

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 października 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. K. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 9 marca 2021 r. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że z zarejestrowanych dokumentów w systemie informatycznym Zakładu wynika, że A. K. została zgłoszona przez płatnika składek (...) sp. z o.o. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik od 9 marca 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 6 256,69 zł. Zgłoszenie na dokumencie (...) zostało dokonane 12 marca 2021 r. Z danych dostępnych w Krajowym Rejestrze Sądowym nr (...) wynika, że A. K. jest Prezesem Zarządu (...) sp. z o.o. Przeważającym przedmiotem działalności firmy jest produkcja wyrobów dla budownictwa. Jednym ze wspólników Spółki jest M. K., mąż A. K.. Po krótkim okresie od zgłoszenia jako pracownika A. K. wystąpiła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego od 14 lipca 2021 r. do 12 lipca 2022 r. w związku z urodzeniem dziecka F. K.. Z przedłożonej dokumentacji wynika, że A. K. została zatrudniona na stanowisko "Prezesa Zarządu", w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym 6 256,69 zł. brutto na czas nieokreślony od dnia 9 marca 2021 r. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawarcie umowy o pracę od 9 marca 2021 r. z A. K. na stanowisko pracy „Prezesa Zarządu”, a następnie zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w charakterze pracownika zostało dokonane z zamiarem uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa (zasiłku macierzyńskiego) przysługujących osobie o statusie pracownika. Umowa o pracę została zawarta w celu stworzenia w ten sposób możliwości ochrony ubezpieczeniowej (uzyskania prawa do świadczeń) oraz spowodowania przeniesienia wypłaty świadczeń na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, kosztem innych osób ubezpieczonych. A. K. jest Prezesem Zarządu (...) sp. z o.o. od 11 września 2019 r. zatem w ramach tej funkcji już wcześniej wykonywała czynności wynikające z pełnionych obowiązków związanych z prowadzeniem spraw Spółki i reprezentowaniem Spółki. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podpisanie umowy o pracę oraz zgłoszenie A. K. do ubezpieczeń społecznych od 9 marca 2021 r. jako pracownika w (...) sp. z o.o. były czynnościami pozornymi dokonanymi jedynie w celu uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

/decyzja k.63 – 65 akt ZUS/

W dniu 18 listopada 2021 r. A. K. złożyła odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej zmianę i stwierdzenie, że A. K. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 9 marca 2021 r. oraz zasądzenie od organu na rzecz odwołującej się kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. W treści odwołania A. K. podniosła, że począwszy od dnia 9 marca 2021 r. do dnia porodu faktycznie świadczyła na rzecz (...) sp. z o.o. obowiązki pracownicze w ramach stosunku pracy. Tym samym w ocenie skarżącej przedmiotowa decyzja jest bezzasadna i powinna zostać zmieniona.

/odwołanie k.3 – 9/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, argumentując, jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie k.75 – 76/

Na rozprawie w dniu 22 marca 2022 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie, pełnomocnik organu rentowego wniósł ponadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a pełnomocnik płatnika przyłączył się do odwołania.

/protokół rozprawy z dnia 22 marca 2022 r., płyta CD k.124/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w dniu 18 września 2019 r. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym. Jednym z udziałowców spółki jest M. K. , mąż wnioskodawczynie , posiadający 1000 udziałów o łącznej wartości 100 000,00 zł. Kapitał zakładowy spółki wynosi 300 000,00 zł. W ramach prowadzonej działalności spółka zajmuje się produkcją wyrobów budowlanych, w tym metalowych elementów stolarki budowlanej oraz wynajmem i zarządzaniem nieruchomościami. Począwszy od dnia 18 września 2019 r. A. K. pełni funkcję prezesa zarządu ww. spółki. A. K. nie jest wspólnikiem ww. spółki. Spółka zatrudnia około 10 osób , przy czym 5 osób zatrudnionych jest przy produkcji. W 2021 r. spółka osiągnęła przychód w wysokości 2 649 140,65 zł.

/dane ujawnione w Krajowym Rejestrze Sądowym , zestawienie przychodów i kosztów , okoliczności bezsporne/

Wnioskodawczynie A. K. legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

/okoliczność bezsporna/

Z treści umowy nazwanej przez strony umową o pracę wynika ,że z dniem 9 marca 2021 r. płatnik składek , reprezentowany przez udziałowca M. K. , miał powierzyć A. K., na czas nieokreślony, obowiązki pracownicze prezesa zarządu z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6 256,69 zł w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano siedzibę płatnika.

/umowa o pracę w dokumentacji osobowej wnioskodawczynie/

M. K. nie został upoważniony przez zgromadzenie wspólników spółki do zawarcia powyższej umowy.

/okoliczność bezsporna/

A. K. nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków.

/okoliczność bezsporna/

Z treści orzeczenia lekarskiego z dnia 9 marca 2021 r. wynika, że wnioskodawczynie była zdolna do wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku prezesa zarządu.

