

Sygn. akt **III AUa 1350/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 sierpnia 2021 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 11 sierpnia 2021 r. w Poznaniu

sprawy **K. S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.**

przy udziale zainteresowanej (...) sp. z o.o. w Z.

o ustalenie istnienia ubezpieczenia społecznego

na skutek apelacji K. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 10 września 2019 r. sygn. akt IV U 129/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, że K. S. jako pracownik u płatnika składek: (...) sp. z o.o. w Z. podlega od dnia 4 lipca 2016r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz K. S. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz K. S. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Marta Sawińska

## UZASADNIENIE

**Decyzją** z dnia 15.11.2017 r., nr (...), znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 963, z późn. zm.), art. 83 § 1 ustawy z dnia 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 459) w zw. z art. 300 ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666), stwierdził, że K. S. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 04.07.2016 r. Zdaniem organu rentowego, ubezpieczona nie świadczyła pracy na rzecz (...) sp. z o.o. na warunkach określonych w art. 22 Kodeksu pracy, a umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji uzyskania prawa do świadczeń z tego tytułu i jako

tak zawarta jest nieważna. W konsekwencji powyższego, K. S. nie będąc pracownikiem nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

**Odwołanie** od decyzji organu rentowego złożyła K. S., wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że od 04.07.2016 r. do nadal podlega pracowniczemu obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Domagała się jednocześnie orzeczenia o kosztach postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu odwołania podała, została zatrudniona z dniem 04.07.2016 r. na podstawie umowy o pracę. W trakcie przeprowadzonych czynności sprawdzających przez organ rentowy zostały zebrane i włączone do materiału dowodowego dowody świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy na rzecz płatnika składek tj. polecenia wykonania prac, dowody wypłaty wynagrodzenia, zeznania strony i świadków. Zdaniem odwołującej nie istniały żadne podstawy do twierdzenia, że nie ma wiarygodnych dowodów wykonywania pracy przez ubezpieczoną, a ustalenia organu są dowolne i pozbawione racjonalnych podstaw. Ponadto odwołująca wskazała, że umowę o pracę zawarła z prokurentem spółki wpisanym do KRS, co stanowi o należyтым reprezentowaniu spółki, a co za tym idzie ważności umowy o pracę.

**Wyrokiem** z 10.09.2019 r. (sygn. IV U 129/18) Sąd Okręgowy w Zielonej Górze oddalił odwołanie K. S. oraz zasądził od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Płatnik składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z., zarejestrowany od 12.08.2013 r., prowadzi działalność w zakresie agencji reklamowych.

Wspólnikami Spółki są odwołująca K. S., która posiada 5 udziałów w spółce o wartości 500 zł, jej mąż R. S. mający 45 udziałów o łącznej wartości 4.500,00 zł oraz M. G. z 5 udziałami o łącznej wartości 500 zł.

Funkcję prezesa zarządu od chwili rozpoczęcia działalności przez Spółkę pełni K. S. (wcześniej S.)

Prokurentem samoistnym spółki jest R. S..

Za rok 2014 spółka poniosła stratę w wysokości ok. 28000 zł, a za rok 2015 osiągnęła zysk w kwocie 1000 zł.

Od dnia 04.07.2016 r. K. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Od dnia 16.08.2016 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła dziecko.

W dniu 04.07.2016 r. płatnik, reprezentowany przez prokurenta spółki R. S., podpisał z K. S. umowę, określoną jako umowa o pracę.

Zgodnie z jej postanowieniami K. S. miała zostać zatrudniona na stanowisku Prezesa Zarządu w wymiarze pełnego etatu za miesięcznym zasadniczym wynagrodzeniem brutto w wysokości 4210,18 zł.

Jako miejsce pracy wskazano ul. (...), (...)-(...) Z..

W momencie zawierania umowy o pracę strony wiedziały, że ubezpieczona jest w ciąży.

Szkolenie wstępne bhp K. S. odbyła w dniu 04.07.2016 r.

Od 01.09.2012 r. K. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez Zespół Szkół w G. jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Ubezpieczoną wyrejestrowano z ubezpieczeń społecznych w dniu 01.09.2017 r.

Od 01.09.2017 r. K. S. została ponownie zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez Zespół Szkół w G. jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

W okresie od 01.09.2012 r. K. S. była zatrudniona u tego płatnika na stanowisku nauczyciela religii w wymiarze 18/18 etatu.

W dniu 01.09.2017 r. zawarto porozumienie zmieniające w zakresie wynagrodzenia ubezpieczonej, które zwiększono do kwoty 2.361 zł na stanowisku nauczyciela kontraktowego.

