

Sygn.akt III AUa 540/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Teresa Suchcicka

Sędziowie Sławomir Bagiński

Bożena Szponar – Jarocka

Protokolant Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie 13 listopada 2019 r. w B.

sprawy z odwołania K. U.

z udziałem płatnika składek (...) sp. z o.o. w B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik

na skutek apelacji wnioskodawczyni K. U.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 15 czerwca 2019 r. sygn. akt V U 415/18

I. oddala apelację,

II. zasądza od K. U. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sławomir Bagiński Teresa Suchcicka Bożena Szponar – Jarocka

Sygn. III AUa 540/19

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 28 lutego 2018 r., wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) oraz art. 22 i art. 300 kodeksu pracy, stwierdził, że K. U. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o. o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 12 czerwca 2017 r. Wskazał, że umowa o pracę pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o. o. została zawarta jedynie w celu uzyskania wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych, dlatego umowa była nieważna z mocy art. 83 § 1 kodeksu cywilnego i nie wywołała skutków prawnych w zakresie ubezpieczenia społecznego.

K. U. złożyła odwołanie od tej decyzji. Wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i ustalenie, że jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o. o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 12 czerwca 2017 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 15 czerwca 2019 r. oddalił odwołanie oraz zasądził od K. U. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że w marcu 2017 r. K. M. i P. U. zostali właścicielami (...) Finanse Sp. z o. o. w B.. 31 marca 2017 r. spółka ta nabyła markę S. S. oraz wyposażenie lokalu nr (...) położonego w B. przy ul. (...), w którym była prowadzona pizzeria. W tym samym dniu spółka wstąpiła w stosunek najmu i stała się najemcą lokalu użytkowego nr (...). 6 kwietnia 2017 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników spółki (...) zmieniło firmę spółki na (...) Sp. z o. o. Umowa o pracę pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o. o. została zawarta 9 czerwca 2017 r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku managera na okres próbny od 12 czerwca 2017 r. do 31 lipca 2017 r., w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 2 000 zł i prowizją 10% od obrotu. Miejsce wykonywania pracy przez K. U. znajdowało się przy ul. (...) w B.. 31 lipca 2017 r. została zawarto kolejną umowę. Ubezpieczona została zatrudniona od 1 sierpnia 2017 r. na stanowisku managera na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 4 000 zł i prowizją 10% od obrotu. Miejsce wykonywania pracy przez K. U. znajdowało się przy ul. (...) w B.. W imieniu spółki umowy o pracę podpisał P. U. jako pełnomocnik spółki. Wówczas kapitał zakładowy spółki (...) dzielił się na 500 udziałów o łącznej wartości 50 000 zł. K. U. przysługiwało 240 udziałów o wartości 24 000 zł, a P. U. 260 udziałów o wartości 26 000 zł. Zarząd spółki był dwuosobowy. P. U. był prezesem zarządu, a K. U. była członkiem zarządu.

Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z 12 czerwca 2017 r. ubezpieczona była zdolna do pracy. W dniach 12-14 czerwca 2017 r. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP. W związku z zawarciem umowy o pracę K. U. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego od 12 czerwca 2017 r. W okresie od 28 września 2017 r. do 31 października 2017 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Następnie złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą od 31 października 2017 r. Dziecko urodziła 25 marca 2018 r.

K. M. i P. U. sprzedali Ł. i M. M. udziały w spółce (...) na podstawie umowy z 29 czerwca 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie podlegania K. U. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika. W wyniku tego postępowania organ wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd Okręgowy oceniał, czy pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o.o. doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę, która rodziła obowiązek ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 i art. 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.). Sąd wskazał, że zgłoszenie do ubezpieczenia odnosi jednak swój cel tylko wtedy, gdy osoba zgłoszona jest pracownikiem, a więc gdy skutecznie nawiązany został stosunek pracy. Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba ta, określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona w umowie jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać. Zgodnie z art. 83 § 1 kodeksu cywilnego oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów jest nieważne, przy czym z pozornością mamy do czynienia wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy.

Sąd Okręgowy odwołał się do definicji stosunku pracy, o której mowa w art. 22 § 1 kodeksu pracy. Wskazał, że o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli

świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozornie polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2006 r., I UK 120/06; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 marca 2014 r., III AUa 953/13 i z 14 lutego 2014 r., III AUa 681/13).

