

Sygn.akt III AUa 997/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Bohdan Bieniek (spr.)

Sędziowie: SA Piotr Prusinowski

SA Marek Szymanowski

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 stycznia 2015 r. w B.

sprawy z odwołania D. T.

przy udziale zainteresowanego K. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia

na skutek apelacji wnioskodawczyni D. T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 marca 2014 r. sygn. akt IV U 4573/13

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 997/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21.10.2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że D. T. jako pracownik u płatnika składek K. T. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 01.05.2013 r.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła D. T., zaskarżając decyzję w całości, zarzucając nierozpoznanie istoty sprawy oraz błąd w ustaleniach faktycznych skutkujący obrazą prawa materialnego, to jest art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137 poz. 887) przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że charakter pracy ubezpieczonej i zawarta z nią umowa o pracę nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego i nie rodzi obowiązku ubezpieczeń społecznych.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 28 marca 2014 r. odwołanie oddalił. Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. K. T. prowadzi gospodarstwo rolne, w którym prowadzona jest produkcja roślinna i zwierzęca. Zainteresowany prowadzi chów krów mlecznych ok. 24 szt. , a także cielaków. Gospodarstwo generuje dochody ok.

50.000 zł netto rocznie. Ubezpieczona w roku 2013 zamieszkiwała w miejscowości M., oddalonej około 50 kilometrów od siedziby gospodarstwa. D. T. jest siostrą zainteresowanego, posiada wykształcenie wyższe w kierunku Ochrony (...).

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 06.05.2013 r. D. T. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik w Gospodarstwie Rolnym (...). Jako datę powstania obowiązku ubezpieczenia wskazano dzień 01.05.2013r. Ubezpieczona oraz zainteresowany sporządzili umowę o pracę na czas nieokreślony, a pracodawca powierzył pracownikowi obowiązki pracownika fizycznego. Strony wskazały kwotę wynagrodzenia na 3700 zł brutto. Płatnik składek sporządził dokumenty mające uwiarygodnić wykonywanie pracy przez ubezpieczoną:

- zaświadczenie w zakresie szkolenia wstępnego BHP, które przeprowadzono w dniach od 02.05.2013r. do 03.05.2013r. - na zaświadczeniu brak pieczętki imiennej osoby przeprowadzającej szkolenie, podpis nieczytelny,

- zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy z dnia 25.04.2013r.,

- listy obecności i listy płac.

W dniu 17 kwietnia 2013 r. ubezpieczona zgłosiła się do badania, lekarz ginekolog założył tego dnia kartę ciąży.

W ten sposób ustalone okoliczności faktyczne prowadzą do konieczności oddalenia odwołania. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę na treść art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym 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 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy przystępując do rozważań zwrócił uwagę na konieczność rozróżnienia pozorności czynności prawnej od zawarcia umowy w celu obejścia prawa. W jego ocenie jeśli pracownik przystąpił do pracy, to nie można mówić o pozorności czynności prawnej. 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.].

Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna 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 zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami. W dalszej części rozważań Sąd odwołał się do poglądów judykatury, a mianowicie przytoczył stanowisko SN wyrażone w wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r. z którego wynika, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (I UK 21/2009, Lex Polonica nr 2253556). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Podobnie stwierdził, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12, LEX nr 1293598).

Odnosząc powyższe uwagi do oceny ważności umowy o pracę odwołującej z dnia 1 maja 2013 r. Sąd zauważył, że całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia 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 r., w sprawie I UK 32/05, wskazał, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi (tak też wyrok Sądu Najwyższego 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, jak już zostało wskazane, umowa musi być realizowana. Tymczasem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby D. T. faktycznie wykonywała obowiązki wynikające z umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek. Przede wszystkim podkreślić należy, iż nie było faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika. Nieprzekonujące jest twierdzenie zainteresowanego, iż potrzebował pracownika wobec spiętrzenia prac polowych. Znamiennym jest, iż zainteresowany nigdy nie zatrudnił pracowników. Wskazać należy, iż w po udaniu się odwołującej na zwolnienie lekarskie nie zatrudniono kolejnego pracownika na jej miejsce. Ponadto twierdzenia zainteresowanego jakoby nie mógł znaleźć pracownika fizycznego do obsługi bydła za kwotę 3700 zł miesięcznie jest naiwne i nie wytrzymuje konfrontacji z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Sąd Okręgowy zauważył, że u źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

