

Sygn. akt III AUa 851/19

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 marca 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gerszewska
Sędziowie:	SA Grażyna Czyżak (spr.) SO del. Beata Golba - Kilian
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2020 r. w Gdańsku

sprawy V. S.

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2019 r., sygn. akt VII U 2408/18

1. oddala apelację;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz V. S. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Małgorzata Gerszewska SSO del. Beata Golba - Kilian

**Sygn. akt III AUa 851/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 kwietnia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że V. S. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. w G. nie podlega ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) w okresie od dnia 27 grudnia 2017 r. do nadal.

Od powyższej decyzji odwołała się ubezpieczona V. S., zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że podlega ww. ubezpieczeniom od dnia 27 grudnia 2017 r. Nadto złożono wniosek o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Jej zdaniem decyzja narusza jej prawa i jest dla niej krzywdząca. Twierdzenie organu rentowego, że przedłożone przez płatnika dokumenty mogłyby potwierdzić jedynie wykonywanie czynności w związku z udzieloną prokurą nie znajduje oparcia w stanie faktycznym. Zgromadzone dokumenty i wyjaśnienia skarżącej dowodzą, że wykonywała ona czynności, które z jednej strony nie mieszczą się w zakresie czynności pełnomocnika, z drugiej zaś mieszczą się w zakresie obowiązków na stanowisku kierownika gastronomii. Z formalnego punktu widzenia podlegała ona zarządowi spółki. W spornym okresie świadczyła pracę w ramach stosunku pracy, a umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, tj. nie miała na celu jedynie stworzenie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, gdyż była faktycznie wykonywana.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Płatnik składek, występujący w sprawie jako zainteresowany, przychylił się do stanowiska ubezpieczonej, jednocześnie kwestionując stanowisko organu rentowego.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie VII U 2408/18 zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, że ubezpieczona V. S. podlega z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. w G. ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) w okresie od dnia 27 grudnia 2017 r. (punkt pierwszy) oraz zasądził od pozwanego na rzecz V. S. kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. została zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...) w 2017 r. Siedziba spółki znajduje się w G., przy ul. (...). Wspólnikami spółki są: L. S. (od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia 31 lipca 2018 r.), S. S. (od dnia 11 sierpnia 2017 r. do nadal) oraz M. S. (od dnia 31 lipca 2018 r.). Żaden ze wspólników nie posiadał całości udziałów spółki. Organem uprawnionym do reprezentowania spółki jest zarząd, przy czym w przypadku zarządu wieloosobowego do reprezentowania spółki, składania oświadczeń i podpisywania w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu, natomiast w przypadku zarządu jednoosobowego do reprezentowania spółki, składania oświadczeń i podpisywania w imieniu spółki upoważniony jest członek zarządu samodzielnie. Od dnia 11 sierpnia 2017 r. członkiem zarządu jest S. S.. W okresie od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia 31 lipca 2018 r. funkcję członka zarządu sprawowała L. S., zaś od dnia 31 lipca 2018 r. do dnia 5 września 2018 r. D. S.. Od dnia 11 sierpnia 2017 r. prokurentami (w ramach prokury łącznej z innym prokurentem) byli: Y. T. oraz ubezpieczona V. S.. Od dnia 31 lipca 2018 r. ubezpieczona jest prokurentem samoistnym. Przeważającym przedmiotem działalności płatnika składek jest wytwarzanie gotowych posiłków i dań. W ramach tej działalności spółka prowadziła kawiarnię pod nazwą (...), mieszczącą się w zabytkowym budynku dworca kolejowego w G.. W spornym okresie oprócz ubezpieczonej pracę na rzecz płatnika składek wykonywali: Y. T. (zatrudniony w dniu 22 grudnia 2017 r. na stanowisku kierownika gastronomii, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w wysokości 2.100 zł brutto; równocześnie pełniący funkcję prokurenta w spółce) oraz O. M. (zatrudniona na podstawie umowy zlecenia na okres od 1 grudnia 2017 r. do 1 marca 2018 r.; zlecono obsługę klienta za wynagrodzeniem w wysokości 13 zł brutto). Podobnie jak ubezpieczona, Y. T. równocześnie był zatrudniony w spółce jako kierownik gastronomii oraz sprawował funkcję prokurenta spółki. Jego teściowa - L. S. była wspólnikiem spółki oraz członkiem zarządu. W spółce wraz z ubezpieczoną zajmował się on prowadzeniem kawiarni, w szczególności: podpisywaniem umów, zatrudnianiem pracowników, dokonywaniem opłat, załatwianiem spraw w urzędach. O. M. była zatrudniona w spółce, a pracę wykonywała w kawiarni jako kasjerka. Pracowała przez 3-4 dni w tygodniu w godzinach od 6:00 do 18:00. Ubezpieczona V. S., obywatelka Ukrainy, urodzona dnia (...), ma wykształcenie wyższe, w 2007 r. ukończyła (...) Uniwersytet (...). Na Ukrainie pracowała w branży gastronomicznej, początkowo jako kelnerka, następnie jako menadżer restauracji. Po przyjeździe do Polski ubezpieczona wykonywała pracę instruktora jogi czy nauczyciela