/orzeczenie lekarskie w dokumentacji osobowej wnioskodawczynie/

W chwili zawierania spornej umowy wnioskodawczynie znajdowała się w zaawansowanej ciąży (dziecko urodziła w dniu 14 lipca 2021 r.).

/karta ciąży k.55/

W chwili zawierania spornej umowy wnioskodawczynie nie posiadała innego tytułu do ubezpieczeń.

/okoliczność bezsporna/

Od początku istnienia spółki wnioskodawczynie sprawowała w niej obowiązki prezesa zarządu i zajmowała się wszelkimi czynnościami związanymi z prowadzeniem oraz reprezentacją spółki tj. wyznaczaniem zadań podległym pracownikom , sprawami kadrowymi związanymi z nawiązaniem oraz ustaniem stosunku pracy , kwestiami finansowymi , wykonywaniem przelewów , sprawami urzędowymi , czy też pozyskiwaniem klientów. Pomimo zawarcia umowy o pracę , zakres i forma wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy nie uległa jakiegokolwiek zmianie. Wnioskodawczynie w dalszym ciągu była obecna w pracy jedynie wówczas gdy zachodziła taka konieczność , rzadko przez 8 godzin dziennie i nie częściej niż przez 2 lub 3 dni w tygodniu , a część tych czynności wykonywała także w sposób zdalny. Nie podpisywała list obecności. Nie miała obowiązku pracy przez 8 godzin.

/zeznania świadków: D. K. (1) min.00:05:22 – 00:19:17, D. K. (2) min.00:20:07 – 00:28:21 rozprawy z dnia 8 lutego 2022 r., płyta CD k.113, zeznania wnioskodawczynie min.00:01:22 – 00:14:32 rozprawy z dnia 22 marca 2022 r., płyta CD k.124/

W dniu 15 lipca 2021 r. A. K. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres od 14 lipca 2021 r. do 12 lipca 2022 r.

/okoliczność bezsporna/

W związku z nieobecnością wnioskodawczynie, wykonywane przez nią obowiązki zostały przejęte przez pozostałych pracowników, w tym przez D. K. (1). Podczas nieobecności wnioskodawczynie w pracy, płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce.

/zeznania świadków: D. K. (1) min.00:05:22 – 00:19:17, D. K. (2) min.00:20:07 – 00:28:21 rozprawy z dnia 8 lutego 2022 r., płyta CD k.113, zeznania wnioskodawczynie min.00:01:22 – 00:14:32 rozprawy z dnia 22 marca 2022 r., płyta CD k.124, okoliczność bezsporna/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dokumenty, a także częściowo na podstawie zeznań świadków, jak również przesłuchania wnioskodawczynie, a mianowicie w takim zakresie w jakim razem z pozostałym materiałem dowodowym osobowe źródła dowodowe korelowały, tworząc spójną logiczną całość. Jako niewiarygodną Sąd ocenił natomiast tę część zeznań wnioskodawczynie w których wskazywała, że z wykonywanych zadań była rozliczana przez D. K. (1), czy wspólników. Wskazany świadek wskazał bowiem, że nie sprawował nadzoru nad czynnościami wykonywanymi przez wnioskodawczynię, a co również istotne, nie potrafił wskazać kto taki nadzór w istocie sprawował. Oprócz własnych twierdzeń, co do rozliczania z wykonanych czynności przez wspólników, wnioskodawczynie nie przedstawiła na tę okoliczność żadnych innych dowodów.

Podstawową okolicznością sporną między stronami było to, czy wnioskodawczynie od 9 marca 2021 r. wykonywała czynności prezesa w oparciu o umowę o pracę, czy też tylko w ramach stosunku korporacyjnego. W toku procesu organ rentowy podnosił bowiem, że nie kwestionuje, że wnioskodawczynie jako prezes pewne czynności wykonywała, jednakże nie były one wykonywane w reżimie podporządkowania pracowniczego. Co istotne, wnioskodawczynie nie otrzymała nawet pisemnego zakresu obowiązków, jakie miała wykonywać na powierzonym stanowisku, a ze zgromadzonego materiału dowodowego w żaden sposób nie można wywieść, czym w spornym okresie miały różnić się czynności wykonywane przez wnioskodawczynię w oparciu o umowę o pracę od czynności przez nią wykonywanych przed zawarciem spornej umowy o pracę.

Z materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczynie sama kierowała spółką, a zawarcie spornej umowy miało służyć jedynie uzyskaniu przez nią tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

W myśl art. 11 ust. 1 ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, zaś stosownie do treści art. 12 ust. 1 ustawy osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu.

