

Sygn. akt III AUa 386/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Beata Górską
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.) SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2019 r. w S.

sprawy W. S. (1) i P. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji ubezpieczonych

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp.

z dnia 6 czerwca 2018 r., sygn. akt VI U 19/18

1. oddala apelację,

2. zasądza od W. S. (1) i P. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górską SSA Jolanta Hawryszko

Sygn. akt III AUa 386/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. decyzją z 8.12.2017 r., znak RWA (...) - (...) stwierdził, że ubezpieczona P. S. nie podlega jako pracownik płatnika składek W. S. (1) obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 8.05.2017 r.

Ubezpieczona P. S. i płatnik składek W. S. (1) złożyli odwołania od decyzji. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 6 czerwca 2018 r. oddalił odwołanie oraz zasądził organowi zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona P. S., ur. (...), ukończyła studia wyższe na kierunku finanse i rachunkowość, posiada doświadczenie w pracy biurowej oraz jako sprzedawca paliw. Płatnik składek W. S. (1) prowadzi gospodarstwo sadownicze. Hoduje jabłka i wiśnie. Na stałe nie zatrudnia żadnych pracowników, jedynie w okresie zbiorów owoców zatrudnia pracowników fizycznych. Wiosną odbywa się pielęgnacja. Jesienią odbywają się zbiory. Od listopada do maja sprzedaż. Nabywcami są hurtownie oraz dwa markety. W okresie od marca do września 2017 r. zapłacił za 108 faktur. Miesięcznie płatnik składek wystawia do 10 faktur.

W dniu 08.05.2017 r. płatnik podpisał umowę o pracę z P. S., na wykonywanie prac administracyjno-biurowych, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4.000 zł brutto. Uzgodniono, że ubezpieczona mogła wykonywać pracę zdalnie. Strony dopełniły formalności związanych z zatrudnieniem pracowniczym. Płatnik odprowadzał od tej kwoty składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz przelewał ubezpieczoną na rachunek bankowy co miesiąc określoną kwotę tytułem wynagrodzenia. W dniu 24.09.2017 r. w Anglii ubezpieczona urodziła córkę S. S., której ojcem jest A. S., syn W. S. (1). Ubezpieczona przed porodem nie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia 20.10.2017 r. płatnik składek złożył wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego ubezpieczoną od dnia 24.09.2017 r. Płatnik składek stwierdził, że przejął obowiązki ubezpieczoną.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania i jako podstawę prawną rozstrzygnięcia przyjął art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2017 poz. 1778 ze zm.), a także art. 22 k.p. Z odwołaniem się do orzecznictwa i treści przepisów Sąd I instancji szczegółowo omówił cechy charakteryzujące stosunek pracy. Sąd Okręgowy zważył, że do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia. Konieczne jest natomiast ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w art. 22 k.p, zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. W sprawie Sąd Okręgowy uznał, że łączący ubezpieczoną i płatnika stosunek prawny nie stanowił w rzeczywistości stosunku pracy. Argumentował, że ubezpieczona i płatnik składek udowodnili, że wymogi formalne co do zawarcia umowy o pracę na piśmie zostały spełnione. Nie wykazali jednak, że ubezpieczona rzeczywiście świadczyła pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena dowodu z przesłuchania płatnika składek oraz świadka J. S. pod kątem istnienia elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., wskazywała na brak świadczenia przez odwołującą się pracy na rzecz płatnika w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Z przesłuchania płatnika składek wynikało, że ubezpieczona miała wykonywać prace, tj. pozyskać jednego klienta i jednego z Wielkiej Brytanii, ustalić miejsce zakupu środków do oprysków, ustalić czy faktury zostały zapłacone, wystawić faktury, ustalić jakie środki do oprysków powinny być użyte, przygotowywała dokumentację do uzyskania certyfikatu. W ocenie Sądu Okręgowego brak jednak obiektywnych dowodów na wykonywanie przez ubezpieczoną w/w pracy, a także pozwalających na stwierdzenie potrzeby zatrudnienia pracownika biurowego. Żaden z przedstawionych dokumentów nie został opatrzony nazwiskiem ubezpieczoną, nie była ona upoważniona do wykonywania jakichkolwiek czynności u płatnika składek. Ponadto płatnik składek przed zatrudnieniem ubezpieczoną sam zajmował się biurowością, a następnie, po przejściu ubezpieczoną na urlop macierzyński, nie zatrudnił nikogo na jej miejsce i nie zamierza. Z kolei ubezpieczona nie planuje powrotu do pracy. Obecnie W. S. (1) sam wykonuje czynności biurowe, dotyczące własnej działalności. Ponadto Sąd Okręgowy nie dostrzegł potrzeby zatrudnienia pracownika do wyboru środków do oprysku, skoro informacje te pozostawały w zakresie wiedzy płatnika składek. Ponadto jak podał kontrolował możliwość ich użycia z danymi, które posiadał na komputerze, co wykluczało pracę zdalną ubezpieczoną. Odnosząc się do możliwości pozyskania przez ubezpieczoną klientów, również brak w tym zakresie dowodów. W szczególności, jak podał płatnik składek jego synowie pomagali mu w tłumaczeniu korespondencji. Tym samym nie można jednoznacznie stwierdzić, iż korespondencja przedstawiona przez płatnika składek, sporządzona była przez ubezpieczoną. Sąd Okręgowy dalej