W ocenie Sądu pracodawca nie miał rzeczywistej woli i potrzeby zatrudnienia pracownika, a celem zawartej umowy było uzyskanie wyłącznie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony z pełną świadomością zawarły umowę o pracę, czyniąc to dla pozorów, bądź w celu obejścia prawa i nie miały zamiaru pozostawania w stosunku pracy. Szereg okoliczności towarzyszących podpisaniu umowy o pracę oraz rzekomym jej świadczeniu wskazuje na pozorność zawartej umowy. Nie zaistniały jakiegokolwiek okoliczności faktyczne oraz prawne wskazujące aby odwołująca legitymowała się umiejętnościami lub zdolnościami motywującymi pracodawcę do ustalenia jej wynagrodzenia na poziomie 3700 zł. na stanowisku pracownika fizycznego. Strony nie wykorzystwały możliwości zweryfikowania umiejętności odwołującej, czy to w postaci umowy na czas określony czy też okres próbny. Nie może ująć uwagi fakt, iż stanowisko wskazane odwołującej odbiega od jej poziomu wykształcenia i zdobytych umiejętności. Treść umowy stoi w sprzeczności z twierdzeniami stron, iż ubezpieczona miała wykonywać także prace biurowe. Umowa w jakikolwiek sposób nie odnosi się do tego zakresu obowiązków. Również ukształtowanie wynagrodzenia wskazuje, na ukryty cel umowy. Nieprawdopodobnym wydaje się określenie wynagrodzenia pracownika fizycznego na poziomie 250 % płacy minimalnej. Analizując zawartą umowę o pracę, nie sposób nie odnieść się do czasu pracy ubezpieczonej oraz miejsca jej zamieszkania. Analiza tych dwóch czynników wskazuje, iż ubezpieczona musiała dziennie pokonać trasę ok. 200 km. Okoliczność ta w okresie letnim może nie budzi znaczących wątpliwości, lecz w okresie zimowym takie świadczenie pracy było niemożliwe. Fakty te jednoznacznie wskazują, iż zamiarem stron nie było świadczenia pracy przez odwołującą.

Sąd Okręgowy nie dał wiary odwołującym się oraz wysłuchanym świadkom: M. B., B. K., D. B., albowiem okoliczności wskazane powyżej jednoznacznie wskazują, iż praca w rozumieniu art. 22 k.p. nie była świadczona. Nie można wykluczyć, iż D. T. takie czynności wykonywała tj. doglądała zwierząt jednakże czynności te nie były wykonywane w ramach umowy o pracę w rozumieniu kodeksu pracy, a miały na celu uwiarygodnić zawarcie stosunku pracy. O stałym wypełnianiu przez odwołującą obowiązków w ramach umowy o pracę nie świadczyły również zeznania wymienionych świadków którzy sporadycznie przyjeżdżali do gospodarstwa zainteresowanego.

Kolejnym argumentem Sądu Okręgowego był pułap dochodów uzyskanych przez pracodawcę [około 4400 zł miesięcznie], które nie pozwalają w sensie ekonomicznym na zatrudnienie pracownika. Prowadzona działalność nie generuje zysków pozwalających na pokrycie należności płacowych w wykazywanej kwocie, tj. 3700 zł miesięcznie powiększonych o składki na ubezpieczenia oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych finansowanych przez płatnika składek, które pochłonęły by ponad 90 % całego rocznego przychodu płatnika. Okoliczności tych również nie potwierdzają złożone listy płac, albowiem płatności te wskazują okoliczności sprawy zostały dokonane pozornie. Szkolenie BHP wstępne jak wynika z przedłożonych dokumentów zostało przeprowadzone w dniach 2-3 maja 2013 r.. Co budzi zainteresowanie szkolenie to zostało wykonane w dniu święta, zaś ubezpieczona nie miała obowiązku pracować w święta- co wynika z list obecności złożonych do ZUS [k- 17]. Umowa o pracę również jest datowana na dzień 1 maja 2013 r. tj. święto . Skoro strony zawarły umowę w tym dniu , fakt bytności w pracy nie został odnotowany w liście obecności. Analiza tychże dokumentów wskazuje, iż tworzone były one na potrzeby próby uwiarygodnienia istnienia stosunku pracy.