Od 01.09.2015 r. K. S. była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w wymiarze 12/18 etatu w Zespole Szkół w C..

Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z dnia 31.08.2016r. przedłużono odwołującej okres zatrudnienia do rozwiązania ciąży nie zmieniając pozostałych warunków umowy o pracę z 31.08.2015 r. Nowe warunki obowiązywały od dnia 01.09.2016 r.

K. S. była zatrudniona w Zespole Szkół w C. do 27.02.2017 r., tj. do momentu narodzin dziecka.

K. S. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dnia 01.09.2015 r. do dnia 28.02.2017 r.

K. S. była jedyną osobą w spółce płatnika składek zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Od początku istnienia spółki do momentu zawarcia umowy nazwanej umową o pracę odwołująca nieodpłatnie pełniła w (...) sp. z o.o. funkcję prezesa zarządu. Pozostałe osoby świadczyły usługi z tytułu umów o dzieło zawartych ze spółką. R. S. nie otrzymywał wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji prokurenta.

Wnioskodawczyni nie miała pisemnego zakresu czynności, a jej czas pracy był nienormowany. Ubezpieczona przychodziła do pracy o różnych godzinach, zazwyczaj ok. 8.00, 9.00 lub 10.00 i zostawała w biurze do wieczora.

Odwołująca z tytułu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu spółki (...) reprezentowała spółkę, prowadziła negocjacje z kontrahentami oraz konsultacje wewnętrzne wykonywanych projektów i ich nadzór, zatwierdzała dokumenty finansowe spółki oraz była odpowiedzialna za dokumentację i całokształt prowadzonej przez spółkę działalności. Ubezpieczona miała pieczęć Prezesa Zarządu i otrzymywała wynagrodzenie przelewem. Podpisywała listę obecności.

Z kontrahentami ubezpieczona kontaktowała się jako prezes Spółki.

Po podpisaniu umowy nazwanej umową o pracę zakres obowiązków odwołującej pełnionych z tytułu funkcji prezesa Zarządu - nie zmienił się. Ubezpieczona wykonywała takie same czynności w spółce jeszcze przed zawarciem umowy o pracę.

Od początku działalności spółki tj. od 2013 r. M. Ł. prowadziła obsługę księgową i kadrową spółki (...).

Jednym z klientów spółki był T. D. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) T. D. z siedzibą w B.. Współpracę ze spółką płatnika nawiązał w 2013 r., ponieważ chciał wizualnie ulepszyć stronę internetową swojej firmy. Konsultacje w zakresie odnowy strony internetowej T. D. prowadził zarówno z K. S., jak również jej mężem R. S.. Trwało to kilka tygodni. Ubezpieczona ustalała szczegóły realizacji zlecenia tj. kolory logo. Zdarzało się, że T. D. korzystał z usług spółki płatnika. Między innymi w 2014 r. T. D. zlecił płatnikowi zaprojektowanie wizytówek, a w 2016 r. nadruków na koszulki. Podczas spotkań z kontrahentem w biurze spółki przy ul. (...) zazwyczaj byli obecni zarówno płatnik, jak i ubezpieczona. R. S. nie wydawał poleceń ubezpieczonej. Małżonkowie współpracowali przy wykonywaniu zleceń od kontrahentów. W sprawie zlecenia T. D. kontaktował się telefonicznie zarówno z ubezpieczoną jak i płatnikiem składek.

Również w 2013 r. spółka (...) przygotowała oprawę graficzną kilkudniowego turnieju tenisa tj. bannery, identyfikatory itp. W sprawie zlecenia spółkę reprezentował R. S., a pomagała mu ubezpieczona.

W 2014 r. spółka na zlecenie T. K. wykonała 9 sekundowy spot wyborczy. Faktura za wykonanie spotu została przekazana komisarzowi wyborczemu. W sprawie zlecenie T. K. kontaktował się zarówno z ubezpieczoną, jak i

płatnikiem składek. W 2015 r. spółka (...) pomogła T. K. w utworzeniu strony internetowej (...), na której komentował wydarzenia sportowe. W sprawie zlecenia T. K. konsultował się z ubezpieczoną i płatnikiem składek. K. S. zajmowała się wyborem szaty graficznej, kolorystki i liczby zdjęć; R. S. dokonywał korekty projektu. Po roku od utworzenia strony z T. K. skontaktował się R. S., który pytał o opłatę serwerową i funkcjonowanie strony. T. K. zrezygnował wówczas z prowadzenia domeny.

