

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 maja 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Syndyka Masy Upadłości (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości likwidacyjnej w R. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w W. o świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. W. (1) od czerwca 2005r posiada tytuł magistra w zakresie zarządzania i marketingu.

Spółka (...) powstała w dniu 29 stycznia 2004r, a w KRS została zarejestrowana w dniu 28 kwietnia 2004r z kapitałem zakładowym 200.000 zł w formie 200 udziałów. Głównym przedmiotem działalności spółka była produkcja i sprzedaż mebli. Siedziba spółki mieściła się w R., a działalność produkcyjna była prowadzona w obiektach produkcyjnych na nieruchomości w miejscowości R., Gmina K.. Spółka posiadała tam nieruchomość, zabudowaną budynkami. Była właścicielem urządzeń i maszyn produkcyjnych, wyposażenia biur i sprzętu komputerowego. Spółka zaciągała kredyty wpisywane na hipotecę nieruchomości. W 2013r upadła spółka nie prowadziła już działalności, kapitał własny był ujemny, a zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne wynosiły ponad 150.000 zł (ZUS zgłosił je na listę wierzytelności).

Głównym i pierwszym z założycieli w/w spółki /jej jednym z udziałowców/ był K. W. (1). Krótko był związany z upadłą spółką. Do spółki wprowadził M. W., którego znał z innej spółki, którą wcześniej prowadził. K. W. krótko był w Radzie Nadzorczej upadłej, a wiązało się to z notarialnym spisywaniem statutu spółki. Wówczas, u notariusza do składu podał jeszcze swoją żonę oraz R. P. (1). Na zgromadzeniu wspólników wybrano wówczas M. W.-wspólnika, na Prezesa Upadłej Spółki. Na tym rola Rady Nadzorczej zakończyła się. (...) nigdy nie zebrała się i nie podejmowała uchwał.

Zarząd upadłej cały czas był jednoosobowy, nie ustanowiono prokurenta. Spółka, poza krótkim okresem początkowej działalności, nie miała Rady Nadzorczej. Członkowie Rady zrezygnowali z funkcji krótko po podpisaniu umowy spółki, tj. w latach 2008-2009. M. W. nie przedstawiał nigdy Radzie Nadzorczej żadnych dokumentów do zatwierdzenia.

W okresie działalności spółki, oprócz M. W. głównymi wspólnikami byli Panowie D. i N., którzy zajmowali się na co dzień w spółce marketingiem i sprzedażą, dystrybucją i transportem. Oprócz tego w biurze upadłej pracowały jeszcze 3 osoby oraz powód. Pozostali wspólnicy posiadali mniejszościowe udziały i nie przebywali na terenie upadłej spółki. W zakładzie produkcyjnym pracował kierownik nadzorujący pracę ok. 20-30 osób. Decyzje w upadłej spółce zawsze podejmował M. W. jako zarządzający nią menager /k: 123/. W poważniejszych sprawach konsultował się z dwoma w/w wspólnikami, którzy łącznie z nim codziennie bywali na terenie spółki. Decyzje należały jednak ostatecznie do M. W., który jako Prezes Zarządu spotykał się z kontrahentami spółki. W/w wspólnicy nie mieli umów o pracę z upadłą. Prowadzili własne firmy, które miały zawarte umowy o współpracy z upadłą. Wspólnie ustalali ceny przy dużych zamówieniach /przy małych M. W. czynił to samodzielnie/, wspólnie jako współwłaściciele podejmowali decyzje finansowe, uzgadniali wszystkie kwestie związane z codziennym funkcjonowaniem spółki. Z reguły spotkania nie były protokołowane. M. W. był związany bilansami spółki, w pozostałym zakresie nie wykonywał decyzji żadnych innych podmiotów. Pod koniec roku odbywały się zebrania wspólników, podczas których omawiano wyniki spółki. Wynagrodzenie M. W. otrzymywał przelewem po zatwierdzeniu przez księgową, na skutek własnej decyzji o wypłacie dla siebie wynagrodzenia.

W lutym 2014r w KRS ujawniono 5 wspólników upadłej spółki, w tym M. W. /40 udziałów o wartości 40.000 zł/ oraz M. W. /32 udziały /.

