wyżej art. 58 k.c., podstawą dla stwierdzenia nieważności umowy o pracę może być uznanie jej za czynność prawną podjętą w celu obejścia ustawy. Czynnością podjętą w celu obejścia ustawy jest jednak tylko taka czynność, która zmierza do osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Stąd też zawarcie umowy o pracę nawet tylko z tego powodu, żeby uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie może być tylko z tego powodu zakwalifikowane jako obejście prawa. Naturalne, całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współzycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, aby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2005 roku, w sprawie I UK 32/05, wskazał, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi (tak też SN w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Sam fakt, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy, jednakże umowa taka musi być realizowana.

Podleganie ubezpieczeniom społecznym jest zatem uwarunkowane legitymowaniem się statusem rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku zatrudnienia. Natomiast, gdy umowa nie wiąże się z jej

wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie skutkują one w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd podniósł, iż zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 r. III AUa 433/2005, LEX). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane zatem nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251). Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystała z jej pracy, i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art. 83 § 1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi.

Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta została w art. 22 kp, zgodnie z którym 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.

Sąd meriti wskazał, iż w przypadku stosunku pracy opartym na umowie o pracę, pracownik zobowiązany jest pełnić pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym, podporządkowanym kierownictwu podmiotu zatrudniającego w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług. Obowiązek osobistego wykonywania pracy należy też do jednej z podstawowych cech stosunku pracy, chociaż znów nie jest to cecha wyłączna i decydująca. Jedną z cech stosunku pracy jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Oznacza to, iż pracownik wykonuje polecenia pracodawcy, to pracodawca organizuje pracę pracownika pod względem czasu, miejsca i zakresu zadań.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, aby A. J. (1) była pracownikiem A. J. (2). W szczególności bowiem na gruncie niniejszej sprawy nie ma podstaw do przyjęcia, że czynności jakie miała wykonywać wnioskodawczyni były wykonywane w ramach podporządkowania pracowniczego. Z analizy materiału dowodowego, w tym zeznań samych stron i świadka S. H. wynika jednoznacznie, iż wnioskodawczyni sama decydowała jakie czynności miała wykonywać, w jakie dni, w jakich godzinach oraz w jakim miejscu. W zakresie wykonywanych czynności nie podlegała zatem w żaden sposób decyzjom „pracodawcy”, nie wykonywała na bieżąco żadnych poleceń służbowych, kierowniczych „pracodawcy”. Zakres czynności wykonywanych przez wnioskodawczynię, wynikał nie z polecenia służbowego „pracodawcy”, ale z potrzeb piekarni. A. J. (2) nie tylko nie wydawał poleceń wnioskodawczyni, ale również nie rozliczał jej z wykonanych czynności, z czasu pracy oraz z obecności w pracy. Mimo bowiem podpisywanych list obecności sam, co wynikało z jego zeznań, nie był świadomy istnienia takich list, nie przywiązywał do nich wagi i nie kontrolował obecności wnioskodawczyni w pracy.

W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że świetle materiału dowodowego brak jest podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni w spornym okresie pozostawała w jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczym w stosunku do A. J. (2). Świadczone w tym okresie ewentualna pomoc rodzinna w wykonywaniu czynności, w tym np. otwieranie bramy, odbieranie czy wykonywanie telefonów, odbieranie towarów, dowożenie dokumentów do biura rachunkowego nie może świadczyć o wykonywaniu przez wnioskodawczynię czynności w ramach podporządkowania pracowniczego, w ramach stosunku pracy. Tym bardziej, że z bezspornych okoliczności ustalonych na podstawie zeznań stron i świadka S. H. wynikało jednoznacznie, że wnioskodawczyni mieszkała w miejscu, gdzie mieściła się piekarnia, znała zatem zarówno układ piekarni, prace w piekarni i była widziana na terenie piekarni. Wykonywała również

wcześniej czynności związane np. z odbiorem towarów, pokwitowaniem odbioru surowców, wskazaniem miejsca ich składowania, otwieraniem bramy. Nie bez znaczenia w ocenie Sądu, pozostawał fakt, iż A. J. (1) i jej mąż M. J. mieli przejąć w przyszłości piekarnię. Czynności, które wykonywała A. J. (1), zarówno przez 5 lutego 2014 roku, jak i po tej dacie, miały na celu przygotowanie jej do takiego przejęcia. Kilkukrotne odebranie dostawy przez wnioskodawczynię czy kilkukrotna wizyta w biurze, w sytuacji gdy A. J. (2) w tym okresie był na zwolnieniu lekarskim, nie może być dowodem na faktyczne i rzeczywiste wykonywanie pracy na jego rzecz przez wnioskodawczynię w ramach stosunku pracy.