Sąd nie dał też wiary zeznaniom D. T. , iż rzeczywiście była zainteresowana wykonywaniem pracy w ramach umowy o pracę i że pracę tę faktycznie wykonywała. Wskazać w tym miejscu należy, iż wykrycie prawdy przez Sąd ogranicza się w zasadzie do przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez strony, bowiem na nich spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c.), zasada prawdy materialnej nie może bowiem przekreślać kontradiktoryjności procesu, gdyż – ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych. Działanie sądu z urzędu i przeprowadzenie dowodu niewskazanego przez stronę jest po uchyleniu art. 3 § 2 k.p.c. dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach procesowych oraz musi wynikać z opartego na zobiektywizowanej ocenie przekonania o konieczności jego przeprowadzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 grudnia 2010 r. w sprawie I BU 8/10, Lex nr 785642).

W dalszej kolejności Sąd wskazał, iż zaświadczenie o przeszkoleniu w zakresie bhp, umowa o pracę są to dokumenty prywatne, a zatem ich moc dowodowa jest ograniczona. Zgodnie z przepisem art. 245 k.p.c. stanowią jedynie dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenie danej treści. Nie są jednakże wystarczające dla ustalenia, że ubezpieczona rzeczywiście wykonywała zatrudnienie w ramach zawartej umowy o pracę.

W konsekwencji Sąd ustalił, że odwołująca rzeczywiście nie świadczyła pracy, zgodnie ze spisaną umową o pracę. Podkreślić jeszcze raz należy, iż w toku postępowania nie zostały przedstawione jakiegokolwiek dowody wykonanej przez zainteresowaną pracy. Gdyby D. T. wykonywała obowiązki pracownicze, była niezbędna dla pracodawcy, to podczas jej nieobecności związanej z niezdolnością do pracy w związku z ciężką pracą pracodawca poszukiwałby innej osoby – choćby do pracy na podstawie umowy na zastępstwo. Tymczasem, jak wskazała odwołująca od czasu kiedy D. T. stała się niezdolna do pracy nie było potrzeby zatrudnienia innego pracownika, a zainteresowany do dnia zamknięcia rozprawy poszukuje chętnego do pracy. Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, sporna umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania przez zainteresowaną świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanych z ciężką, macierzyństwem.

W konsekwencji, sporną umowę o pracę, zgodnie z art. 83 § 1 k.c., należy uznać za pozorną. Nie doprowadziła bowiem ona do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Nie zostały zatem spełnione ustawowe przesłanki objęcia D. T. obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 1 kpc odwołanie oddalił.

Od powyższego wyroku apelację założyła ubezpieczona, zaskarżając w całości orzeczenie Sądu Okręgowego i zarzucając mu naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i sprzeczności ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że ubezpieczona wykonując pracę na rzecz pracodawcy nie wykonywała wskazanej pracy, a zawarta umowa o pracę miała charakter umowy o pracę pozornej.

- prawa materialnego - art. 8 ust.1 w zw. z art. 6 ust.1 pkt 1 i 12 ust.1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez błędną interpretację i odmowę uznania ubezpieczonej za pracownika, podczas gdy wykonywała ona pracę na rzecz swego pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego orzeczenia i decyzji pozwanego poprzez stwierdzenie obowiązku podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu pracowniczego zatrudnienia od dnia 1 maja 2013 r.; ewentualnie skarżąca domagała się uchylecia wyroku Sądu Okręgowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu swego stanowiska apelująca podniosła, iż Sąd wbrew logice odmówił uznania zatrudnienia wnioskodawczyni w gospodarstwie rolnym (...). Ubezpieczona została zatrudniona głównie do zajmowania się sporządzaniem i zbieraniem dokumentacji w sprawie wniosków składanych do Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w O. w sprawie dopłat do gospodarstwa rolnego. Poprzednio odwołujący w tym zakresie korzystał z pomocy Ośrodka Doradztwa Rolniczego, zaś w pracach polowych pomagali mu rodzice. Nadto ubezpieczona posiada odpowiednie kwalifikacje, które upoważniają do uzyskania określonego wynagrodzenia, zwłaszcza że dotyczy to osoby bliskiej [siostry]. Jednocześnie wyższe wynagrodzenie za pracę miało na celu rekompensatę kosztów dojazdu do pracy. W końcu fakt wykonywania pracy został potwierdzony przez świadków. W tej sytuacji apelacja jest uzasadniona.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zakres postępowania wyznacza treść zaskarżonej decyzji. Powyższe stanowisko poparte jest utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (por. postanowienia z dnia 20 stycznia 2010 r., II UZ 49/09, LEX nr 583831 i z dnia 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 601 oraz wyrok z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 309/09, LEX nr 604210, wyrok z dnia 26 maja 2011 r. w sprawie II UK 360/10, LEX 901610).