Na mocy art. 13 pkt 1 ustawy pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika - zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 ustawy - uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Z treści przytoczonych powyżej przepisów wynika, że stosunek pracy stanowi tytuł do włączenia danej osoby fizycznej świadczącej pracę w ramach tego stosunku na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do ubezpieczenia społecznego. Osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, w całym okresie trwania stosunku pracy, a zatem od jego nawiązania do ustania.

Stosunek pracy, stosownie do treści art. 22 § 1 w zw. z art. 2 k.p., powstaje na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Ponadto na podstawie art. 22 § 1¹ k.p. istnieje możliwość ustalenia istnienia zatrudnienia spełniającego cechy zatrudnienia w ramach stosunku pracy, niezależnie od źródła tego stosunku.

Natomiast zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że bezsporne było, że od początku istnienia spółki wnioskodawczyni pełniła w niej funkcję prezesa zarządu, w ramach której zajmowała się wszelkimi czynnościami związanymi z jej funkcjonowaniem w obrocie. Sporną okolicznością było natomiast to czy wnioskodawczyni od 9 marca 2021 r. wykonywała czynności prezesa zarządu spółki na podstawie umowy o pracę.

W tym miejscu wskazać należy, że nie ulega wątpliwości, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę, a nadto, że członka zarządu zatrudnia nie zarząd lecz spółka (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2020 r., I PK 49/19, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2018 r. II UK 10/17), to zawarcie takiej umowy musi jednak spełniać warunki określone w art. 210 k.s.h., a wobec okoliczności, że M. K. nie został upoważniony przez zgromadzenie wspólników spółki do zawarcia powyższej umowy z całą pewnością doszło do naruszenia wymogów określonych w powyższym przepisie.

Niemniej jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowanym jest pogląd co do dorozumianego zawarcia umowy o pracę, co można poprzez analogie odnieść także do dorozumianego przekształcenie stanowiska pracy. I tak Sąd Najwyższy uznał, że zawarcie przez spółkę z o.o. z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010 r. Nr 23-24, poz. 283; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 r. Nr 5-6, poz. 77, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 41/06).

Dla nawiązania stosunku pracy musi bowiem zaistnieć sytuacja - chociażby faktyczna (bez zachowania wymaganej formy) - zobowiązania się pracodawcy działającego przez organ uprawniony do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem nawet w razie zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu z naruszeniem procedury unormowanej w art. 210 k.s.h. możliwe jest skuteczne zawarcie takiej umowy przez czynności dorozumiane, per fakta concludentia. Zawarcie umowy przez fakty dokonane polega bowiem na dorozumianym wyrażeniu woli stron przez zachowanie, które ujawniło tę wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP). Do nawiązania stosunku pracy w opisany sposób dochodzi w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania przez strony stosunku prawnego odpowiadającego cechom stosunku pracy określonym w art. 22 § 1 KP (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347; z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 23/03, z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346; z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231; z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 283; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 280/12). Oczywiście dopuszczenie członka zarządu do pracy nie sanuje nieważnej umowy o pracę zawartej przez organ nieuprawniony do reprezentacji spółki do

dokonywania czynności prawnych z członkiem zarządu, lecz to właśnie dopuszczenie do pracy kreuje stosunek pracy na warunkach dopuszczenia.

W okolicznościach sprawy niniejszej od dnia 9 marca 2021 r. , to jest od dnia zawarcia przez płatnika ze skarżącą spornej umowy o pracę , nie zostały jednak spełnione podstawowe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Przy ocenie czy rzeczywiście doszło do wykonywania przez wnioskodawczynię stosunku pracy zasadnicze znaczenie mają przepisy charakteryzujące stosunek pracy, a nie przepisy prawa handlowego. Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i od jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w tym przepisie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p. (§ 1²).

Mając na uwadze treść przytoczonych przepisów stwierdzić należy, że dla nawiązania i realizacji stosunku pracy niezbędna jest kooperacja dwóch podmiotów, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą, a ponadto zaistnienie cech kreujących ten stosunek i wyróżniających go od innych stosunków prawnych, jak określony rodzaj, czas, miejsce i sposób wykonywania pracy, podporządkowanie kierownictwu pracodawcy w procesie świadczenia pracy, w tym stosowanie się do poleceń pracodawcy, obowiązek przestrzegania norm pracy.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, podnosi się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 r. w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, Nr 2, poz. 57).

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim.

Stosunek pracy można scharakteryzować jako "więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą 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" (patrz - wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 r., I. A. 10/96 - Apel. Lub. 1997, Nr 2, poz. 10).

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

Jeśli zatem w danym stosunku prawnym, na podstawie którego jest świadczona praca, wystąpią powyższe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, stosunek ten należy kwalifikować jako stosunek pracy i w konsekwencji tytuł ubezpieczenia społecznego, bez względu na to jak został on zakwalifikowany oraz nazwany przez jego strony.