języka angielskiego. Następnie od marca 2017 r. w oparciu o umowę zlecenia wykonywanej na rzecz (...) Fundacji (...) zajmowała stanowisko osoby sprzątającej oraz łączniczki migrantów na potrzeby Domu Sąsiedzkiego (...). Z tego tytułu ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1.200 zł brutto miesięcznie. Umowa zlecenia została wypowiedziana przez ubezpieczoną w dniu 28 kwietnia 2017 r. W okresie bezpośrednio poprzedzającym zatrudnienie u płatnika składek ubezpieczona sprawowała funkcję prokurenta w spółce (...). Sama spółka została zawiązana w sierpniu 2017 r. przez matkę ubezpieczonej oraz teściową Y. T. – drugiego z prokurentów. Członkowie zarządu przebywali wówczas na Ukrainie. W G. ubezpieczona wraz z Y. T. zajęła się kwestiami organizacyjnymi w związku z zamiarem otwarcia kawiarni. Wszystkie decyzje (także dotyczące zatrudnienia pracowników, wysokości wynagrodzenia) były konsultowane na bieżąco z zarządem spółki na Ukrainie. Prokurenci podlegali bezpośrednio zarządowi z Ukrainy. W tym okresie w ramach działań na rzecz spółki ubezpieczona zajmowała się wystrojem kawiarni, komponowaniem menu, brała udział w zakupach i remoncie lokalu. Kawiarnia została otwarta w dniu 17 września 2017 r. Po otwarciu lokalu, ubezpieczona współpracowała przy jego prowadzeniu z drugim prokurentem spółki - Y. T., nie dokonali wyraźnego podziału obowiązków, a obowiązki ich zasadniczo się nie różniły. Wspólnie zawierali umowy zlecenia z księgową, z prawnikiem. Razem zajmowali się kwestią zatrudnienia innych pracowników, jeździli do urzędów w celu załatwiania spraw urzędowych. Ubezpieczona zajmowała się natomiast samodzielnie sporządzeniem dokumentacji, np. raportami kasowymi i remanentem. Ubezpieczona nigdy nie była ani współnikiem, ani członkiem zarządu w spółce (...). Z tytułu sprawowania funkcji prokurenta spółki ubezpieczona nie otrzymywała wynagrodzenia. Z uwagi na toczące się postępowanie w sprawie wydania pozwolenia na pracę ubezpieczona początkowo nie była zatrudniona w spółce. W grudniu 2017 r. (...) Urząd Pracy dokonał rejestracji oświadczenia spółki (...) o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelce Ukrainy – V. S. na stanowisku kierownika gastronomii. V. S. została zatrudniona u płatnika składek (...) sp. z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 22 grudnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku kierownika gastronomii. Miejscem wykonywania pracy była ul. (...) w G.. Zgodnie z pkt 1 ppkt 4 umowy wynagrodzenie zasadnicze miesięczne brutto wynosiło 2.200 zł miesięcznie. Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 27 grudnia 2017 r. W imieniu pracodawcy umowa została podpisana przez prokurentów - ubezpieczoną oraz Y. T., a nadto opatrzona pieczęcią spółki. Ubezpieczona legitymowała się orzeczeniem lekarskim z dnia 22 grudnia 2017 r. stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kierownika gastronomii. V. S. odbyła również szkolenie wstępne w dziedzinie bhp oraz ochrony przeciwpożarowej. Instruktaż stanowiskowy przeprowadził specjalista ds. BHP i PPOŻ P. B.. Ubezpieczonej przedstawiono informację na piśmie o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, z której wynika m.in., że obowiązywał ją system równoważnego czasu pracy, w którym czas pracy wynosi średnio 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, dobową normą czasu pracy wynosi 12 godzin, tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Ubezpieczonej przysługiwał urlop w wymiarze 2 dni roboczych. Wynagrodzenie za pracę było zaś płatne przelewem w dniu ostatnim każdego miesiąca, najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca; częstotliwość wypłat – jednorazowo. Ubezpieczonej został również przedstawiony na piśmie zakres jej obowiązków. I tak, obok obowiązków pracowniczych z art. 100 k.p. i 211 k.p. jako obowiązki na zajmowanym stanowisku wskazano: organizacja zakupów, dbanie o wystrój kawiarni, sporządzanie raportów kasowych, nadzór stanu gotówki w kasie, organizacja promocji i reklamy. Dnia 23 czerwca 2018 r. zarząd spółki (...) sp. z o.o. w G. podjął uchwałę o numerze (...), w której potwierdzono w imieniu spółki umowę o pracę z dnia 22 grudnia 2017 r. zawartą z V. S.. Płatnik składek dokonał zgłoszenia ubezpieczonej V. S. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 27 grudnia 2017 r. z kodem ubezpieczenia 01 10 0 0 (pracownik) w dniu 27 grudnia 2017 r. Ubezpieczona podpisywała listę obecności od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia 7 lutego 2018 r. Jako ilość godzin wskazywano: „8:00-16:00”. Od dnia 8 lutego 2018 r. w miejscu podpisu ubezpieczonej widnieje adnotacja „urlop macierzyński”. Z tytułu zatrudnienia u płatnika składek ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie było przekazywane ubezpieczonej w formie gotówkowej. I tak ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie: za grudzień 2017 r. w wysokości 299,75 zł, za styczeń 2018 r. w wysokości 1.599,53 zł, za luty 2018 r. w wysokości 533,40 zł. Po zawarciu umowy o pracę zakres obowiązków ubezpieczonej nie uległ zmianie. Ubezpieczona jednocześnie była prokurentem, jak i kierownikiem gastronomii. W ramach tego zatrudnienia ubezpieczona nadal zajmowała się sporządzaniem dokumentacji, wykonywaniem płatności, zatrudnianiem nowych pracowników, dokonywaniem zakupów żywności. Nadto pomagała pozostałym pracownikom