W dniu 01 kwietnia 2008r powód podpisał umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Prezesa spółki z o.o. (...) w R.. W zakresie obowiązków przyjął w/w umową prowadzenie spraw spółki. Jako miejsce wykonywania pracy określono R., a strony przewidziały wynagrodzenie w kwocie 5000 zł brutto. W imieniu spółki umowę podpisał K. W. (1) jako Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki, choć do dziś nie pamięta faktu i okoliczności składania podpisu na w/w umowie. K. W. nie formułował treści umowy M. W. i nie ustalała elementów składowych umowy. K. W. nie znał także celu zawarcia w.w umowy przez M. W., który już wcześniej wykonywał w Upadłej te same obowiązki Prezesa Zarządu i prowadził własną działalność gospodarczą, jak pozostali wspólnicy. Nigdy w tym zakresie Rada Nadzorcza nie podejmowała uchwały, nie ustalała także wysokości wynagrodzenia i zakresu obowiązków M. W. w związku z zawarciem umowy o pracę.

W tym samym czasie M. W. pracował dla Spółki (...) w S., na umowie o pracę na stanowisku Dyrektora Handlowego w ramach pełnego etatu z nienormowanym czasem pracy . Przedmiotem działania tejże spółki był transport i sprzedaż akcesoriów do mebli. M. W. nie był w tej spółce codziennie. Spółka była związana z upadłą Spółką (...) - miała tych samych wspólników. Także w tej spółce (...) W. często korzystał ze zwolnień lekarskich, a następnie w latach 2009/2010r zrezygnował z zatrudnienia. (...) spółki (...) nie zabraniali powodowi jednoczesnej pracy dla drugiej spółki.

Po podpisaniu umowy M. W. pracował w spółce w taki sam sposób jak wcześniej, tj, od chwili jej powstania i nabycia jej udziałów. Z tym, że wcześniej nie pobierał ze spółki wynagrodzenia. Powód podpisał umowę o pracę, gdy spółka w pełni już działała i przynosiła dochód, a obowiązków M. W. było co raz więcej.

W okresie działalności upadłej spółki (...) W. codziennie jeździł do pracy do biura znajdującego się w wynajmowanych pomieszczeniach, najpierw na ul. (...), a potem na ul. (...) w R., gdzie znajdował się także salon meblowy. W pracy przebywał między godziną 8 a 20, miał nienormowany czas pracy.

Od dnia 01 kwietnia 2008r M. W. został objęty ubezpieczeniem społecznym jako pracownik spółki. Zgłoszenia dokonano automatycznie w dniu 08 maja 2008r. W kolejnych latach nadal zgłaszano M. W. jako pracownika upadłej spółki. M. W. bardzo rzadko korzystał z urlopów wypoczynkowych, co uwidoczniło także w wydanym mu świadectwie pracy. Wynikało to z ilości pracy w spółce. W dniu 01 sierpnia 2008r M. W. wypełnił i złożył do akt osobowych wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni w okresie od 01 do 12 sierpnia 2008r. Wniosek składał u księgowej, w tym celu, aby w sytuacji pojawienia się kontrahenta była znana przyczyna nieobecności Prezesa spółki i jednego z jej współwłaścicieli. Wcześniej ustalili ze wspólnikami okres, w którym nie będzie go w spółce. Zwykle w tym samym czasie z urlopu korzystali pracownicy produkcyjni, a M. W. pozostawał dla wspólników dostępny na telefon. Nikt nie polecał M. W. wykorzystania urlopu wypoczynkowego i nikt nie egzekwował takiego urlopu.

W okresach od 31 sierpnia 2010r do 11 marca 2011r, od 25 listopada 2011r do dnia 25 maja 2012r, od 02 sierpnia 2012r do dnia 16 sierpnia 2013r, od 29 października 2013r do dnia 31 października 2013r M. W. korzystał ze zwolnień lekarskich.

W marcu 2013r M. W. w imieniu upadłej złożył wniosek o ogłoszenie upadłości.