Spółka (...) współpracowała również z firmą (...). W tych relacjach to R. S. był osobą decyzyjną i to on prowadził i koordynował zleczone projekty. A. P. w sprawach merytorycznych dotyczących zlecenia kontaktował się wyłącznie z płatnikiem składek, ponieważ to on nanosił ewentualne poprawki w projekcie. Odwołująca uczestniczyła w realizacji projektów, ale nie bezpośrednio.

Około 10 lat temu współpracę ze spółką w zakresie graficznego projektu muzycznego podjął D. B.. W okresie realizacji projektu R. S. podejmował wszystkie ostateczne decyzje związane ze zleceniem.

M. P. jest kontrahentem spółki (...) i prowadzi działalność gospodarczą jako wspólnik spółki cywilnej (...), dla której płatnik wykonywał projekty reklam i spotów reklamowych. Ubezpieczona w trakcie współpracy spółek uczestniczyła w pracach przygotowawczych do projektów reklamowych katalogu festiwalowego (...)w 2014 r. Nikt nie wydawał jej poleceń. Ubezpieczona kontaktowała się z M. P. w sprawie uzgadniania projektów reklam. W spornym okresie R. S. miał decydujący głos w spółce (...).

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym oddalił odwołanie i zasądził od odwołującej K. S. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji wskazał, że istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy odwołująca K. S. w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji tj. od 04.07.2016 r., po zawarciu umowy o pracę z płatnikiem – (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z., faktycznie tę pracę wykonywała na warunkach właściwych dla stosunku zatrudnienia pracowniczego, a tym samym czy podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu pracowniczemu.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązku objęcia ubezpieczeniem społecznym osób fizycznych będących na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej pracownikami – czyli osobami pozostającymi w stosunku pracy. Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania), przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 k.p., ex lege prowadzi to do objęcia ubezpieczeniem społecznym. 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.

Z uwagi na fakt, że obowiązek ubezpieczenia jest pochodną stosunku pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalając obowiązek podlegania ubezpieczeniu społecznemu ma możliwość oceny łączącego ubezpieczonego stosunku pracy w oparciu o zawartą umowę o pracę (art. 83 ust 1 ustawy systemowej).

Wskazał również, że zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba, zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Między pracownikiem a pracodawcą zawiązywana jest więź prawna, która jest warunkiem koniecznym a zarazem wystarczającym dla przyznania danej osobie statusu pracownika. Więzią tą jest pozostawanie w stosunku pracy. 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

(art. 22 k.p.). Stosunek pracy uzewnętrznia wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem.

Sąd Okręgowy podkreślił, że jednym z podmiotów mających zdolność zatrudniania pracowników jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Dozwolone jest co do zasady jednocześnie pełnienie funkcji członka zarządu spółki oraz pozostawanie w stosunku pracy, czego wyrazem jest m.in. przepis art. 203 § 1 k.s.h. Dozwolone jest też zatrudnianie przez spółkę wspólnika ze względu na odrębną podmiotowość prawną spółki. Jednakże stosunek pracy musi cechować się występowaniem elementów konstytutywnych, do których niewątpliwie należą: osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka związanego z zatrudnieniem, odpłatny charakter zatrudnienia, wyznaczone miejsce i czas świadczenia pracy, występowanie innych cech charakterystycznych (np. urlopy, płatność za nadgodziny). Stosunek pracy ma miejsce wtedy, gdy przeważają elementy konstrukcyjne stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że o możliwości zatrudnienia przez spółkę z o.o. pracownika, będącego jej wspólnikiem lub członkiem zarządu, wielokrotnie wypowiedziano się w orzecznictwie. I tak Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli zadania członka zarządu polegają wyłącznie na wykonywaniu czynności zarządczych, realizowanie tych czynności nie musi automatycznie oznaczać wykonywania ich w reżimie pracowniczym. Członek zarządu spółki kapitałowej może być zatem zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale może realizować swoje obowiązki w ramach stosunków o charakterze cywilnoprawnym. Decydujące znaczenie dla oceny charakteru łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu stosunku prawnego ma więc treść tegoż stosunku i warunki jego realizacji (wyrok SN z dnia 01.06.2010 r., sygn. II UK 34/10, LEX nr 619639).

W dalszej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie osoba wskazana w spornej umowie jako pracownik, zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu jest jednocześnie wspólnikiem Spółki, występującej w umowie jako pracodawca, przy czym K. S., posiada 5 udziałów w spółce o wartości 500 zł, jej mąż R. S. 45 udziałów o łącznej wartości 4.500,00 zł, zaś M. G. posiada 5 udziałów o łącznej wartości 500 zł. Ponadto K. S. jest prezesem jednoosobowego zarządu Spółki.