Istota sprawy sprowadzała się do wyjaśnienia, czy pomiędzy D. T., a jej bratem K. T., prowadzącym gospodarstwo rolne, doszło do nawiązania stosunku pracy, a tym samym powstał z tego tytułu obowiązek ubezpieczenia społecznego. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [Dz. U z 2013 r. poz.1442 tekst jednolity] obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają pracownicy. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli między innymi osobę, która zawarła z pracodawcą umowę o pracę.

Doktryna wielokrotnie wyrażała swoje poglądy w zakresie cech konstytutywnych stosunku pracy, w tym również stosunku pracy pomiędzy osobami bliskimi. [por. szerszej M. G.- Umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenie- Wydawnictwo (...), W. 1993 r., M. S.- zagadnienia stosunku pracy między członkami rodziny, Wydawnictwo (...), W. 2000 r.]. Najkrócej rzecz ujmując w razie nawiązania stosunku pracy występuje podporządkowanie pracownika pracodawcy w systematycznym procesie świadczenia pracy. Ustalenie, czy w sprawie doszło do nawiązania stosunku pracy wymaga ustalenia szeregu okoliczności faktycznych. O zakwalifikowaniu czynności do pracowniczego reżimu nie decyduje nadanie tej umowie ustawowej nazwy, gdyż nie jest to najistotniejszy element przy ocenie treści takiej czynności. Jest to tylko jeden z kilku elementów oświadczenia woli, który w sprawie podlega ocenie. Wspólnym mianownikiem zaprezentowanego rozumowania jest treść art. 65 § 2 k.c., zgodnie z którym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zatem nie chodzi tu

tylko o stronę formalną związaną z uzewnętrznieniem dokumentów ze stosunku pracy [sporządzenie umowy o pracę], lecz o faktycznie wykonywanie zatrudnienia na warunkach określonych w art. 22 k.p.

Odkodowanie właściwości świadczenia pracy na gruncie niniejszego sporu wymagało poczynienia w sprawie szczegółowych ustaleń faktycznych i temu zadaniu Sąd pierwszej instancji w całości sprostął, dokonane bowiem ustalenia odpowiadają dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c.

Wskazany przepis zobowiązuje sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału zgromadzonego w sprawie. Z jednej strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia życiowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów jest prawem sądu orzekającego. Stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok SN 27.09.2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16.04.2002 r. V CKN 1446/00; wyrok SN z 14.03.2002 r. IV CKN 859/00 i inne).

Sąd Okręgowy poczynił w sprawie trafne ustalenia w zakresie stanu faktycznego, które Sąd Apelacyjny przyjmuje za swoje. Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie można zgodzić się z twierdzeniem o przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów. Przede wszystkim Sąd stosownie do wniosków stron dopuścił dowód z osobowych źródeł dowodowych, jak i dokumentów. Ocena osobowych źródeł dowodowych nie polega wyłącznie na odtworzeniu treści relacji przedstawionych przez świadków, lecz powinna być poddana ocenie z perspektywy wyżej wskazanych dyrektyw interpretacyjnych. Podobnie rzecz dotyczy zeznań stron. Sąd Okręgowy w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia wyjaśnił powody, dla których nie dał wiary określonym twierdzeniom świadków w zakresie związanym ze świadczeniem pracy przez ubezpieczoną. Argumenty użyte na uzasadnienie takiego stanowiska są prawidłowe, a formułowane wobec nich zarzuty sprowadzają się de facto do polemiki ze stanowiskiem Sadu pierwszej instancji.