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z twierdzeniami K. U. jej mąż prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się sprzedażą napojów, soków, alkoholi, całej branży spożywczej. Nie zatrudnia pracowników. Z momentem zakupu spółki (...) zawiesił działalność gospodarczą dotyczącą sprzedaży artykułów spożywczych. Odwołująca w spółce była zatrudniona jako menadżer. Wszystko należało do jej obowiązków: zastępowała osoby w kuchni, obsługiwała bar. Pracowała od 10:30 do 22:30. W dacie zawierania umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży. W ciążę zaszła 29 sierpnia 2017 r. Spółka zatrudniała 3 pracowników na podstawie umowy o pracę. J. R. był kierowcą, D. Z. – kucharzem, M. N. – barmanką, kelnerką. K. U. pilnowała czystości w kuchni, przyjmowała faktury, podpisywała umowy, jeździła po zakupy. Nie podpisywała zakresu obowiązków na piśmie. Sama wiedziała, co trzeba zrobić. Czasami mąż mówił jej, co ma robić. Jako właściciel i menadżer sama sobie wydawała polecenia. Odwołująca nie miała przełożonego, bo jako właściciel i menadżer sama wiedziała, jakie są jej obowiązki. Od końca września 2017 r., kiedy odwołująca korzystała ze zwolnień lekarskich, nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Do daty sprzedaży spółki jej obowiązki wykonywał mąż. W późniejszych zeznaniach odwołująca twierdziła, że mąż wydawał jej polecenia, a gdy korzystała ze zwolnienia jej obowiązki przejęła M. N., a częściowo też jej mąż. P. U. w (...) spółki (...) świadczył usługi na rzecz spółki (...). Odwołująca zgłaszała swoją gotowość do pracy w spółce (...) po urlopie macierzyńskim, który zakończył się 25 marca 2019 r.

Świadek J. M. prowadzi działalność gospodarczą w postaci agencji public relations. Zeznał on, że K. U. była menadżerem w spółce. Odwołująca oraz jej mąż uczestniczyli w rozmowach o rozpoczęciu współpracy ze świadkiem. Świadek opracował plan komunikacji w mediach społecznościowych. Odwołująca organizowała pracę, wydawała pracownikom polecenia, częściowo zajmowała się obsługą mediów.

Świadek P. U. zeznał, że współpracował ze spółką (...) jako usługodawca, wykonywał usługi pośrednictwa handlowego w sprzedaży produktów spożywczych. Restauracja (...) kupowała alkohole od firmy (...), Makro i Selgros. Razem z żoną kupili udziały w spółce (...), która z początkiem kwietnia 2017 r. zakupiła prawa do marki i wyposażenia lokalu pod nazwą S. S. W.. Od 1 kwietnia 2017 r. prowadzili działalność w lokalu przy ul. (...). Z początkiem kwietnia zawarli umowy dotyczące najmu lokalu, dostawy prądu, umowy z pracownikami, dostawcami, umowy dotyczące kredytu kupieckiego z dostawcą. Niektóre umowy zawierał P. U., a niektóre K. U.. 1 kwietnia 2017 r. został zatrudniony J. R. jako kierowca, potem R. B. jako kucharz i K. U. w roli menadżera. Funkcje menadżera były szerokie: od zarządzania bieżącą gospodarką magazynową, poprzez pilnowanie kosztów, bieżące ustalenia z dostawcami, robienie zakupów, obsługiwanie kasy, wydawanie pracownikom bieżących poleceń, rozliczanie kas. Odwołująca wykonywała część prac jako udziałowiec. Często podpisywała faktury, była odpowiedzialna za zatrudnianie pracowników. Podlegała P. U., który zajmował się sprawami najbardziej istotnymi, np. wybierał dostawców. K. U. nie miała zakresu obowiązków na piśmie. Był on przedstawiony ustnie.

Świadek M. N. zeznała, że od września 2017 r. do października 2018 r. pracowała w spółce (...) jako kelnerka. Współpracowała z P. U. i K. U.. K. U. przyjmowała M. N. do pracy. Pracowała z nią ponad tydzień. Odwołująca wydawała polecenia, spotykała się z kontrahentami, wypisywała faktury, przyjmowała zamówienia. Później te czynności wykonywał P. U..

Świadek A. M. współpracował ze spółką (...). W pierwszym etapie rozmawiał z P. U., a on wskazał menadżera - K. U.. Odwołująca przebywała w lokalu spółki.

Świadek R. K., przedstawiciel handlowy spółki (...), współpracował ze spółką (...). Prowadził z odwołującą rozmowy w lokalu spółki. Widział jak odwołująca wydawała polecenia pracownikom baru. P. U. pracuje w firmie (...) i zajmuje się sprzedażą hurtową.