W dniu 29 lipca 2013r Sąd Rejonowy w Częstochowie, VIII Wydział Gospodarczy ogłosił upadłość (...) spółki z o.o. w R. obejmującą likwidację majątku i wyznaczył Syndykem Masy Upadłości spółki (...) R.. Za jedną z przyczyn upadłości spółki uznano wysokie koszty prowadzonej działalności, w tym w związku z zaległymi wynagrodzeniami za pracę. Na dzień ogłoszenia upadłości spółka zatrudniała 3 osoby w tym M. W. /zobowiązania z tytułu zaległych wynagrodzeń wyniosły 74.054,92 zł/.

W dniu 25 września 2013r Syndyk złożył do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Ł. zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń pracowników upadłej spółki, umieszczając w nim m.in. wynagrodzenia za pracę M. W. na kwotę 12816,46 zł.

Decyzją z dnia 09 października 2013r odmówiono Syndykowi wypłaty świadczeń dla w.w z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w kwocie podanej powyżej. Dla pozostałych pracowników syndykowi

przyznano świadczenia z Funduszu. Decyzję w sprawie świadczeń dla M. W. uzasadniono tym, że świadczenia wypłacane są dla pracowników zgodnie z art. 10 i 11 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych /.../, natomiast M. W. nie należał do tej kategorii, ponieważ umowa o pracę została z nim zawarta przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej upadłej spółki, który dysponował pełnomocnictwem pozostałych członków Rady do tej czynności. Tymczasem umowa o pracę zawarta z członkiem Zarządu spółki winna być podpisana przez wszystkich członków Rady Nadzorczej bądź na podstawie uchwały podjętej przez wszystkich członków Rady, co wymagane jest w art. 210 par.1 ksh /wymóg działania Rady jako organu kolegialnego/. Umowa o pracę M. W. została więc uznana za nieważną, co wykluczało przyznanie świadczeń na podstawie art. 15 ust.1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W dniu 04 listopada 2013r M. W. otrzymał świadectwo pracy wystawione przez powoda Syndyka Masy Upadłości, w którym wskazano, że strony łączył stosunek pracy w okresie od 01 kwietnia 2008r do dnia 31 października 2013r, a umowa rozwiązała się na skutek wypowiedzenia przez pracodawcę z zachowaniem 3 miesięcy okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości obejmującej likwidację majątku upadłej spółki. W świadectwie pracy wskazano, że M. W. w okresie wypowiedzenia wykorzystał 54 dni urlopu wypoczynkowego, a za 24 dni naliczono dla niego ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Na dzień 01 listopada 2013r M. W. miał co najmniej 78 dni nie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego /za 3 ostatnie lata/.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie powołanych powyżej dokumentów, nie kwestionowanych przez strony oraz na podstawie zeznań świadków: M. W., K. W., M. W., R. P., które były logiczne, wiarygodne, spójne, poparte dowodowymi z dokumentów i nie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, korespondowały ze sobą. Niewiarygodne były jedynie zeznania M. W. w części dotyczącej konsultowania z członkami Rady Nadzorczej decyzji w upadłej spółce. Przesłuchani, jako świadkowie, zaprzeczyli aby kiedykolwiek brali udział w pracach Rady Nadzorczej, która w 2008r przestała już istnieć i nigdy nie zbierała się i nie podejmowała decyzji w formie uchwał. Dowody osobowe wykazały, że praktycznie decyzje w spółce należały do jej współwłaścicieli /zasadniczo do M. W. oraz Panów N. i D., a w początkowym okresie działania spółki jeszcze do K. W./ M. W. w całym okresie działania upadłej spółki występował jako zarządzający nią menager, któremu powierzono funkcję Prezesa Zarządu. Odmienne twierdzenia w/w świadka wynikały zapewne z prób stworzenia korzystanej dla siebie wizji prowadzenia spraw spółki, tak aby uzasadnić korzystanie ze świadczeń Funduszu, faktem istnienia stosunku pracy podporządkowanego decyzjom Rady Nadzorczej.