w gastronomii, tj. przyrządzała kawę i kanapki. Zdarzało się, że te czynności wykonywała sama (w trakcie nieobecności innych pracowników). Do tego prowadziła fanpage lokalu na portalu społecznościowym (...). V. S. opracowywała także plan rozwoju działalności spółki – zamierzała przekształcić kawiarnię w pierogarnię oferującą ukraińskie pierogi nazywane „pielmieni”. W tym celu zamierzała sprowadzić do Polski maszyny do robienia tych pierogów i następnie je sprzedawać. O podejmowanych czynnościach, bieżących sprawach związanych z działaniem spółki oraz planach ubezpieczona informowała na bieżąco członków zarządu, konsultacje odbywały się głównie telefonicznie. Prywatnie V. S. jest córką wspólnika spółki - S. S. oraz żoną D. S. – członka zarządu spółki. V. S. nie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pracowała do dnia 7 lutego 2018 r. W dniu (...) (41. tydzień ciąży) ubezpieczona urodziła syna – S. S. (1). Ojcem dziecka jest D. S.. Następnie ubezpieczona korzystała z urlopu macierzyńskiego (od dnia (...) do dnia 27 czerwca 2018 r.) i rodzicielskiego (od dnia 28 czerwca 2018 r. do dnia 6 lutego 2019 r.). V. S. ubiegała się o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres: od dnia (...) do dnia 28 lutego 2018 r., od dnia 1 marca 2018 r. do dnia 27 czerwca 2018 r. oraz od dnia 28 czerwca 2018 r. do dnia 6 lutego 2019 r. Pismem z dnia 9 marca 2018 r. pozwany poinformował płatnika składek o wszczęciu z urzędu postępowania wyjaśniającego w sprawie podlegania przez V. S. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Pozwany w dniu 26 kwietnia 2018 r. wydał zaskarżoną decyzję.