W konkluzji Sąd uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że odwołująca, nawet jeżeli wykonywała na rzecz płatnika składek pewne czynności, to jednak nie były one realizowane w ramach stosunku pracy zgodnie z formalnie zawartą przez strony umową o pracę.

N. od powyższego Sąd podkreślił, iż skarżąca i zainteresowany nie udowodnili potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni i to w danym okresie czasu, tj. od dnia 5 lutego 2014 roku. Podnoszona kwestia przeprowadzki A. J. (2) w styczniu 2014 roku w żaden sposób nie została udowodniona. Tym bardziej, że przez cały okres postępowania na tę okoliczność nie zgłoszono żadnych dowodów, a wskazywany w toku postępowania przed ZUS i przed Sądem adres zamieszkania A. J. (2) pozostał bez zmian – był to adres miejsca siedziby Piekarni i miejsca zamieszkania wnioskodawczyni i A. J. (2) – ul. (...) T. M.. Również okoliczność ewentualnej choroby A. J. (2) jako uzasadnienie utworzenia nowego stanowiska dla wnioskodawczyni nie została udowodniona. Nawet gdyby zainteresowany był na takim zwolnieniu już od 10 lutego 2014 roku, to nie uzasadniało to zawarcia umowy o pracę z A. J. (1) już od dnia 5 lutego 2014 roku. Tym bardziej, że jak wynikało z zeznań W. W. oraz analizy zakresu obowiązków, które pozostawały poza zakresem czynności, które miała wykonywać wnioskodawczyni (tj. dostawy, podpisywanie faktur VAT), A. J. (2) nadal zajmował się sprawami piekarni i przebywał na terenie piekarni również w trakcie swojego zwolnienia lekarskiego. Nadto A. J. (2), od ponad 14 lat samodzielnie i osobiście wykonywał wszystkie czynności biurowo – administracyjne w piekarni, w tym kadrowe, czynności prawne – zawieranie umów, składanie zamówień; czynności finansowe – rozliczanie klientów, wystawianie faktur. Wyłącznie on był upoważniony do podpisywania faktur, kontraktów z ZUS, US, do rachunków bankowych firmy i dokonywania przelewów. Nigdy nie zatrudniał pracownika biurowego i do tych czynności nie umocowywał innych członków rodziny.

Nadto Sąd podniósł, iż wnioskodawczyni, w spornym okresie, była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w PEPSI CO. Analiza zakresu obowiązków jakie na niej ciążyły z racji zatrudnienia, czas pracy – zmianowy, uzasadnia wątpliwości co do możliwości pogodzenia tych obowiązków z obowiązkami, jakie zostały wskazane w spornej umowie o pracę. Tym bardziej, że strony wiedziały, iż wnioskodawczyni jest w ciąży i z tego względu obciążanie jej dodatkowymi obowiązkami – bardzo odpowiedzialnymi i szerokimi, jak wynika z umowy i zakresu obowiązków, oraz wymiarem czasu pracy – 1/2, co łącznie daje zatrudnienie w wymiarze 1 i 1/2 czasu pracy, budzi poważne wątpliwości co do rzeczywistego zamiaru stron.

Należy mieć również na uwadze, iż od dnia 16 kwietnia 2014 roku, gdy wnioskodawczyni poszła na zwolnienie lekarskie, wszystkie czynności administracyjno – biurowe nadal wykonywał A. J. (2) przy pomocy M. J., a zatem tak jak dotychczas. W takiej sytuacji należało ocenić, iż stanowisko pracy, na którym miała być zatrudniona wnioskodawczyni zostało specjalnie utworzone dla niej bez żadnego uzasadnienia potrzebami czy sytuacją przedsiębiorcy.

W ocenie Sądu Okręgowego strony nie wykazały, że wnioskodawczyni faktycznie wykonywała umówione czynności. Jak wyżej wskazano np. dostawy surowców wnioskodawczyni przyjmowała również przed podpisaniem spornej umowy o pracę. Kilkukrotny zaś przyjazd do biura, nie może być uznany za wykonywanie pracy, w warunkach wskazanych w umowie. Faktury VAT złożone do akt ZUS nie dowodziły wykonywania przez wnioskodawczynię pracy, gdyż nie zostały wystawione przez wnioskodawczynię. Podpisywał je wyłącznie A. J. (2), który był wyłącznie uprawniony do podpisywania faktur. Trudno zaś uznać wydrukowanie faktury z komputera za pracę, o której mowa w przedmiotowej umowie. Z analizy dokumentów złożonych przez zainteresowanego do akt ZUS wynikało również, że wnioskodawczyni nie wykonywała rozliczeń sklepów tj. że wpisała dane sklepów oraz dane rachunkowe – wysokość zapłaty, gdyż dane te są naniesione innym charakterem pisma. Wnioskodawczyni ostatecznie przyznała, że nie