Analiza warunków pracy wnioskodawczynie w niniejszej sprawie prowadzi w ocenie Sądu do wniosku, że wnioskodawczynie nie wykonywała pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika bowiem, że pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę od 9 marca 2021 r. zakres i forma wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy nie uległa jakiegokolwiek zmianie. Podobnie jak to miało miejsce wcześniej (obowiązki prezesa wnioskodawczynie sprawowała od początku istnienia spółki) wnioskodawczynie nadal zajmowała się wszelkimi czynnościami związanymi z prowadzeniem oraz reprezentacją spółki tj. wyznaczaniem zadań podległym pracownikom, sprawami kadrowymi związanymi z nawiązaniem oraz ustaniem stosunku pracy, kwestiami finansowymi, wykonywaniem przelewów, sprawami urzędowymi, czy też pozyskiwaniem klientów. Wnioskodawczynie w dalszym ciągu była obecna w pracy jedynie wówczas, gdy zachodziła taka konieczność, rzadko przez 8 godzin dziennie i nie częściej niż przez 2 lub 3 dni w tygodniu, a część tych czynności wykonywała także w sposób zdalny. Przy czym samodzielnie organizowała sobie czas pracy. Reasumując, wnioskodawczynie miała całkowitą swobodę w podejmowaniu decyzji, nie była rozliczana ani z czasu pracy, ani z wykonywanej pracy - co oznacza, że nie czyniła tego w ramach charakterystycznego dla stosunku pracy reżimu podporządkowania pracowniczego. Sąd nie przeczy, że wnioskodawczynie mogła konsultować pewne decyzje z innymi pracownikami, czy też współpracownikami spółki - co jest zrozumiałe i oczywiste choćby z uwagi na to, by spółka mogła normalnie funkcjonować, to jednak trudno tutaj mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczemu wnioskodawczynie.

Bez wątplenia także czynności, które wykonała wnioskodawczynie, nie były czynnościami wykonywanymi w sposób powtarzający się, w określonych godzinach, w określonym miejscu pracy. Co więcej, nie podpisywała także żadnych list obecności. Zauważyć należy, że nie była ona także w wykonywaniu swoich zadań podporządkowana pracodawcy. W przypadku prezesa/wiceprezesa zarządu spółki sposób wykonywania obowiązków pracowniczych mieści się w modelu "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych. W tym systemie podporządkowania pracowniczego pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (wyroki Sądu

Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 Nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139).

Uznać zatem należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia wnioskodawczynie począwszy od 9 marca 2021 r. Tym samym wnioskodawczynie nie udowodniła cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

W żaden sposób nie zostało także uzasadnione przez pracodawcę zatrudnienie wnioskodawczynie w tym konkretnie momencie na podstawie umowy o pracę.

Po analizie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał, iż zawarcie przez strony umowy o pracę było czynnością pozorną, którą z mocy art. 83 § 1 k.c. należało uznać za nieważną. Mając na uwadze okoliczności w jakich doszło do zawarcia przedmiotowej umowy, oraz fakt iż odwołująca się nie wykazała aby na jej podstawie był wykonywany stosunek pracy, uprawniają zdaniem Sądu Okręgowego do twierdzenia, że strony zawarły umowę jedynie celem zagwarantowania odwołującej się możliwości uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Działania stron umowy poprzez stworzenie odpowiedniej dokumentacji wyłącznie pozorowały wykonywanie stosunku pracy. Te pozorowane, wykonywane bez nakładu pracy i kosztów, czynności nie stanowiły podstawy do zastosowania wobec wnioskodawczynie przywileju tytułu ubezpieczenia.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Przepis art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składaniem przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli, albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli.

I tak było w przypadku odwołujących się ubezpieczonej i płatnika składek. Strony nie miały zamiaru zawierania rzeczywistej umowy o pracę, a jedynie zamierzały zawrzeć umowę umożliwiającą wnioskodawczynie skorzystanie z zasiłku macierzyńskiego. W tym stanie rzeczy skoro strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a jedynym celem było umożliwienie skorzystania z tytułu do ubezpieczeń to umowa taka z mocy art. 83 k.c. jest nieważna. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczynie obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu.

Przedstawione wyżej rozważania jednoznacznie wskazują, iż sporna umowa o pracę jest nieważna z uwagi na jej pozorność (art. 83 § 1 k.c.). W konsekwencji organ rentowy w skarżonej decyzji prawidłowo uznał, iż odwołująca się A. K. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, to jest emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu od 9 marca 2021 r. jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę u płatnika składek. Pozorna umowa nie wywołuje żadnych skutków prawnych, także w prawie ubezpieczeń społecznych. Nie mogła więc stanowić uprawnionego tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako niezasadne.

Uwzględniając wniosek pełnomocnika organu rentowego w przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).