Sąd Okręgowy mając na względzie treść art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2, art. 12, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.; dalej ustawa systemowa) i art. 22 k.p. uznał, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy na stanowisku kierownika gastronomii. Ubezpieczona nigdy nie sprawowała funkcji członka zarządu spółki (...) sp. z o.o., ani nie była jej udziałowcem. V. S. została zatrudniona u płatnika składek (...) sp. z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 22 grudnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku kierownika gastronomii. W imieniu pracodawcy umowa została podpisana przez prokurentów – samą ubezpieczoną oraz Y. T.. Jednakże do akt sprawy przedłożono uchwałę zarządu spółki z dnia 23 czerwca 2018 r., na mocy której potwierdzono w imieniu spółki umowę o pracę z dnia 22 grudnia 2017 r. zawartą z V. S.. Do tego jeden z członków zarządu oraz wspólnik, tj. S. S. oświadczyła wprost, iż nie kwestionuje, że umowa ta jest ważna. Z kolei pozwany organ rentowy w ramach niniejszej sprawy nie kwestionował tego, że ubezpieczona faktycznie wykonywała szereg czynności na rzecz płatnika składek. Umowa o pracę nie musi być zawarta na piśmie, przeciwnie, do zawarcia umowy o pracę może dojść również przez czynności dorozumiane. W niniejszej sprawie ubezpieczona świadczyła faktycznie pracę, otrzymywała za nią wynagrodzenie, spółka zgłosiła ją do ubezpieczenia społecznego, zaś zarząd i udziałowcy wiedzieli o tym i tego nie kwestionowali. W tych okolicznościach nie ma wątpliwości, że stosunek pracy istniał pomimo pierwotnej wadliwości umowy pisemnej. Sąd Okręgowy ustalił, że czynności realizowane przez V. S. w ramach stosunku pracy były odrębne od tych wykonywanych w ramach funkcji prokurenta. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, zwłaszcza zeznania świadków i samej ubezpieczonej pozwolił na rozróżnienie zakresu tych czynności. W ramach pracy w charakterze kierownika gastronomii ubezpieczona zajmowała się zdobywaniem klientów, promocją lokalu (kawiarni), a także zakupami czy nawet przygotowywaniem posiłków i obsługą klientów w razie nieobecności innych pracowników. Natomiast sprawowanie funkcji prokurenta wiązało się z realizowaniem czynności zarządczych i kontrolnych w zakresie działalności spółki. Decydującym dla rozstrzygnięcia jest stwierdzenie, że strony skutecznie zawarły umowę o pracę, a w ramach tej umowy praca była faktycznie wykonywana przez ubezpieczoną za wynagrodzeniem. Co więcej, istniał stosunek podporządkowania pracowniczego, gdyż w ramach swych obowiązków jako kierownik ubezpieczona podporządkowana była zarządowi spółki, z którym konsultowała wszystkie kwestie związane z prowadzoną działalnością. Nawet jednak gdyby przyjąć, że w ramach zatrudnienia pracowniczego ubezpieczona wykonywała czynności prokurenta, to i wówczas brak byłoby podstaw do zakwestionowania charakteru pracowniczego zatrudnienia. Również jako prokurent, w ramach czynności prokurenta ubezpieczona zobowiązana była do konsultacji podejmowanych decyzji z zarządem, a tym samym podlegała podporządkowaniu ze strony zarządu. W przypadku osób zarządzających zakładem pracy podporządkowanie pracodawcy wygląda inaczej niż w przypadku tzw. pracowników szeregowych, czy nawet pracowników zajmujących niższe stanowiska kierownicze. Podobnie, jak w przypadku członków zarządu podporządkowanie to może mieć postać tzw. podporządkowania autonomicznego. Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że zostały spełnione przesłanki warunkujące objęciem wnioskodawczyni ubezpieczeniem jako pracownika wymagane przez art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o przepis art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzeczono, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku. W punkcie drugim wyroku sąd kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu z art. 98 § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądził na rzecz ubezpieczonej jako strony wygrywającej proces koszty zastępstwa procesowego w wysokości 360 zł, tj. w podwójnej stawce.