zważył, że płatnik składek zeznał, iż ubezpieczona mieszkała z jego synem. Z kolei w późniejszej części zeznań podał, że syn mieszkał w W., a później w Anglii. Dlatego też Sąd Okręgowy nie dał wiary twierdzeniom co do sporządzania i drukowania faktur. O ile jest to możliwe pod względem technicznym, to jednak samo przesłanie danych klienta i przekazanie informacji o konieczności sporządzenia faktury, czyni taki system pracy nieracjonalnym. Tym bardziej, że przy stałych klientach, na jakich powołuje się płatnik składek oraz przy korzystaniu z określonych programów, czynności te zajmowały niewiele czasu. I nie było potrzeby angażowania do tego dodatkowego pracownika. Odnosząc się do sporządzenia dokumentacji do certyfikacji, Sąd Okręgowy uznał, że również brak w tym zakresie jakichkolwiek dowodów. Płatnik składek zeznał, że wniosek został złożony w kwietniu albo maju 2017 r. Ponadto podał, że sam go wysyłał. Nie można zatem jednoznacznie określić, kto sporządzał same wnioski, a także dalszą dokumentację. Tym bardziej, że bieżąca dokumentacja nie mogła być prowadzona zdalnie, bowiem dotyczyła informacji o czynnościach wykonywanych w sadzie. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że świadek J. S. zeznała, że ubezpieczona głównie przeglądała katalogi i wyszukiwała nowości w dziedzinach sadownictwa. O czym nie mówił płatnik składek. Wskazała również, że płatnik składek pracuje fizycznie w sadzie od 7.00 do 17.00. W ocenie Sądu Okręgowego nie potwierdzało to tym samym twierdzeń płatnika, że kończy pracę późnym wieczorem i nie ma czasu na sporządzanie dokumentów. Ponadto Sąd I instancji dostrzegł, że wszystkie pliki, na których sporządzenie przez ubezpieczoną powołuje się płatnik składek - modyfikowane były w godzinach wieczornych. To, w ocenie Sądu Okręgowego, daje podstawy sądzić, że dokumentację sporządzał sam płatnik składek.

Sąd orzekający podkreślił, że zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, skoro ubezpieczona nie posiadała doświadczenia i wykształcenia z zakresu sadownictwa, to niemożliwe było aby zajmowała się wyszukiwaniem nowych środków oprysków, czy też z zakresu technologii prowadzenia gospodarstwa oraz aby podejmowała decyzje, co do wyboru właściwych środków. Tym bardziej że płatnik posiada wiedzę, co do tych spraw i nie potrzebował takiego pracownika. Potwierdza to fakt, że nie zatrudnił nikogo na miejsce ubezpieczonej oraz skąpy zakres jej rzekomych czynności. Jeżeli dana osoba nie zna podstaw sadownictwa, to nie jest w stanie ocenić jak można unowocześnić działalność. Sąd I instancji podkreślił brak dowodów na realizację podporządkowania ubezpieczonej płatnikowi składek. Dowód z przesłuchania strony ma charakter wyłącznie uzupełniający, a w ocenie Sądu Okręgowego również przez fakt, że płatnika i świadka łączyła bliska relacja, oboje w równym stopniu byli zainteresowani w uzyskaniu korzystnego rozstrzygnięcia w sprawie. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał za niewiarygodne zeznania płatnika składek i świadka w zakresie, w jakim twierdzili, że ubezpieczona wykonywała umowę o pracę. Tym bardziej, że świadek nie był w stanie opisać czynności wykonywanych przez ubezpieczoną poza przeglądaniem miesięcznika – katalogu.