J. R. zeznał, że odwołująca była osobą zarządzającą w spółce (...). Mówiła co trzeba kupić, zrobić, zaopatrzyć w towar. Przychodziła do pracy praktycznie codziennie. Po jej odejściu polecenia dotyczące rodzaju zakupów wydawał mu kucharz.

Sąd uznał, że zeznania tych osób są niewiarygodne w zakresie, w jakim wynika z nich, że K. U. z o. o. świadczyła pracę określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy na podstawie umów o pracę zawartych z S. S. Sp. Sąd wskazał, że wykonywanie pracy przez K. U. w spornym okresie nie zostało potwierdzone żadnymi dokumentami. Nie została przedłożona lista płac ani ewidencja czasu pracy ubezpieczonej. K. U. nie była zobligowana do podpisywania listy obecności. Nie miała określonego zakresu obowiązków. Sąd nie uznał więc, że odwołująca zobowiązała się do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy.

Sąd stwierdził, że K. U. i P. U. złożyli pozorne oświadczenia woli o zawarciu umów o pracę. Celem działania stron nie było świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy, jak na przykład uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej. Głównym celem zawarcia umowy o pracę powinno być jednak nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia – uzyskanie wskazanych korzyści. Sąd uznał, że złożone dokumenty nie potwierdzały, aby odwołująca wykonywała jakiejkolwiek czynności na rzecz (...) Sp. z o. o. w ramach zawartych umów o pracę. Żaden z dokumentów nie został podpisany przez K. U., działającą w imieniu płatnika. Z tego względu Sąd uznał, że K. U. nie świadczyła pracy określonej w umowach o pracę. Sąd Okręgowy nie wykluczył, że jako wspólnik i członek zarządu spółki wykonywała niektóre czynności np. przy rekrutacji nowych pracowników, zamawianiu towarów oraz przy obsłudze klientów. Jednak – zdaniem Sądu Okręgowego – nie stanowiło to wystarczającej podstawy do przyjęcia, że odwołująca istotnie pozostawała w stosunku pracy. Ponadto Sąd wskazał, że w okresie, kiedy odwołująca korzystała z długotrwałego zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego, spółka (...) nie zatrudniła innej osoby na jej miejsce. Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że zawarte pomiędzy K. U. a spółką (...) umowy o pracę były pozorne, co w świetle art. 83 k.c. pociągało za sobą ich nieważność. Nie wywołały one zatem żadnych skutków prawnych, w tym podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy oddalił odwołanie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., a o kosztach zastępstwa procesowego orzekł zgodnie z art. 98 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1667).

K. U. złożyła apelację od wyroku Sądu Okręgowego. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, z pominięciem szeregu złożonych w sprawie dokumentów, zeznań świadków, a także wbrew zasadom doświadczenia życiowego, skutkujące:

- błędnym uznaniem, że praca K. U. w spornym okresie nie została potwierdzona żadnymi dokumentami, podczas gdy wraz z odwołaniem została przedłożona lista płac pracowników (...) Sp. z o.o. w spornym okresie (5 szt.) oraz przykładowa dokumentacja desygnowana podpisami odwołującej, składanymi w imieniu pracodawcy (29 kart), także w czasie, w którym była zatrudniona na stanowisku menadżera;
- całkowitym pominięciem udowodnionego faktu, że po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie pod koniec września 2017 r., w lokalu gastronomicznym doszło do zatrudnienia 3 nowych pracowników, tj. M. N., K. O. oraz U. Z., którzy wraz z P. U. przejęli całość obowiązków pracowniczych K. U.;
- błędem w ustaleniach faktycznych, polegającym na przyjęciu, że odwołująca nie wykonywała faktycznie na rzecz płatnika (...) Sp. z o.o. czynności w sposób charakteryzujący stosunek pracy w rozumieniu przepisów kodeksu

pracy, podczas gdy świadczona przez nią praca wykonywana była przez nią osobiście, w sposób ciągły i za wynagrodzeniem oraz pod kontrolną i kierownictwem prezesa zarządu P. U.;