Apelację od wyroku wywiódł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucił mu:

- naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z art. 108 i art. 83 § 1 k.c. poprzez przyjęcie, że czynność dokonana „z samym sobą” bez odpowiedniego umocowania jest ważna i pociąga za sobą skutki prawne, podczas, gdy z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika, że dopiero w dniu 23 czerwca 2018 r., a zatem po wydaniu zaskarżonej decyzji, zarząd spółki (...) sp. z o.o. w G. podjął uchwałę nr (...), w której potwierdził umowę o pracę z dnia 22 grudnia 2017 r., co skutkuje uznaniem, że umowa była nieważna i miała na celu stworzenie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, a nie faktyczne świadczenie pracy w ramach stosunku pracy,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków wątpliwych zarówno z punktu widzenia logiki i doświadczenia życiowego, a w konsekwencji niewłaściwe uznanie, iż ubezpieczona zawarła ważną umowę o pracę, co skutkowało objęciem jej ubezpieczeniami społecznymi.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ponowne rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego za pierwszą instancję oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że nie bez znaczenia w niniejszej sprawie jest powiązanie rodzinne zarządu spółki oraz ubezpieczonej. Sąd I instancji pominął kwestię, iż uchwała zarządu z dnia 23 czerwca 2018 r. została podjęta po wydaniu przez pozwanego decyzji z dnia 26 kwietnia 2018 r., a zatem podjęcie tej uchwały miało na celu konwalidację nieważnej czynności prawnej. Wobec tego sama spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. uznała, że od strony formalnej zawarcie umowy o pracę było obarczone wadą oświadczenia woli. W przedmiotowej sprawie sporządzoną umowę o pracę należy uznać za czynność prawną pozorną, dokonaną wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie zmierzającą do rzeczywistego zatrudnienia i świadczenia pracy.

Ubezpieczona w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu było, czy V. S. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. w G. podlegała ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) w okresie od dnia 27 grudnia 2017 r. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dokonana przez Sąd Okręgowy ocena mieści się w granicach statuowanych treścią art. 233 k.p.c. i nie wzruszają jej zarzuty apelacji. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). W razie przekroczenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wadliwą jest przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. Nadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie

poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr 186115).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności pozwany powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest wystarczające jedynie przekonanie o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, niepubl.).

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie wystąpiły okoliczności mogące uzasadniać naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy w wyniku prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, które znajdowały odzwierciedlenie w całokształcie materiału dowodowego. W świetle przytoczonych motywów zaskarżonego wyroku nie ma uzasadnionych powodów, by zakwestionować istnienie logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów, a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami stanowiącymi podstawę zawartego w nim rozstrzygnięcia. Pozwany nie wykazał naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. Błędnie bowiem zarzucał Sądowi Okręgowemu niewłaściwe uznanie, iż ubezpieczona zawarła ważną umowę o pracę, co skutkowało objęciem jej ubezpieczeniami społecznymi. W postępowaniu sądowym ubezpieczona zaoferowała materiał dowodowy, z którego wynika, że w spornym okresie faktycznie wykonywała obowiązki służbowe jako kierownik gastronomii w reżimie pracowniczym, a organ rentowy tego skutecznie nie zakwestionował. Skoro wnioskodawczyni, nawet w zaawansowanej ciąży, podjęła zatrudnienie i rzeczywiście wykonywała czynności służbowe, to podlegała ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

Zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego, w powyższym zakresie Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które uzasadniałyby zmianę bądź uchylenie rozstrzygnięcia. Całość podjętych ustaleń faktycznych Sądu I instancji przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu wyroku zasługuje na akceptację. Ustalenia te jako prawidłowe, a nadto nie wymagające zmiany, ani uzupełnienia Sąd Apelacyjny przyjmuje za własne (art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c.).

Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą. Przyjmując za własne dokonane w tym zakresie oceny Sądu I instancji, Sąd Odwoławczy nie widzi potrzeby powtarzania w całości trafnego wyводу prawnego (art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c.).

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku z punktu widzenia prawa materialnego należy rozpocząć od wskazania, że rolą sądu w niniejszej sprawie, zapoczątkowanej decyzją stwierdzającą niepodleganie przez ubezpieczoną pracowniczemu tytułowi ubezpieczeń społecznych, było zbadanie materialnoprawnej podstawy tej decyzji i rozstrzygnięcie, czy w świetle przepisów prawa materialnego (art. 22 § 1 k.p.) była ona pracownikiem u płatnika składek i z tego tytułu podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (w tym ubezpieczeniu chorobowemu) jako

pracownik na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.; dalej ustawa systemowa).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, a ubezpieczenia te trwają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

W świetle art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika - z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a - uważa się zaś osobę pozostająca w stosunku pracy. Ustawa systemowa nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 zwrotu należy poszukiwać na gruncie gąłęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To zaś kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k.p., definiującego stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k.p. - umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika - dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków są skatalogowane w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i IIa Działu I Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy. W świetle art. 22 § 1 k.p. za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, 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 badanego 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 się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Zwrócić uwagę należy przy tym na to, że możliwe jest stwierdzenie, że strony umowy, zawartej formalnie zgodnie z obowiązującymi przepisami, porozumiały się (bądź milcząco godziły) co do realizacji marginalnego zobowiązania wynikającego z tej umowy jedynie w celu uprawdopodobnienia pozorów jej wykonywania oraz wywołania mylnego przekonania osób trzecich (w tym organu rentowego), jakoby zawarły i realizowały ważną umowę. Owa marginalna realizacja zawartej umowy nie opiera się bowiem w takiej sytuacji na zasadzie wzajemności uzgodnionych świadczeń, albowiem strony tej umowy od początku nie miały faktycznie zamiaru realizować wynikających z niej zobowiązań, a jedynie stwarzać pozory jej wykonywania po to, aby ubezpieczony mógł uzyskać korzystny ekonomicznie tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jeżeli osoba składająca oświadczenie woli chce wywołać skutki prawne inne niż wynikałyby to ze złożonego przez nią oświadczenia woli, składa pozorne oświadczenie woli w rozumieniu art. 83 k.c. Stwierdzenie, że zaszła taka sytuacja, wymaga poczynienia ustaleń co do tego, że strony z góry przewidziały, iż celem zawartej przez nie umowy nie są wzajemne świadczenia wynikające z tej umowy, wobec czego nie są zainteresowane jej wykonywaniem, wobec czego realizacja wzajemnych marginalnych zobowiązań ma jedynie pozorować wykonywanie umowy.

Mając na względzie powyższe w pierwszej kolejności należy wskazać, że strony zadbały o formalną stronę zatrudnienia – sporządzona została w formie pisemnej umowa o pracę, przeprowadzono szkolenie wstępne z bhp, sporządzono zakres obowiązków, podpisywana była lista obecności, sporządzane były listy płac, a wynagrodzenie było wypłacane. Powyższe okoliczności, same w sobie, nie przesądzają o istnieniu ważnego stosunku pracy, ale nie są one pozbawione znaczenia w całokształcie ustalonych okoliczności faktycznych. W niniejszej sprawie sporządzona dokumentacja pracownicza jest spójna z zeznaniami świadków Y. T. oraz O. M., przesłuchaniem w charakterze strony ubezpieczonej i dokumentacją finansową.

Ubezpieczona posiada odpowiednie doświadczenia zawodowe, bowiem na Ukrainie pracowała w branży gastronomicznej, początkowo jako kelnerka, następnie jako menadżer restauracji.