Strona pozwana nie składała własnych wniosków, a powód zrezygnował z przesłuchania jako strona procesu. Powód nie składał dalszych wniosków dowodowych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd podniósł, iż słusznie pozwany odmówił zaspokojenia roszczeń z tytułu pracy M. W. w upadłej spółce, które Syndyk Masy Upadłości zgłosił na liście jako wierzytelności do realizacji. M. W. nigdy nie był pracownikiem spółki (...), a pełnił w całym okresie jej działania funkcję Prezesa Zarządu, korzystając przy tym w pełni z uprawnień właścicielskich, także jako współwłaściciel spółki. Umowa o pracę podpisana w kwietniu 2008r m.in. przez M. W. / w okolicznościach, których K. W. nawet nie pamiętał, a nawet obecnie nie widział celu zawarcia takiej umowy/, zmierzała jedynie do stworzenia ochrony ubezpieczeniowej (z której zresztą M. W. często korzystał) i pobierania stałego wynagrodzenia. W istocie, nigdy nie doszło do nawiązania między nim a upadłą spółką umowy o pracę, także w sposób dorozumiany. Zarówno przed podpisaniem umowy jak i po tym, M. W. wykonywał te same obowiązki i w ten sam sposób, występując w obrocie jako zarządzający spółką, niezależny od nikogo, Prezes Zarządu i współwłaściciel. Poważniejsze decyzje finansowe konsultował ze współnikami, zwłaszcza gdy dotyczyły spraw finansowych. Nie podlegał jednak niczyjemu kierownictwu i nie był rozliczany przez żadne podmioty. Wykluczało to uznanie M. W. za pracownika i udzielania jego roszczeniom za sporny okres ochrony w ramach środków Funduszu Gwarantowanych Roszczeń Pracowniczych.

Sąd podniósł, iż zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy reguluje ustawa z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U z 2006 Nr 158 poz 1121). Jak sama nazwa wskazuje ochronie podlegają wyłącznie roszczenia pracownicze, a do takich nie należało roszczenie zgłoszone przez powoda /który de facto nie ma obowiązku zaspokajania roszczeń M. W., bo ten nie był pracownikiem spółki/.

Przepisy powołanej ustawy szczegółowo określają pojęcie niewypłacalności pracodawcy, co stanowi jeden z podstawowych warunków możliwości dochodzenia świadczeń od Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zdaniem Sądu niewątpliwie, w sprawie doszło do niewypłacalności upadłej spółki (...) na podstawie art. 3 ust.1 pkt.1 w/w ustawy, ale podmiot ten nie był pracodawcą M. W..

Zgodnie z art. 10 powoływanej ustawy, pracownikiem, o którym mowa w art. 9, jest osoba fizyczna, która, zgodnie z przepisami polskiego prawa, pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121), stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną - jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem małżonka pracodawcy, a także jego dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyrna oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.

Sąd wskazał, iż żaden z w/w warunków nie został spełniony po stronie M. W., co wyłączało stosowanie art. 11 ustawy. Przepis ten stanowi, bowiem że w razie niewypłacalności pracodawcy są zaspokajane roszczenia pracowników, o których mowa w art. 10, a także byłych pracowników oraz uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika.

W tej sytuacji Sąd uznał, że Syndyk Masy Upadłości w sposób nie uprawniony starał się korzystać z art. 15 ustawy, który stanowi, że w czasie jednego miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy pracodawca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa marszałkowi województwa zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń, zwany dalej "zbiorczym wykazem", określając osoby uprawnione, o których mowa w art. 10, oraz tytuły i wysokość roszczeń wnioskowanych do zaspokojenia ze środków Funduszu. Zbiorczy wykaz obejmuje roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy.

Dokonując ustaleń, Sąd brał pod uwagę, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 lutego 2014 r., III AUa 707/13 LEX nr 1428168/

Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników.

Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. zawierając umowę o pracę z członkami zarządu, rada nadzorcza działa jako organ reprezentujący spółkę, jednak podstawą do tego działania nie jest art. 3 k.p. Uprawnienie do zawierania, rozwiązywania lub modyfikacji umowy o pracę z członkami zarządu nie oznacza, iż rada nadzorcza jest uprawniona do dokonywania wszystkich czynności z zakresu stosunku pracy członków zarządu (tak J. B., K. P., Z. wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych, Pr.Sp. 2001, nr 2, s. 22).