W tym kontekście należy dodać, że sam fakt bytności skarżącej w gospodarstwie brata nie budzi wątpliwości, skoro jest jego krewną [siostrą], a do tego zamieszkują tam jej rodzice. Wobec tego naturalnym pozostaje, iż w czasie pobytu na terenie gospodarstwa pomagała w prostych pracach związanych z jego prowadzeniem, co nie jest jednoznaczne z wykonywaniem pracy podporządkowanej w ramach umowy o pracę. W aktach sprawy znajdują się kserokopie czynności lekarsko-weterynaryjnych podpisane przez lekarza weterynarii, który zeznawał w sprawie również jako świadek. Wymieniona osoba podała, iż będąc w gospodarstwie widywała odwołującą. Jedną z kart czynności jest sporządzona z datą 12 maja 2013 r., kiedy z listy obecności wynika dzień wolny skarżącej. Nadto dany świadek z racji wykonywanego zawodu przebywał w gospodarstwie wielokrotnie, a zatem treść jego relacji, iż widywał ubezpieczoną w maju i na początku czerwca 2013 r., złożona blisko rok po tego rodzaju spostrzeżeniach słusznie została zanegowana przez Sąd Okręgowy, gdyż doświadczenie życiowe wskazuje na brak impulsu do rejestracji tego spostrzeżenia w pamięci świadka, zwłaszcza co do konkretnego miesiąca oraz czasu wizyty. Nota bene przedłożone przez lekarza karty wykonanych czynności nie zawierają, mimo stosownej rubryki, godziny czynności, a zatem nie wiadomo, czy korespondowały one z wyznaczonymi godzinami pracy ubezpieczonej. Podobnie należy ocenić zeznania pozostałych dwóch świadków. B. K. zeznał, że nie wiadomo mu, aby K. T. poszukiwał pracowników, choć ten ostatni zeznał o poszukiwaniu osoby do zatrudnienia. Logicznym zatem pozostaje, że w przypadku tak częstych wizyt świadka w gospodarstwie [2-3 razy w tygodniu] pytanie o kandydata do pracy byłoby skierowane również do niego. Z kolei D. B. zeznał, iż nic nie wie o zatrudnianiu pracowników. W takim razie widząc odwołującą tak często, jak to podaje w

swych zeznaniach w sposób naturalny, jako sąsiad, zadał by pytanie o formę pomocy w gospodarstwie, skoro miała ona mieć przymiot stałej pracy.

Nie bez znaczenia dla oceny osobowych źródeł dowodowych pozostają następujące okoliczności. W apelacji skarżący akcentuje obowiązki ubezpieczonej związane z przygotowaniem i złożeniem dokumentacji niezbędnej w celu uzyskania dopłat z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Tymczasem materiał dowodowy przedstawiony przez stronę, która w procesie była jednocześnie reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie pozwala na weryfikację wykonywania takich czynności. Jeżeli ubezpieczona przygotowywała wnioski i kompletowała dokumentację, to tego rodzaju działania pozostawią swój ślad w dokumentach, których w procesie jednak nie złożono, co pozwala po raz kolejny na akceptację od strony procesowej rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Nie można też pominąć, że ubezpieczona złożyła oświadczenie o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym na stanowisku pracownika fizycznego [obsługa bydła mlecznego- vide k-28 akt ZUS]. W oświadczeniu tym nie ma mowy o ryzyku zawodowym związanym z czynnościami wykonywanymi w związku z koniecznością złożenia wniosku o dopłaty.

Generalnie nie ma zakazu nawiązywania stosunku pracy pomiędzy osobami bliskimi. Jednak w razie powstania takiego zobowiązania zasadne jest poszukiwanie kauzy jego nawiązania i ustalenia określonego wynagrodzenia. I tak trzeba zwrócić uwagę na świadomość stron stosunku pracy, iż wkrótce z uwagi na poród dziecka, a co za tym idzie konieczność udzielenia świadczeń związanych z macierzyństwem, pracownik będzie wykluczony z efektywnej pracy. Oczywiście nie ma także zakazu zatrudnienia osób znajdujących się w ciąży, lecz jest to zasada abstrakcyjna, która nie uwzględnia więzów rodzinnych i indywidualnych okoliczności każdego przypadku. Decydując się na zatrudnienie i ustalenie wynagrodzenia pracodawca w kontekście zasady logicznego rozumowania, oceni doświadczenie zawodowe i kwalifikacje tej osoby.