Zdaniem Sądu Okręgowego w zasadzie więc już na etapie analizy właścicielskiej struktury Spółki należy stwierdzić, że zachodzi taka kumulacja ról, która wyklucza możliwość zatrudnienia odwołującej K. S., opartego na cechach wyróżniających stosunek pracy – podporządkowania pracowniczego, pracy na ryzyko pracodawcy, odpłatności.

W ocenie Sądu Okręgowego zakres czynności wykonywanych przez K. S. na rzecz Spółki w spornym okresie mieści się w ramach funkcji prezesa spółki z o.o., uregulowanej w przepisach k.s.h., ale nie wchodzi w ramy stosunku pracy. Podkreślił, że odwołująca była jedynym członkiem zarządu w spółce, w którym razem z mężem posiadała udziały. W ocenie Sądu Okręgowego stosunki małżeńskie wykluczają w niniejszej sprawie możliwość zaistnienia podległości pracowniczego, w sytuacji, w której to małżonkowie stanowili 2/3 zgromadzenia wspólników – a więc jedyny organ Spółki, który mógłby pełnić rolę nadzorczą lub kontrolną wobec K. S.. Mając na względzie relację małżeństwa oraz biorąc pod uwagę rozkład udziałów w Spółce, należy stwierdzić – zdaniem Sądu Okręgowego, że brak było podmiotu, w stosunku do którego wystąpiłoby podporządkowanie pracownicze odwołującej.

Ponadto wykonywanie pracy na rzecz podmiotu, w którym zarówno K. S., jak również jej mąż posiadali udziały, wykluczało ryzyko pracodawcy i odpłatność zatrudnienia. Podkreślił, że do czasu podpisania umowy o pracę przez odwołującą, wykonywała obowiązki Prezesa Zarządu spółki nieodpłatnie. W okolicznościach niniejszej sprawy zacierala się zatem odrębność podmiotowa oraz majątkowa Spółki i K. S..

Wskazał też, że zakres obowiązków, jakie miała wykonywać K. S. w ramach stosunku pracy był tożsamy z czynnościami jakie wykonywała w spółce przed nawiązaniem stosunku pracy. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że odwołująca była jedyną osobą w spółce zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Nadto nie można pominąć – w ocenie Sądu I instancji, że w miejsce ubezpieczonej nie zatrudniono żadnego innego pracownika w celu zastąpienia ubezpieczonej w czasie jej nieobecności. Zatem uznać należało, że w spornym okresie od 04.07.2016 r. K. S. nie przynależała do

określonej w ustawie systemowej grupy pracowników zatrudnionych, co nie mogło skutkować przystąpieniem do ubezpieczenia i objęciem jej z mocy ustawy ubezpieczeniem społecznym, a tym samym stania się jego podmiotem.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie odwołująca K. S., choć otrzymywała wynagrodzenie za pracę i określone czynności faktyczne rzeczywiście wykonywała, to jednak nie realizowała stosunku pracy w Spółce, w konsekwencji czego dokonano zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej podmiotem ubezpieczenia, nieświadczącej pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a przez to nienoszącej miana „zatrudnionego pracownika”.

Reasumując, powiązania majątkowe, organizacyjne i osobowe powodują, że istotnie umowa o pracę pomiędzy K. S. a płatnikiem składek (...) sp. z o.o. zawarta została dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zaś jakiegokolwiek czynności wykonywane przez odwołującą na rzecz tej Spółki nie były wykonywane w reżimie pracowniczym, o którym mowa w art. 22 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że rzeczywistym celem i zamiarem stron zawartej umowy nie była faktyczna realizacja treści nawiązanego stosunku pracy, lecz jedynie uzyskanie statusu pracownika w oparciu o formalne wykreowanie stosunku pracy, w celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Dodał też, że zgodnie z przepisem art. 210 § 1 k.s.h., w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W niniejszej sprawie w spółce nie została powołana rada nadzorcza, a spółkę przy zawieraniu umowy o pracę reprezentował prokurent samoistny. Skutkowało to nieważnością umowy, gdyż jednocześnie ustalono, iż odwołująca nie przystąpiła do wykonywania pracy w reżimie pracowniczym.