Płatnik składek prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której założył kawiarnię pod nazwą (...) od dnia 17 września 2017 r., czego organ rentowy nie kwestionował. Ubezpieczona doskonale знаła ten podmiot, gdyż jest prokurentem spółki, a postępowanie dowodowe wykazało, że w spornym okresie wykonywała ona także obowiązki jako kierownik gastronomii. Złożone do akt rentowych dokumenty rozliczeniowe, pomimo że niepodpisane, świadczą o funkcjonowaniu tego podmiotu, a świadkowie potwierdzili wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w spornym okresie jako kierownik gastronomii. Nie można pominąć okoliczności, że ubezpieczona zawierając umowę o pracę w zaawansowanej ciąży nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Świadczyła umowę w okresie od dnia 27 grudnia 2017 r. do dnia(...), gdyż (...) urodziła dziecko. Jako kierownik gastronomii była podporządkowana pracodawcy, gdyż telefonicznie kontaktowała się z członkami zarządu, uzgadniała z nimi podejmowane decyzje, wykonując pracę w czasie i miejscu przez nich wyznaczonym. Członkowie zarządu przebywali wówczas na Ukrainie.

Sąd Okręgowy trafnie ustalił, że ubezpieczona jednocześnie była prokurentem, jak i kierownikiem gastronomii. W ramach tego zatrudnienia ubezpieczona nadal zajmowała się sporządzaniem dokumentacji, wykonywaniem płatności, zatrudnianiem nowych pracowników, dokonywaniem zakupów żywności. Nadto pomagała pozostałym pracownikom w gastronomii, tj. przyrządzała kawę i kanapki. Zdarzało się, że te czynności wykonywała sama (w trakcie nieobecności innych pracowników). Do tego prowadziła fanpage lokalu na portalu społecznościowym (...). V. S. opracowywała także plan rozwoju działalności spółki – zamierzała przekształcić kawiarnię w pierogarnię oferującą ukraińskie pierogi nazywane „pielmieni”. Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że czynności realizowane przez V. S. w ramach stosunku pracy były odrębne od tych wykonywanych w ramach funkcji prokurenta. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, zwłaszcza zeznania świadków i samej ubezpieczonej pozwolił na rozróżnienie zakresu tych czynności. W ramach pracy w charakterze kierownika gastronomii ubezpieczona zajmowała się zdobywaniem klientów, promocją lokalu (kawiarni), a także zakupami, czy nawet przygotowywaniem posiłków i obsługą klientów w razie nieobecności innych pracowników. Natomiast sprawowanie funkcji prokurenta wiązało się z realizowaniem czynności zarządczych i kontrolnych w zakresie działalności spółki.



Organ rentowy wskazał enigmatycznie, że nie bez znaczenia w niniejszej sprawie jest również powiązanie rodzinne zarządu spółki z ubezpieczonej, nie wskazując, jak się to konkretnie przełożyło na niniejszą sprawę. Prowadzenie przedsięwzięć gospodarczych bazujących na relacjach rodzinnych cechuje wysoki stopień zaufania i znajomość kompetencji danego człowieka i jego umiejętności. Pozwala to też na kierowanie firmą na odległość. Wobec wykazania faktycznego wykonywania pracy w spornym okresie przez ubezpieczoną, ww. argument okazał się niezasadny.

Sąd II instancji nie podzielił również zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z art. 108 i art. 83 § 1 k.c. Sąd Okręgowy dokonał szczegółowej analizy prawnej, którą Sąd Apelacyjny podziela uznając, że umowa o pracę została konwalidowana poprzez podjęcie uchwały zarządu spółki z dnia 23 czerwca 2018 r. (po wydaniu zaskarżonej decyzji), na mocy której potwierdzono w imieniu spółki umowę o pracę z dnia 22 grudnia 2017 r. zawartą z ubezpieczoną. Do tego jeden z członków zarządu oraz wspólnik, tj. S. S. oświadczyła wprost, iż nie kwestionuje, że umowa ta jest ważna. Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że kodeks pracy nie wskazuje wprost skutków niezachowania pisemnej formy zawarcia umowy o pracę. Umowa nie zawarta na piśmie, nie jest z tego powodu nieważna. Skuteczna jest bowiem umowa o pracę zawarta w formie ustnej lub w sposób domniemany przez dopuszczenie pracownika do pracy.

W świetle powyższego uznać należało, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu (również w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego), albowiem bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego podniesione przez organ rentowy w apelacji, wobec czego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie drugim wyroku uwzględniając zasadę odpowiedzialności za wynik procesu – art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz art. 108 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265) zasądając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz ubezpieczonej kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Małgorzata Gerszewska SO del. Beata Golba – Kilian