Apelację od wyroku złożyli płatnik składek oraz ubezpieczona, zarzucając rozstrzygnięciu sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że:

a) P. S. w okresie od 8.05.2017 r. nie łączył z W. S. (1) stosunek pracy w myśl przepisu art. 22 kodeksu pracy, a tym samym, nie podlegała ona od tej daty ubezpieczeniu społecznemu w ZUS, podczas gdy, jak wynika z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego została zatrudniona przez W. S. (1) na podstawie umowy o pracę, którą wykonywała na jego rzecz, pod jego kierownictwem w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, pracodawca opłacał składki na ubezpieczenie społeczne pracownika, a tym samym spełniała wszystkie warunki konieczne do istnienia stosunku pracy, a co za tym idzie, podlegała również obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu,

b) strony zawarły umowę o pracę bez zamiaru jej świadczenia, jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, podczas gdy P. S. pracę faktycznie wykonywała, w sposób i w zakresie wskazanym przez W. S. (1),

c) brak jest obiektywnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez P. S. pracy na rzecz W. S., podczas gdy pracodawca, jak również częściowo jego żona J. S., opisali dokładnie jakie czynności w ramach wykonywania swojej pracy wykonywała P. S., co jednoznacznie świadczy o tym, że zawarta umowa nie była fikcyjna, a odpowiadała faktycznemu świadczeniu pracy na rzecz pracodawcy przez P. S.,

d) W. S. (1) nie miał potrzeby zatrudniania pracownika, gdyż uprzednio wszystkie czynności biurowe wykonywał sam, podczas gdy W. S., mimo iż sam był w stanie wykonywać całą pracę biurową, miał prawo i potrzebę zatrudnienia

pracownika w celu poprawy komfortu własnej pracy, odciążenia siebie od wykonywania wszystkich czynności biurowych, możliwości rozwoju oraz skupienia się na wykonywaniu prac polowych.

Na podstawie tak sformułowanych zarzutów apelujący wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania, uchylenie zaskarżonej decyzji i uznanie, iż P. S. podlegała ubezpieczeniu społecznemu od 8.05.2017 r.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja płatnika oraz ubezpieczonej były oczywiście niezasadne.

Sąd pierwszej instancji dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych oraz prawidłowej oceny prawnej, które Sąd Apelacyjny w całości aprobuje. Podstawą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2009 r. Nr 205 poz. 1585 ze zm.) i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy jest według art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy. Według zaś art. 13 pkt 1 w/w ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Należy przypomnieć, że 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 wynagrodzenia za pracę. W tym stosunku prawnym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – przy czym ma być to praca określonego rodzaju (a więc nie jakakolwiek praca na rzecz pracodawcy). Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 7 października 2009 r. (III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199). Z kolei w wyroku z 5 czerwca 2009 r. Sąd Najwyższy wskazał, 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 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, LexPolonica 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 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12, LEX nr 1293598). Przy tym wszystkim, istotne jest, że stosunek pracy wywołuje skutki prawne nie tylko w relacji pracownik – pracodawca, ale też na zewnątrz, w relacji do innych osób i podmiotów. Właśnie przez wzgląd na te skutki zewnętrzne, o istocie relacji pracowniczej nie może przesądzać wyłącznie wola pracodawcy i pracownika, ale całokształt okoliczności, w których ten stosunek prawny jest realizowany. Rację miał płatnik twierdząc, że dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem, albo mającej na celu obejście prawa, jednak W. S. (1) powinien był mieć na uwadze, że takiego rodzaju działanie nie może mieć charakteru bezprawnego. Celem działania zmierzającego do objęcia ciężarnej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może być, bowiem stworzenie pozornych, jakkolwiek formalnoprawnych podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku, gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony, zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jest uzasadnione jedynie z osobistego, a nie społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy, obciąża bezzasadnie Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, z którego przecież korzystają wszyscy uczestnicy życia społecznego. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca, wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z

ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad (wyrok SN z 19.05.2009 r. IIIUK 7/09), a to oznacza, że pracodawca nie może swobodnie decydować o wartości świadczeń realizowanych z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że o rozstrzygnięciu w sprawie nie decydował fakt, iż strony zawarły umowę o pracę w celu uzyskania przez zainteresowaną świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Podjęcie pracy we wskazanym celu jest, bowiem dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z z 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W innym orzeczeniu z 21.05.2010 r. (I UK 43/2010, LexPolonica nr 2551782) stwierdził, że skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 1998 r. wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa. Natomiast w analizowanej sprawie okolicznością uniemożliwiającą objęcie P. S. ubezpieczeniem społecznym był fakt, że strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków w ramach stosunku pracy, a jedynie będą realizowały świadczenia związane z macierzyństwem. Jeśli tylko taki cel przyświecał stronom zawierającym i formalizującym umowę o pracę, to umowa od początku była pozorna, zatem nie było podstaw faktycznych, by została prawnie usankcjonowana. W przedmiotowej sprawie, co szeroko uzasadnił Sąd I instancji, oświadczenia woli stron co do zawarcia umowy o pracę zostały złożone dla pozorów, a przez to były nieważne. Umowa o pracę była więc pozorna (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a przez to umowa ta nie stanowiła tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Należy podkreślić, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, to uznanie pozorności umowy jest oczywiste. W sprawie trzeba też dostrzec, że już tak rażące niedopełnienie pryncypialnych formalności przy zawarciu umowy o pracę, jak brak skierowania na stosowane badania, brak szkoleń bhp oraz ppoż, wzbudza uzasadnione wątpliwości, co do ważności zawartej umowy o pracę. Natomiast dostarczone przez płatnika listy płac są dokumentami prywatnymi, możliwymi do sporządzenia w każdym czasie i przez każdego, dlatego pozbawione są wartości dowodowej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo stwierdził, że ocena dowodów z zeznań płatnika oraz świadka J. S. nie dawała podstaw do tego, by uznać, że zainteresowana świadczyła na rzecz płatnika pracę w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy (jak zeznał płatnik P. S. pracowała w różnych godzinach i w różnych miejscach, czasem w domu, czasem zdalnie). Przesłuchanie ubezpieczonej okazało się niemożliwe z powodu jej niestawienia usprawiedliwionego posiadaniem 5-miesięcznego dziecka oraz zamieszkiwaniem w Wielkiej Brytanii. W piśmie z 19.02.2018 r. wskazała, że wszystkie wyjaśnienia w jej sprawie złożył płatnik. Sama zaś nie przedłożyła żadnych wiarygodnych dowodów na to, jakie efekty przyniosła jej praca. Dowody zaoferowane przez ubezpieczoną i płatnika są niemiarodajne, nie wykazują nawet, gdzie zamieszkiwała ubezpieczona w trakcie zatrudnienia. Doświadczenie życiowe nakazuje zaś przyjąć, że wykonywanie obowiązków pracownika biurowego obsługującego administracyjnie przedsiębiorstwo, w systemie pracy zdalnej jest nierealne, co z resztą potwierdza brak dowodów świadczenia pracy. Sam płatnik oświadczył, że do obowiązków ubezpieczonej należało prowadzenie wszystkich spraw biurowych, od księgowości, przez oferty, kontakty z urzędami. Przy czym z akt sprawy wynika, że to płatnik samodzielnie podpisywał wszystkie dokumenty, rzekomo sporządzone przez ubezpieczoną, czyli w istocie samodzielnie prowadził swoją administrację. Wskazane fakty przesądzają też, że w realiach funkcjonowania firmy płatnika, nie było rzeczywistej potrzeby, ani też ekonomicznych możliwości, by zatrudnić zainteresowaną na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W. S. (1) prowadził jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie produkcji owoców, w związku z którą powstawała stosunkowo niewielka ilość dokumentacji, z którą radził i radzi sobie sam. Natomiast P. S. nie miała żadnej wiedzy w dziedzinie sadownictwa. Nie знаła branży rolnej, rynku, na którym rzekomo miała poszukiwać potencjalnych klientów, nie miała wiedzy co do pielęgnacji i uprawy roślin. W tym kontekście, wbrew zeznaniom świadka J. S., nie było realnie możliwe, by udzielała porad płatnikowi, który jest przecież wieloletnim, doświadczonego sadownikiem. Nadto Sąd Apelacyjny dostrzegł, że treść zeznań samego

płatnika wskazuje wprost, że ubezpieczona nie miała żadnego pojęcia o pracy w rolnictwie. Z prawidłowych ustaleń sprawy wynika też, że płatnik nikogo nie zatrudniał na stałe, a jedynie pracowników sezonowych. Należy również zauważyć, że pomimo wielomiesięcznej nieobecności zainteresowanej płatnik nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby, co pozwala na wniosek, że istotnie nie było potrzeby zatrudnienia pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika tylko wtedy, gdy pojawia się uzasadniona potrzeba, co nie miało miejsca w firmie płatnika. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, realnym stosunku pracy, wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nietrafny był zarzut przekroczenia przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów wg art. 233 § 1 k.p.c., jakkolwiek niewskazany wprost, lecz wynikający z uzasadnienia apelacji. Przepis ten wyraża zasadę swobodnej oceny dowodów, zgodnie z którą sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zatem, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza więc stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, co w istocie czynili apelujący. W sprawie Sąd Apelacyjny nie miał wątpliwości, że ocena dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy była prawidłowa i jak najbardziej logiczna, jeśli spojrzeć na okoliczności, w jakich strony realizowały umowę o pracę. Okoliczności te oczywiście wykluczały możliwość uznania istnienia stosunku pracy.

Podsumowując, z przedstawionych rozważań wynika, że charakter zatrudnienia zainteresowanej P. S. nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, a zatem już tylko formalne zawarcie umowy o pracę nie wywołało skutku prawnego w postaci objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Mając na względzie przedstawioną ocenę prawną, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację. O kosztach zastępstwa procesowego orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z art. 108 § 1 k.p.c., przyjmując wysokość kosztów zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t. ze zm.).

SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górska SSA Jolanta Hawryszko