Sąd Okręgowy podzielił bowiem stanowisko z którego wynika, że nawet zawarcie nieważnej umowy o pracę w pewnych przypadkach może prowadzić do nawiązania stosunku pracy i to na warunkach określonych w tej umowie, lecz może to mieć miejsce tylko wówczas, gdy pracownik za wiedzą i wolą osób (organów) uprawnionych do działania za pracodawcę został dopuszczony do wykonywania pracy na warunkach przewidzianych taką umową, co dotyczy również nawiązania stosunku pracy z członkami zarządów spółek kapitałowych (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.01.2005 r., I PK 123/04 i z dnia 07.04.2009 r. I PK 215/08).

Mając powyższe na względzie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku (pkt I).

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt II) orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

**Apelację** od powyższego wyroku wywiodła odwołująca K. S., zaskarżając go w całości. Odwołująca zarzuciła wyrokowi:

1) naruszenie prawa procesowego w stopniu mającym znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na przyjęciu, że czynności wykonywane przez ubezpieczoną K. S. na rzecz płatnika składek nie stanowiły odpłatnych czynności podporządkowanych w ramach umowy o pracę lecz były czynnościami wykonywanymi jako prezes zarządu – co kłóci się w całym zebrany materiał dowodowy w tym niekwestionowanym zeznaniom świadków i stron,

2) błędnemu ustaleniu, że Strony umowy nigdy nie nadały tej umowie ram umowy o pracę a czynności wykonywane przez K. S., aczkolwiek niekwestionowane co do tego, że faktycznie miały miejsce, nie były manifestacją umowy o pracę lecz wpisywały się w zakres obowiązków prezesa zarządu,

3) błędne przyjęcie przez sąd, że stosunek małżeński pomiędzy ubezpieczoną a prokurentem spółki uniemożliwia objęcie zawartej umowy reżimem umowy o pracę, co skarżąca odbiera jako formę dyskryminacji związku małżeńskiego jako związku wykluczającego możliwość współpracy małżonków w jednym podmiocie gospodarczym,

4) błędne przyjęcie przez sąd, że udziały jakie posiada K. S. wykluczały wykonywanie przez nią pracy podporządkowanej, w sytuacji gdy wnioskodawczyni posiadała jedynie 5 % udziałów w spółce (...), a jej mąż aż 95 % tychże udziałów, co wskazuje, że wnioskodawczyni nie miała decydującego głosu przy podejmowaniu decyzji i przez to tym bardziej mogła wykonywać pracę podporządkowaną.

Mając powyższe zarzuty na uwadze odwołująca wniosła o:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania w całości zgodnie z treścią wniosku zawartego w odwołaniu z dnia 20.12.2017 r. względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozstrzygnięcia,
2. orzeczenie o kosztach postępowania w tym o kosztach postępowania za I i II instancję.

**W odpowiedzi na apelację** organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji odwołującej oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

**Apelacja odwołującej K. S. okazała się zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.**

**Wniesiony środek odwoławczy umożliwił kontrolę instancyjną postępowania prowadzonego przez Sąd I instancji. W konsekwencji dokonanych ustaleń, Sąd Apelacyjny stwierdził, że wyrok Sądu Okręgowego i tym samym poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Z. należało zmienić w zakresie wskazanym w sentencji wyroku.**

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji choć prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, to ze zgromadzonego materiału dowodowego wysnuł niewłaściwe wnioski.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy odwołująca K. S. w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji tj. od 04.07.2016 r., po zawarciu umowy o pracę z płatnikiem – (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z., faktycznie tę pracę wykonywała na warunkach właściwych dla stosunku zatrudnienia pracowniczego, a tym samym czy podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu pracowniczemu.

Przystępując do rozważań merytorycznych, w pierwszej kolejności wskazać należy, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, do których między innymi należy podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jak i chorobowego - na podstawie art. 11 ust. 1, oraz wypadkowego - art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie art. 13 pkt 1 tej ustawy - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje zatem równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, że stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne zatrudnienie.

W rozpoznawanej sprawie rozważyć, zatem należało, czy sporna umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami była czynnością prawną, w wyniku, której doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów Kodeksu pracy, czy też była ona czynnością pozorną. Takie podejście do istoty sporu znajduje uzasadnienie w od dawna ugruntowanym stanowisku Sądu Najwyższego, zgodnie, z którym do objęcia pracowniczemu ubezpieczeniem

społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (wyroki Sądu Najwyższego z: 10.02.2006 r., I UK 186/05, LexPolonica nr 1368960; 18.05.2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422).

Jak już wyżej wskazano, warunkiem tzw. koniecznym, niezbędnym pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności, zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających.

Zgodnie z dyspozycją 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 czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami, które odróżniają go od innych stosunków prawnych zbliżonych do niego, a w szczególności umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Tymi cechami są: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Nie może, zatem samowolnie powierzyć jej wykonania innej osobie. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi, zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Innymi słowy, celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być, więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach określonych zawartą umową.