- błędne ustalenia faktyczne polegające na bezpodstawnym przyjęciu, że celem działania stron spornej umowy nie było świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej, podczas gdy odwołująca faktycznie podjęła umówioną pracę i rzeczywiście wykonywała swoje obowiązki pracownicze na stanowisku menadżera w pełnym zakresie;

b) art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nieuzasadnioną odmowę wiarygodności zeznaniom świadków: J. M., P. U., M. N., A. M., R. K., w tej części z której wynika, że K. U. na podstawie umów o pracę świadczyła pracę określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, tj. bez podania przyczyny dlaczego właśnie zeznaniom tych świadków i tylko w tym właśnie, okrojonym zakresie Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 83 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie i uznanie, że umowa o pracę, na podstawie której odwołująca stała się pracownikiem spółki (...). z o.o. miała charakter pozorny, podczas gdy odwołująca faktycznie podjęła pracę i ją rzeczywiście wykonywała;

b) art. 6 ust. i pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 kodeksu pracy poprzez ich niezastosowanie, wyrażające się odmową przyznania odwołującej statusu pracownika i tym samym niezasadnym stanowiskiem Sądu o braku tytułu prawnego odwołującej do podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu.

Wskazując na te zarzuty, odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że od 12 czerwca 2017 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu chorobowemu, a także zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego. Ponadto odwołująca wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z list obecności prowadzonych w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. w miesiącach wykonywania pracy przez K. U., tj. w okresie od czerwca do września 2017 r., na okoliczność świadczenia pracy przez K. U. w ramach stosunku pracy na rzecz płatnika składek w spornym okresie.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył:

Apelacja była niezasadna.

Sąd Okręgowy nie naruszył art. 328 § 2 kodeksu postępowania cywilnego (zwanego dalej „k.p.c.”). Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Zarzut naruszenia tego przepisu może być bowiem usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 6 grudnia 2013 r., I ACa 764/13). Uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia pozwoliło Sądowi Apelacyjnemu na dokonanie kontroli toku rozumowania, jakim kierował się Sąd pierwszej instancji, wydając wyrok kwestionowany przez stronę odwołującą. K. U. upatruje naruszenie tego przepisu w niepodaniu przez Sąd Okręgowy przyczyn odmowy wiarygodności zeznaniom świadków: J. M., P. U., M. N., A. M., R. K., w tej części z której wynikało, że K. U. na podstawie umów o pracę świadczyła pracę określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Z treści zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego wynikało, z jakiego powodu Sąd ocenił zeznania świadków w taki sposób oraz uznał (mając na względzie

również zeznania tych świadków), że K. U. nie wykonywała pracy na podstawie umowy o pracę. Z tego względu zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. był niezasadny.

Wskazane w apelacji zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie prowadziły do odmiennej oceny materiału dowodowego sprawy niż ta, której Sąd Okręgowy dokonał i przyjął za podstawę swojego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy właściwie ocenił stan faktyczny sprawy. Ocena zgromadzonych w sprawie dowodów uwzględniała zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oraz nie przekraczała granice swobodnej oceny dowodów, o której mowa w art. 233 § 1 k.p.c.

W istocie, jak słusznie zauważył organ rentowy, świadkowie zeznający w sprawie potwierdzili wykonywanie przez K. U. pracy w restauracji należącej do (...) Sp. z o.o., ale nie mieli wiedzy na jakiej podstawie prawnej jest zatrudniona K. U. w tej spółce. Z ich zeznań wynikało jednak to, jak była postrzegana przez pracowników i osoby współpracujące ze spółką, a także czym ona się zajmowała w tej spółce. Świadek R. K. (przedstawiciel handlowy spółki współpracującej z (...) Sp. z o.o.) nazwał ją szefową (...) Sp. z o.o., a J. R. (kierowca zatrudniony w (...) Sp. z o.o.) – osobą zarządzającą w (...) Sp. z o.o. Świadek M. N. (kelnerka) była przyjęta do pracy przez K. U.. Z jej zeznań wynikało, że K. U. wydawała polecenia, spotykała się z kontrahentami, wystawiała faktury, przyjmowała zamówienia, a w czasie jej długotrwałej nieobecności te czynności były wykonywane przez P. U.. J. M. nie był pracownikiem (...) Sp. z o.o., ale podjął współpracę z tą spółką w zakresie wypromowania restauracji. Świadek ustalał z K. U. plan komunikacji w mediach społecznościowych. W czasie wizyt w restauracji widział jak K. U. wydawała polecenia pracownikom. Świadek A. M. współpracował z (...) Sp. z o.o. Kontaktował się w zakresie tej współpracy z K. i P. U..