dokonała tego rozliczenia. Zeznała, że dokonała jedynie sprawdzenia prawidłowości zestawień. Wykonanie pracy polegającej na dokonaniu rozliczeń sklepów nie zostało zatem w żaden sposób udowodnione przez wnioskodawczynię. Tymczasem właśnie ta praca miała stanowić główną część prac wykonywanych przez wnioskodawczynię, decydującą i uzasadniającą wysokość wynagrodzenia wskazanego w umowie. Naniesienie na dokument napisu „sprawdzono” z pewnością nie jest wykonaniem umówionej pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził zatem, aby wnioskodawczyni wykonywała jakąkolwiek pracę w ramach stosunku pracowniczego i aby faktycznie była pracownikiem A. J. (2) w spornym okresie. Nie udowodniła ona również rzeczywistej potrzeby zatrudnienia oraz że faktycznie wykonywała jakąkolwiek pracę, którą strony wskazały w zakresie obowiązków. Nie wykazała również ekwiwalentności wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę.

Konkludując Sąd Okręgowy uznał, iż ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny świadczy o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli, gdyż nie doszło do spełnienia warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia (art. 6 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 roku), a zatem odwołanie wnioskodawczyni jest całkowicie bezzasadne i podlega oddaleniu na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła wnioskodawczyni, przez swojego pełnomocnika, zarzucając :

- naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i sformułowanie na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, wniosków z nich nie wynikających, a mianowicie, że odwołująca zawarła jedynie pozorną umowę o pracę, podczas gdy z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż A. J. (1) podjęła pracę i wykonywała obowiązki pracownicze, z niej wynikające, zgodnie z postanowieniami zawartymi w umowie o pracę;

- naruszenie prawa materialnego – art. 22 kp przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dyspozycja normy dotycząca wykonywania pracy „pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę”, należy interpretować bardzo wąsko tzn. że w zakresie dyspozycji znajdują się jedynie bezpośrednie polecenia pracodawcy, a nie szeroko, przez uwzględnienie specyfiki danego stanowiska pracy, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania danego przepisu i do przyjęcia, że czynności wykonywane przez skarżącą stanowiły jedynie „pomoc rodzinną” przy prowadzeniu przedsiębiorstwa.

W konkluzji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że A. J. (1) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia, od dnia 5 lutego 2014 r.

### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje :**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

W pierwszej kolejności, rozważań wymaga zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 22 kp. W myśl § 1 tego przepisu - 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 kp jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> kp). Przy tym, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, konstytucyjne

cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok S.N. z 23.10.2006 r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007/1/35, Lex nr 208407 - teza 1; wyrok S.N. z 23.10.2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. (...), Lex nr 207175 -teza 1).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego podstawową cechą umowy o pracę jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej), która to cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok S.N. z 25.11.2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, Lex nr 177165). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy; obowiązek wykonywania poleceń przełożonych; wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność; dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (uzasadnienie wyroku S.N. z 25.11.2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, Lex nr 177165). Określone zaś w art. 22 § 1 kp obowiązki pracownika stanowiące istotę stosunku pracy, czyli "wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem" konkretyzuje przepis art. 100 § 1 kp, który przewiduje m.in. iż pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Dlatego kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika. Zgodność polecenia z umową o pracę oznacza zaś przede wszystkim polecenie wykonywania prac (czynności) wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy, a odnosi się to także do innych elementów umowy, na przykład miejsca i czasu pracy. Kodeks pracy nie określa bowiem przy tym w jaki sposób ma być realizowane podporządkowanie pracownicze, a tym bardziej czy musi ono polegać na faktycznym podporządkowaniu danej osoby innej konkretnej osobie (wyrok N.S.A. z 20.12.2005 r., (...) 114/05, Lex nr 196843).

W ocenie Sądu Apelacyjnego w sposób uprawniony, Sąd I instancji uznał, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, że czynności jakie wykonywała wnioskodawczyni, były wykonywane w ramach podporządkowania pracowniczego. Z zeznań samych stron oraz świadka S. H. wynikał jednoznacznie, iż wnioskodawczyni sama decydowała o tym w jakim dniu, w jakich godzinach, jakie czynności wykona, decydowała również w jaki miejscu je wykona. W zakresie wykonywanych czynności nie podlegała zatem w żaden sposób decyzjom „pracodawcy”, nie wykonywała na bieżąco żadnych poleceń służbowych czy kierowniczych „pracodawcy”. Zakres czynności wynikał zaś nie z polecenia służbowego „pracodawcy”, ale z potrzeb Piekarni. A. J. (2) nie tylko nie wydawał poleceń wnioskodawczyni, ale również nie rozliczał jej z wykonanych czynności, z czasu pracy oraz z obecności w pracy. Mimo bowiem podpisywanych list obecności przez apelującą, sam zainteresowany, nie był świadomy istnienia takich list, nie przywiązywał do nich wagi i nie kontrolował obecności wnioskodawczyni w pracy.