Do ustalenia, że 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, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 26.09.2006 r. (II UK 2/06, Legalis), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest, więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie Sąd I instancji błędnie uznał, że nie jest możliwe nawiązanie stosunku pracy pomiędzy dwuosobową spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wspólnikiem, będącym jednocześnie członkiem zarządu.

Sąd Apelacyjny wskazuje na wyrok Sądu Najwyższego z 27.03.2019 r. II UK 556/17 w którym to Sąd wyjaśnił, że decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji. Tak w judykaturze, jak i doktrynie prawa pracy podkreśla się, że stosunek pracy zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p. jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne, osobiste i odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika. Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w

jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Odnosząc te ogólne uwagi do sytuacji, w której dochodzi do zawarcia umowy o pracę pomiędzy wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącym równocześnie członkiem jej zarządu a tą spółką, Sąd Najwyższy wstępnie zauważa, że żaden przepis Kodeksu pracy oraz Kodeksu spółek handlowych nie zawiera regulacji, która wykluczałaby możliwość skutecznego zawarcia takiej umowy (nawet w sposób dorozumiany). W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się zaś pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 08.03.1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13.03.2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640; z dnia 16.10.2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61; z dnia 17.05.1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 263; z dnia 23.01.1998 r., I PKN 498/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 13; z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; z dnia 02.07.1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; z dnia 14.03.2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 09.09.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 135; z dnia 23.10.2006 r., I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 23.07.2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77; z dnia 04.11.2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759; z dnia 07.04.2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 03.08.2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takim przypadku wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16.12.2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 5, s. 268-271; z dnia 09.06.2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z dnia 12.05.2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; z dnia 13.11.2013r., I PK 94/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 4; z dnia 16.10.2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61). Dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest tylko to, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy kategoriale wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.10.2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Należy zatem uznać, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wykonujący swoje obowiązki na podstawie stosunku prawnego, w tym nawiązanego w sposób dorozumiany, spełniającego kryteria określone w art. 22 k.p., podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, nawet gdy jest wspólnikiem tej spółki (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

W swojej dotychczasowej praktyce orzeczniczej Sąd Najwyższy uznaje natomiast za niedopuszczalne zatrudnienie pracownicze w sytuacji, gdy ta sama osoba występuje w roli jedyne go wspólnika i prezesa jednoosobowego zarządu spółki (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 08.03.1995 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17.12.1996 r., II UK 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320; z dnia 05.02.1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404; z dnia 02.02.1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; z dnia 14.03.2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 09.04.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 23.10.2006 r., I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, poz. 35). Przyczyny negowania istnienia między stronami stosunku pracy w tej ostatniej sytuacji tłumaczono różnymi względami: pierwotnie brakiem należytej reprezentacji podmiotu zatrudniającego przy zawieraniu umowy o pracę i występowania tej samej osoby w roli pracodawcy i pracownika, pokrywaniem się obowiązków wynikających ze stosunku pracy z obowiązkami wspólnika spółki, a przede wszystkim brakiem konstytutywnych cech stosunku pracy, w szczególności zaś podporządkowania pracowniczego. Z podobnych przyczyn orzecznictwo nie uznaje za zatrudnienie pracownicze także zatrudnienia dominującego wspólnika w sytuacji, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, na przykład nie przekracza kilku procent (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 07.04.2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8; z dnia 03.08.2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990; z dnia 13.03.2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640).

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy podkreślał status odwołującej (tj. że jest prezesem zarządu) jako pozostający w sprzeczności z jej statusem pracowniczym i wykluczający podporządkowanie pracownicze. W ocenie Sądu Apelacyjnego stanowisko Sądu Okręgowego w tym zakresie jest błędne. Sąd ten zdaje się jednak nie dostrzegać,

że jak wynika z dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych odwołująca nie jest przecież u spółki (...) współnikiem dominującym (posiada tylko 5 % udziałów, a reszta udziałów należy do jej męża R. S., który jednocześnie jest prokurentem spółki), wobec czego nie ma decydującego wpływu na jej działalność. Zarówno ustalenie strategii tej działalności, jak i działalność bieżąca musi być zatem uzgadniana przez nią z drugim współnikiem. Z kolei realizowane przez zainteresowaną obowiązki, takie jak podpisywanie umów z klientami, reprezentacja spółki za zewnątrz, prowadzenie negocjacji z klientami, konsultacje wewnętrzne wykonywanych projektów i ich nadzór, prowadzenie korespondencji z klientami, pozyskiwanie klientów wskazują, że nie chodziło w nich o zarządzanie spółką sensu stricto, lecz raczej o czynności wykonawcze w zakresie działalności tej spółki.

Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji nie były to czynności charakterystyczne do funkcji prezesa zarządu spółki, ponieważ te są określone w k.s.h. i żadna z ww. czynności poza reprezentacją spółki na zewnątrz nie należy do cech charakterystycznych dla funkcji członka zarządu zgodnie z k.s.h. Wskazać należy również, że jako pracownik odwołująca K. S. podpisywała również listę obecności, czego zdecydowanie nie robi prezes zarządu.

Ustalenia te w opinii Sądu Apelacyjnego są więc wystarczające do uznania, że odwołująca K. S. faktycznie wykonywała czynności pracownicze na podstawie spornej umowy o pracę, realizując je w sposób ciągły i odpłatny w warunkach podporządkowania pracowniczego. Co do tego ostatniego wymogu, uważanego za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków świadczenia usług, Sąd Apelacyjny wskazuje, że zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że w miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawiło się nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Dotyczy ono w szczególności kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 07.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 09.09.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się więc do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). W okolicznościach faktycznych sprawy wspomniane autonomiczne podporządkowanie przez odwołującą pracodawcy polegało zaś na tym, że jej pracę nadzorował prokurent, będący drugim współnikiem (większościowym). Z nim też odwołująca (jako pracownik) uzgadniała bieżące sprawy spółki (...). Podczas składania zeznań R. S. wyjaśnił, że godziny pracy odwołującej były różne, pracowała od 8:00, 9:00, 10:00 po godzin wieczornych, nie zawsze musiała przebywać w biurze, a swoje obowiązki mogła wykonywać poza biurem. Na wiadomości mailowe od klientów związane z działalnością spółki odwołująca odpisywała też w godzinach wieczornych.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje z kolei nieważność spornej umowy o pracę wynikająca z braku właściwej reprezentacji (art. 210 § 1 k.s.h.), tj. że umowa o pracę z odwołującą została zawarta z prokurentem spółki (z pominięciem rady nadzorczej). Sąd Apelacyjny podziela bowiem utrwalony w jego orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16.03.1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 17.12.1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 17.03.1998 r., II UKN 568/97, OSNAPiUA 1999 nr 5, poz. 187; z dnia 28.02.2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 02.06.2006 r., I UK 337/05, niepublikowany; z dnia 06.03.2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 110; z dnia 04.10.2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 355; z dnia 19.02.2008 r., II UK 122/07, niepublikowany; z dnia 11.05.2009 r., I UK 15/09, niepublikowany; z dnia 05.06.2009 r., I UK 21/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 12; z dnia 19.01.2010 r., I UK 281/09, niepublikowany; z dnia 24.02.2010 r., II UK 204/09, niepublikowany; z dnia 21.05.2010 r., I UK 43/10, niepublikowany; z dnia 24.08.2010 r., I UK 74/10, LEX nr 653664; z dnia 26.02.2013 r., I UK 472/12, LEX

nr 135641; z dnia 11.09.2013r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; z dnia 17.03.2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236 i z dnia 17.05.2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017 nr 12, poz. 159). Mimo nieważności zawartej umowy o pracę wynikającej z naruszenia przepisów o reprezentacji spółki kapitałowej, strony mogą nawiązać umowy stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27.03.2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512; z dnia 12.01.2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231; z dnia 23.07.2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77 oraz z dnia 08.06.2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243).