Niewątpliwie świadkowie ci uznawali K. U. za osobę wykonującą czynności zarządcze w spółce, podejmującą decyzje dotyczące organizacji i funkcjonowania restauracji, kierującą personelem, prowadzącą rozmowy z kontrahentami, zajmującą się czynnościami biurowymi spółki. K. U. też postrzegala się jako osoba reprezentująca i prowadząca sprawy (...) Sp. z o.o. W wyjaśnieniach K. U., które zostały złożone na rozprawie przed Sądem Okręgowym 5 lipca 2018 r., wskazała, że nie podpisywała zakresu obowiązków na piśmie, ponieważ jako właściciel i menager sama sobie wydawała polecenia, wiedziała co trzeba zrobić i jakie są jej obowiązki. Uważała, że nie miała przełożonego, a – jak wynikało z protokołu rozprawy – pytanie o to wydało jej się śmieszne. Wyjaśnienia te były spontaniczne i spójne z zeznaniami R. K., J. R., M. N. i J. M.. Dopiero na rozprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym 14 czerwca 2019 r., czyli niemal rok po złożeniu wyjaśnień, K. U. twierdziła, że mąż, P. U., wydawał jej polecenia i ustalał z nią rano, co trzeba zrobić. Jednakże zdaniem Sądu Apelacyjnego to zeznanie K. U. było niewiarygodne. Odwołująca składała je na czwartej rozprawie, poprzedzającej wydanie wyroku przez Sąd Okręgowy, dlatego wiedziała w jakim kierunku należy prowadzić postępowania dowodowe. Ponadto zeznanie to pozostawało w sprzeczności z zeznaniami R. K., J. R., M. N. i J. M., z których wynikało, że K. U. wykonywała czynności zarządcze w spółce.

Z uwagi na bliskie relacje K. U. i P. U. z dużą ostrożnością należało ocenić zeznania P. U.. Z zeznań tych wynikało, że wydawał on K. U. polecenia służbowe oraz zarządzał i organizował jej pracę. Należało podkreślić, że P. U. jest mężem K. U. i ojcem jej trojga dzieci. Oboje są wspólnikami i członkami zarządu (...) Sp. z o.o. Z tego względu zeznania P. U., który utrzymuje, że był on przełożonym K. U., a ona wykonywała jego polecenia, nie mogły stanowić wystarczającego dowodu do ustalenia, że pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o.o. doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy. Istotna była ocena całego materiału dowodowego w sprawie.

Sąd Apelacyjny nie neguje tego, że K. U. podpisywała się w imieniu spółki na dokumentacji handlowej. Oczywiście mogła też złożyć podpis na załączonych do akt sprawy fakturach, protokole reklamacji/zwrotu opakowań, dokumencie związanym ze świadczeniem usług telefonicznych na rzecz spółki oraz usług polegających na sprzedaży energii elektrycznej, choć na większości tych dokumentów widnieje samo nazwisko (...). Sąd Apelacyjny nie neguje również tego, że K. U. mogła wykonywać wymienione w apelacji czynności, jak współpraca i negocjowanie umów z dostawcami i kontrahentami, obsługa mediów społecznościowych (F., stron www), bieżące zarządzanie pracownikami, rozliczanie kas, sprawowanie pieczy nad kosztami, a także w razie konieczności stanie za barem, kelnerowanie oraz obsługiwanie kuchni. Jednakże zdaniem Sądu Apelacyjnego wszystkie czynności, które podjęła do 27 września 2017 r., czyli do

czasu korzystania z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, były wykonywane z racji tego, że jest współwłaścicielką i członkiem zarządu (...) Sp. z o.o. Nie świadczyły one o wykonywaniu przez nią pracy w reżimie pracowniczym.

Warunki, jakie muszą zostać spełnione do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, reguluje obecnie ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778, zwana dalej „u.s.u.s.”). Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 u.s.u.s., są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 kodeksu pracy (zwanego dalej „k.p.”) 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Praca w ramach stosunku pracy jest zatem wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego charakterystyczne cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie; 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy; 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania; 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście; 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/05).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie należy uznać pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 kodeksu cywilnego (zwanego dalej „k.c.”) występuje wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. O tym jednak, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, wypłata wynagrodzenia, podpisywanie listy obecności, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, które określa art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2006 r., I UK 120/06; M. Raczkowski, Pozorność w umownych stosunkach pracy, LexisNexis, Warszawa 2010, s. 200-202).