Ubezpieczona wylegitymowała się doświadczeniem zawodowym w postaci stażu od dnia 3 września 2010 r. do 2 marca 2011 r. w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w (...) w O.. Jednocześnie wnioskodawczyni ukończyła studia w formie niestacjonarnej na kierunku ochrona środowiska, specjalność inżynieria ekologiczna [vide dokumenty w aktach ZUS]. Nie posiada zatem niezbędnego doświadczenia zawodowego przy pracach związanych z obsługą bydła mlecznego. Materiał dowodowy nie potwierdza, że ubezpieczona w jakiś określony sposób przygotowywała się do podjęcia pracy na określonym stanowisku. Skoro była to umowa zawarta z bratem, to taka decyzja nie jest podjęta nagle. Przecież skarżąca od dłuższego czasu pozostawała bez pracy, a zatem jeśli u brata istniała realna potrzeba na pracę najemną, to stosowne zatrudnienie miałyby miejsce wcześniej. Z drugiej strony pracodawca nie poszukiwał pracownika za pośrednictwem Urzędu Pracy, co pozwoliłoby na redukcję kosztów jego utrzymania.

Warto przy tym podkreślić, iż K. T. prowadzi gospodarstwo od wielu lat i do tej pory nie zatrudniał pracownika. Nie oznacza to jednak zakazu utworzenia takiego stanowiska, lecz w przypadku jego powstania zasadny jest filtr profilu zatrudnionej osoby i pułapu jej wynagrodzenia. W ocenianym okresie, jak i poprzednio, w gospodarstwie nie byli zatrudniani pracownicy. Charakter powierzonej pracy [dojenie krów] nie ogranicza się do wykonywania pracy tylko w dni robocze, lecz również dni wolne od pracy, jak i święta.

Racjonalnie działający pracodawca, a za takiego należy uznać K. T., ocenia wszelkie argumenty powierzenia określonej pracy nowo zatrudnionemu pracownikowi, w szczególności ma na uwadze pułap jego wynagrodzenia, gdyż jest to realny koszt jego firmy. Jak wynika z dokumentów koszt zatrudnienia pracownika wynosił 3700 złotych, zaś miesięczny z gospodarstwa około 4400 złotych. Już zestawienie tych dwóch liczb dezawuuje argumenty podniesione w apelacji w części dotyczącej faktycznego zatrudnienia pracownika. Zasadnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na odległość dzielącą ubezpieczoną od miejsca pracy [50 km] i rozkład czasu pracy [6-10 i 16-20]. Stawienie się do pracy na godzinę 6 rano [odwołująca podała, że dojeżdżała do pracy] nie było możliwe za pomocą publicznych środków transportu.

Racjonalność pracodawcy z kolei sprowadza się do oceny efektywności pracy pracownika, za którą będzie płacił wysokie wynagrodzenie. Zakres obowiązków dotyczący złożenia wniosku o dopłaty sprowadza się do jednorazowego wypełnienia dokumentów i o ile za pierwszym razem może rodzić pewne trudności, to przy kolejnej edycji dopłat takich utrudnień już nie powoduje. Nadto w tej kwestii można korzystać i pracodawca korzystał z pomocy Ośrodka

Doradztwa Rolniczego. Pozostałe zadania, a mianowicie wypełnianie dokumentacji dotyczącej rejestru bydła, czy też urodzonych cieląt nie oznacza zapotrzebowania na codzienną pracę w wymiarze całego etatu. Można powiedzieć, że jest to czynność jednorazowa. Z przedstawionymi okolicznościami konweniujecie stanowisko pracodawcy [„nie zatrudniłem innej osoby, lecz nadal poszukuję pracownika], który powierzając obowiązki na umowę o pracę na czas nieokreślony przewiduje zastępstwa na wypadek niezdolności do pracy. Naturalnym pozostaje, że w małej firmie często tą osobą jest sam szef. Jednak w razie gdy nieobecność w pracy ma charakter długotrwały i jest przewidywana już w momencie nawiązania stosunku pracy, to aspekt zastępstwa powinien odgrywać istotną rolę. Jak ustalił Sąd Okręgowy, podczas nieobecności w pracy nie zlecano innej osobie, czy też firmie podobnej działalności. To oznacza nic innego, jak brak zapotrzebowania na tego rodzaju czynności świadczone przez osobę trzecią. W żaden też sposób nie udokumentowano stanu zdrowia rodziców, którzy dotąd pomagali w gospodarstwie, a obecnie z przyczyn zdrowotnych tej pracy mieli nie wykonywać.