W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do stwierdzenia, że czynności które wykonywała odwołująca K. S. na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. stanowi o nawiązaniu stosunku pracy. Odwołująca wykonywała swoje obowiązki w siedzibie firmy, a także w innych miejscach w tym w domu, w dni wolne od pracy, czy też wieczorami. Jej praca była nadzorowana przez prokurenta i współnika spółki, a podejmowane przez nią zadania mieściły się w modelu autonomicznego podporządkowania. Istotne jest również, że wszelkie ostateczne decyzje podejmował prokurent, którego udziały w spółce wynosiły 95%. Zwrócić uwagę należy również, że odwołująca nie posiadała wykształcenia informatycznego, takie wykształcenie (albowiem jest programistą) posiadał natomiast prokurent R. S. (mąż odwołującej), który jednocześnie wydawał jej polecenia służbowe związane z wykonywanymi projektami od samego początku tj. gdy zapadają decyzje o kolorystyce, użytej czcionce oraz sprawdzał pracę odwołującej. To właśnie prokurent spółki posiadał wykształcenie kierunkowe i do niego należały ostateczne decyzje w sprawie spółki, odwołująca zaś zajmowała się reprezentacją spółki (jako prezes) oraz pracą biurową, związaną z obsługą klientów, zgromadzeniem dokumentacji (jako pracownik). Istotne jest również, że odwołująca zatrudniona w spółce na podstawie umowy o pracę – wykonywała ją za wynagrodzeniem. Wobec powyższego w ocenie Sądu Apelacyjnego należy uznać, że istniejący między odwołującą K. S. a (...) sp. z o.o. stosunek prawny nosił wszystkie cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 k.p. Był to stosunek pracy oparty na podporządkowaniu, osobistym świadczeniu pracy i osiągnięciem z tego tytułu wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że okoliczności towarzyszące podjęciu zatrudnienia przez odwołującą, w szczególności fakt bycia w ciąży, nie powinny mieć decydującej doniosłości dla oceny ważności umowy o pracę. Umowa ta ma wszystkie niezbędne elementy konstytuujące stosunek pracy na mocy art. 22 § 1 k.p., a strony umowę tę faktycznie realizowały. K. S. świadczyła pracę osobiście w sposób ciągły, zgodnie z poleceniami i pod nadzorem R. S., co do zadań i sposobu świadczenia pracy, a pracodawca pracę tę przyjmował i był obowiązany do zapłaty wynagrodzenia.

Podkreślenia wymaga również, że w prawie ubezpieczeń społecznych rozstrzygającą doniosłość ma to czy strony zawierające umowę o pracę miały zamiar wzajemnego zobowiązania się – przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do dania mu pracy i wynagradzania za nią oraz fakt realizowania umowy. Wszystkie te elementy zostały przez Sąd Apelacyjny zbadane, zamiar zobowiązania się stron, o jakim jest mowa istniał w chwili zawarcia umowy o pracę, a odwołująca pracę rzeczywiście wykonywała.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy zbyt dużą uwagę skupił na pełnionej przez odwołującą funkcji (prezes zarządu) oraz faktem iż jest żoną prokurenta, pomijając przy tym, że istotne jest również czy pracownik faktycznie świadczył obowiązki pracownicze na rzecz pracodawcy, a pracodawca pracę tę przyjmował.

Świadczenie przez odwołującą pracy i odbieranie jej przez pracodawcę świadczy o spełnianiu warunku zatrudnienia pracowniczego, stanowiącego tytuł ubezpieczenia objęty art. 6 ust. 1 ustawy o sus w zw. z art. 2 k.p. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby zgłoszenie dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia lub wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę.

Umowie o pracę, nienaruszającej przepisu art. 22 k.p., nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet wówczas, gdyby zawarcie jej dyktowane było wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia

społecznego. Cel obejścia ustawy polega bowiem na takim ukształtowaniu treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do realizowania celu przez nią zakazanego.

Apelująca – K. S., w ocenie Sądu Apelacyjnego wykazała w niniejszym postępowaniu, że realizowała ona obowiązki pracownicze u płatnika składek (...) sp. z o.o. wynikające z umowy o pracę i konsekwentnie, stale, systematycznie oraz w sposób ciągły wykonywała pracę podporządkowaną pracodawcy, a pracodawca sprawował nad nią nadzór kierowniczy oraz odbierał wykonaną przez odwołującą pracę. Nie może umknąć uwadze Sądu, że odwołująca podczas składania zeznań podkreśliła, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego planuje powrócić do pracy w spółce.

Sąd Apelacyjny wskazuje jednocześnie, że z żadnych przepisów prawa nie wynika, aby stosunek małżeński pomiędzy stronami wykluczał (uniemożliwiał) zawarcie umowy o pracę pomiędzy tymi stronami.

Reasumując Sąd Apelacyjny uznał, że odwołująca K. S. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w Z. i tym samym w sprawie zostały spełnione przesłanki określone w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że zostały spełnione warunki do objęcia odwołującej ubezpieczeniem, jako osoby pracującej/zatrudnionej u płatnika składek.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie 1 wyroku Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w punkcie I oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdził, że K. S. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w Z. podlega od 04.07.2016 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu.

Zmiana zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji co do meritum powodowała także konieczność zmiany zawartego w nim postanowienia o kosztach procesu i zasądzenia od pozwanego organu rentowego (jako przegrywającego spór) na rzecz odwołującej K. S. kwoty 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego – pkt 2 wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzone od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 240 zł – pkt 3 wyroku.

sędzia Marta Sawińska