W orzecznictwie sądowym dopuszcza się możliwość zawarcia ważnej i skutecznej umowy o pracę pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem jej zarządu przez przystąpienie do jej faktycznego wykonywania, jeżeli spółka jako pracodawca wyraziła przez właściwy do jej reprezentacji organ w sposób niebudzący wątpliwości wolę zatrudnienia członka zarządu spółki, a jednocześnie z czynności faktycznych podjętych przez strony wynika, że wystąpiło zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz zobowiązanie się pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem zgodnie z art. 22 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09). Istotnym elementem więzi pracodawcy i pracownika jest podporządkowanie pracownicze. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że podporządkowanie pracownicze w stosunku do członka zarządu może przybierać postać podporządkowania pracowniczego autonomicznego, gdyż status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników. Autonomiczne podporządkowanie pracownika jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy, z reguły w szczególnym stosunku pracy. W głównej mierze polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. W przypadku tego typu umów, jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 15 czerwca 2005 r. (II PK 276/04) i w wyroku z 11 maja 2009 r. (I UK 15/09), bez znaczenia jest to, czy członek zarządu spółki miał zwierzchnika w swoim miejscu pracy, ponieważ status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników. W wyroku z 12 maja 2011 r. (II UK 20/11) Sąd

Najwyższy wskazał, że praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, niepolegająca na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach tej spółki, nie oznacza połączenia kapitału i pracy. W modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z kodeksu spółek handlowych. Jeśli zatem praca członka zarządu nie polega na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie może dojść do połączenia pracy i kapitału. Nie jest to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, oddzielona przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. Praca jest wówczas wykonywana na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa – spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza zatem zatrudnienie danej osoby na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu spółki, jeżeli nie oznacza ona połączenia kapitału i pracy. Samo jednak wykonywanie czynności członka zarządu spółki prawa handlowego nie jest okolicznością pozwalającą na stwierdzenie, że doszło do zawarcia umowy o pracę przez dopuszczenie do jej faktycznego wykonywania.

K. U., podobnie jak jej mąż P. U., była nie tylko członkiem zarządu (...) Sp. z o.o., ale również wspólnikiem tej spółki. Posiadała 240 udziałów o łącznej wartości 24 000 zł, a jej mąż 260 udziałów o łącznej wartości 26 000 zł. Jako członek zarządu i wspólnik (...) Sp. z o.o. (posiadający niemal połowę udziałów) dysponowała swobodą w organizacji czasu pracy i podejmowaniu bieżących decyzji w zwykłych sprawach dotyczących spółki. To, że przychodziła do restauracji przed rozpoczęciem pracy przez pracowników i wychodziła ostatnia nie świadczyło o tym, że posiadała status pracownika. Aby doszło do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu, jego działania muszą podlegać nadzorowi/kontroli ze strony innego organu spółki. Spółka nie posiadała rady nadzorczej. Trudno było też uznać, że K. U. podlegała nadzorowi zgromadzenia wspólników. Była ona bowiem wspólnikiem tej spółki, posiadającym niemal połowę udziałów, a drugim wspólnikiem i prezesem zarządu był jej mąż, P. U.. Zważywszy na to, że K. U. i P. U. łączyły w spornym okresie i łączą nadal bliskie relacje oraz byli oni jednocześnie wspólnikami i członkami zarządu (...) Sp. z o.o., racjonalne i logiczne było to, że w skutek zawarcia umowy o pracę pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o.o. doszło do symbiozy pracy i kapitału. W relacji między nią a spółką jako pracodawcą nie było wystąpiło więc podporządkowanie pracownicze (nawet autonomiczne), choć jest ono charakterystycznym elementem stosunku pracy. Takie ustalenie wynikało też z wyjaśnień K. U. na rozprawie 5 lipca 2018 r. Wówczas wprost wskazała, że nie miała formalnego przełożonego.

W świetle tych okoliczności zawarta pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o.o. była pozorna, a wobec tego nieważna na podstawie art. 83 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy. Należało zatem podzielić stanowisko Sądu Okręgowego o braku podstaw do uznania, że pomiędzy K. U. a (...) Sp. z o.o. został nawiązany stosunek pracy od 12 czerwca 2017 r., który uzasadniał objęcie jej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zarzuty naruszenia tych przepisów okazały się zatem niezasadne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny oddalił apelację K. U. na podstawie art. 385 k.p.c. (punkt I sentencji wyroku).

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie z art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 99 k.p.c. Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego organu rentowego, Sąd Apelacyjny zastosował stawkę wynagrodzenia pełnomocnika określoną w § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), zasądając od K. U. na rzecz organu rentowego 240 zł (punkt II sentencji wyroku).

Sławomir Bagiński Teresa Suchcicka Bożena Szponar-Jarocka