W tych okolicznościach, z uwagi na brak podporządkowania pracowniczego, które jest niezbędnym elementem stosunku pracy, nie ma podstaw do uznania, iż A. J. (1) łączył z A. J. (2) stosunek pracy, a co za tym idzie, iż podlegała ona od dnia 5 lutego 2014 r. obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu tego zatrudnienia.

Za bezzasadny uznać należy również zarzut naruszenia prawa procesowego – art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie ustaleń faktycznych wbrew treści zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, iż odwołująca zawarła jedynie pozorną umowę o pracę, podczas gdy z materiału sprawy wynika, iż A. J. (1) podjęła i wykonywała obowiązki pracownicze.

Odnosząc się do powyższego zarzutu, zauważyć należy, iż art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Apelacyjnego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach



szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skarżąca nie wskazała jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego, naruszył Sąd I instancji nie dając wiary zeznaniom wnioskodawczyni i zainteresowanego, iż faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze, a apelacja stanowi jedynie gołosłowną polemikę z prawidłowo dokonаныmi ustaleniami Sądu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew zarzutom apelacji, znajduje oparcie w materiale dowodowym sprawy, ocenionym logicznie, ustalenie, iż wnioskodawczyni począwszy od dnia 5 lutego 2014 r., nie wykonywała obowiązków pracowniczych w ramach przedmiotowej umowy o pracę, a podejmowane przez nią czynności miały jedynie charakter pomocy rodzinnej, jakiej udzielała swojemu teściowi przy prowadzeniu firmy – Piekarni.

Stosownie do treści art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na wnioskodawczyni zatem spoczywał obowiązek wykazania, że faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze. Temu obowiązkowi wnioskodawczyni nie sprostała.

Zgodnie z zakresem obowiązków, A. J. (1) w ramach przedmiotowej umowy o pracę, miała wykonywać prace administracyjno-biurowe w tym: prowadzenie bieżącej pracy biura, pisanie korespondencji z dostawcami, gromadzenie i przechowywanie akt pracowniczych i zarządzeń wewnętrznych, wystawiania faktur z tytułu dostaw pieczywa do sklepów i innych odbiorców, czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji, wykonywanie czynności związanych z obsługą rozrachunków, prace w zakresie spraw związanych z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji, archiwizacja dokumentów, składanie zamówień na surowce do produkcji oraz inne materiały i towary, przyjmowanie dostaw od kontrahentów.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwala na przyjęcie, iż wnioskodawczyni w okresie od dnia rozpoczęcia pracy tj. 5 lutego 2014 r. do dnia kiedy stała się niezdolna do pracy tj. do 16 kwietnia 2014 r. zaledwie kilka razy złożyła zamówienia u S. H. i przyjęła dostarczony towar kwitując jego odbiór, kilka razy pojechała do biura podatkowego w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego A. J. (2) oraz w celu odebrania zaświadczeń o wynagrodzeniu pracowników, dostarczenia faktur, kontaktowała się również telefonicznie z W. W.. Brak jest natomiast dowodów, iż wnioskodawczyni wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze. W sposób uprawniony Sąd I instancji uznał, iż złożone do akt dokumenty w postaci faktur VAT, nie stanowią dowodu na wykonywanie przez skarżącą pracy, gdyż nie zostały przez nią wystawione. Podpisywał je wyłącznie A. J. (2), jako osoba wyłącznie uprawniona do dokonania tej czynności. Nadto z materiału sprawy wynika, iż apelująca nie wykonywała podstawowego obowiązku nałożonego na nią przez pracodawcę tj. rozliczaniem sklepów, z którymi współpracował zainteresowany. Wnioskodawczyni sama przyznała, iż rozliczeń takich nie dokonywała, a dokumenty dotyczące rozliczeń sporządziła inna osoba. Nawet zatem jeżeli wnioskodawczyni dokonywała, jak twierdziła, sprawdzenia prawidłowości zestawień, nie jest to równoznaczne z wykonaniem umówionej pracy.

W konkluzji powyższych rozważań uznać należy, iż Sąd I instancji w sposób uprawniony uznał, iż wnioskodawczyni nie udowodniła, iż wykonywała obowiązki pracownicze w ramach umowy o pracę oraz, że nie ma podstaw do uznania,

iż A. J. (1) łączył z A. J. (2) stosunek pracy, a co za tym idzie, iż podlegała ona od dnia 5 lutego 2014 r. obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu tego zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną. -