Agregując dotychczas wymienione okoliczności faktyczne należy podzielić ustalenia Sądu Okręgowego i tym samym odrzucić zarzut naruszenia treści art. 233 § 1 kpc.

Nie doszło też w sprawie do naruszenia norm prawa materialnego. Przypomnieć wypada, że Sąd I instancji odmówił ochrony prawnej z tytułu umowy o pracę, gdyż w jego ocenie była to czynność pozorna. Jednocześnie w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku Sąd odwołał się do poglądów judykatury, które Sąd Apelacyjny w całości podziela. Jednocześnie apelujący nie przedstawia wadliwości interpretacji norm prawa materialnego w zakresie, w jakim Sąd pierwszej instancji przywołał art. 83 § 1 k.c. Tego rodzaju pasywność apelacji uniemożliwia wyjaśnienie kwestii spornych, nie wiadomo bowiem w jakim wymiarze skarżący neguje przyjętą przez Sąd Okręgowy pozornosc. Mając zatem na uwadze argumenty podniesione w sprawie dotychczas, trzeba dodatkowo podnieść następujące okoliczności. Otóż przepis art. 83 § 1 k.c., jak i zresztą art. 58 k.c. przewiduje tożsamą sankcję nieważności w sytuacji, gdy jest ona pozorna, bądź sprzeczna z ustawą, albo mające na celu obejście ustawy [§1 art. 58 k.c.], bądź też zasadami współzycia społecznego [§ 1 art. 58 k.c.]. Należy zgodzić się z Sądem Okręgowym, że czym innym jest pozornosc czynności prawnej, a czym innym czynność sprzeczna z prawem. Natomiast art. 83 k.c. charakteryzuje pozornosc przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.[por. wyrok SN z dnia 14 listopada 2012 r. I UK 247/12, lex 1274955]. Dodać także należy, że w razie faktycznego uruchomienia umowy w sprawie nie występuje pozornosc. Jak już wyżej wskazano odtworzona wola stron, stanowiąca element stanu faktycznego sprawy, nie pozwala na stwierdzenie, że ich zamiarem było nawiązanie stosunku pracy, a następnie doszło do rozpoczęcia wykonywania umowy o pracę przez skarżącą. Stąd też pozornosc wyraża się brakiem zamiaru umawiających się stron do rzeczywistego zawarcia umowy o pracę. Brak takiego zamiaru nie prowadzi do powstania tytułu do ubezpieczenia społecznego, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [Dz. U z 2013 r., poz.1440- tekst jedn.]. Oceny tej nie zmienia fakt, że ubezpieczenie społeczne powstaje z mocy prawa, dotyczy bowiem jedynie pracownika świadczącego pracę w ramach pracy podporządkowanej na zasadach określonych w art. 22 § 1 k.p. Natomiast pracownik pozornie wykonujący swoją pracę nie jest objęty ochroną ubezpieczeniową. Nie ma przy tym znaczenia fakt opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne, gdyż w ten sposób nie można konwalidować wady oświadczenia woli. Pozornie złożone oświadczenie woli nie może stanowić tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, w sytuacji gdy jej celem jest instrumentalne (przedmiotowe) wykorzystanie przepisów ubezpieczeń społecznych dla uniknięcia realizacji zasady solidaryzmu społecznego wyrażającej się w tym wypadku uprzednim zgromadzeniem kapitału składkowego w celu realizacji jednego z ryzyk ubezpieczeniowych [niezdolności do pracy]. Nie można li tylko oceniać zagadnienia przez pryzmat art. 353¹ kc, zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Zasada wolności umów nie może być jednak wykorzystywana instrumentalnie, w szczególności do stworzenia zewnętrznych znamion realizowania umowy.

Mając powyższe na uwadze apelacja podlega oddaleniu z mocy art. 385 kpc.