Aby, można było mówić o skutecznym dopuszczeniu pracownika – członka zarządu do pracy, w spółce musi istnieć organ lub pełnomocnik, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h. Tylko bowiem dopuszczenie pracownika – członka zarządu do pracy za zgodą i wiedzą organu czy reprezentanta, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h., można uznać za skuteczne nawiązanie stosunku pracy pomimo nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem art. 210 k.s.h. (zob. J. Jaruchowski, Zawarcie umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. (studium przypadku), Mon. Praw. 2012, nr 6, s. 334; por. także E. Marszałkowska-Krześ, S. Krześ, Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem art. 210 § 1 albo art. 379 § 1 k.s.h. (w:) M. Modrzejewska (red.), Prawo handlowe..., op. cit., s. 593 i n. oraz R. Sadlik, Zawarcie z członkiem zarządu spółki kapitałowej umowy o pracę w sposób dorozumiany, Pr. Sp. 2011, nr 12, s. 46 i n.).

W upadłej spółce taki organ bądź odpowiednio umocowany pełnomocnik nie istnieli, co wykluczało dorozumiane zawarcie umowy przez M. W. z samym sobą.

Zawarcie umowy o pracę z dnia 01 kwietnia 2008 r. pomiędzy prezesem zarządu upadłej M.W. a Upadłą Spółką reprezentowaną przez K. W. (1) było nieważne, naruszało przepis art. 210 § 1 k.s.h. Rada Nadzorcza nigdy nie zebrała się i nie podejmowała uchwały w przedmiocie zawarcia w/w umowy czy w zakresie udzielenie K.W. upoważnienia do zawarcia umowy w imieniu spółki z jej dotychczasowym Prezesem Zarządu. Powód nie wykazał, aby takie dokumenty istniały bądź, aby takie czynności faktyczne miały miejsce. Członkowie Rady zaprzeczali zaś, aby kiedykolwiek brali udział w podejmowaniu decyzji dotyczących spółki, a zwłaszcza umów zawieranych z M. W..

W uzasadnieniu wyroku z 30 kwietnia 1997 r., II UKN 82/97, Sąd Najwyższy zaakcentował pogląd, iż art. 203 k.h. (odpowiednik obecnie obowiązującego art. 210 § 1 k.s.h.) ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej, co oznacza, że jego moc obowiązująca nie może być wyłączona w drodze czynności stron. Tym samym ze względu na powyższy przepis, nawet upoważnienie dla K. W. do zawarcia umowy /jeżeli takie istniało/ nie mogło obejmować upoważnienia do reprezentacji spółki w umowie o pracę zawartej z M. W., gdyż jedynym uprawnionym do tego organem mogła być rada nadzorcza, która w spółce faktycznie nie istniała lub pełnomocnik powołany uchwałą wspólników, co także nie miało miejsca /powód nie wykazał takiej okoliczności, ani nie podnosił, aby sytuacja taka miała miejsce/.

Sąd podniósł nadto, iż stwierdzenie nieważności umowy o pracę z powodu naruszenia art. 210 § 1 k.s.h. nie powoduje jednak automatycznie uznania, że stosunek pracy nie istniał.

Zgodnie z obowiązującą judykaturą, mimo nieważności zawartej umowy o pracę, wynikającej z naruszenia zasad reprezentacji spółki przy czynnościach prawnych między spółką a członkami zarządu, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności skutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, wyrok Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2013 r., II CSK 280/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 22 marca 2013 r., III AUa 1142/12).

W tej sytuacji, w związku z powyższymi ustaleniami, istotą sporu pozostawało rozstrzygnięcie, czy na podstawie spornej umowy o pracę, w ustalonych okolicznościach sprawy, M. W. wykonywał obowiązki prezesa zarządu spółki w reżimie stosunku pracy. Nawet bowiem, zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy wskazał przy tym, że w przypadku prezesa 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.

Ustalenia poczynione w sprawie, zdaniem Sądu wyłączały uznanie, że M. W. nawiązał z upadłą spółką stosunek pracy. Czynności, jakie od początku istnienia wykonywał w spółce, nie miały charakteru podporządkowania pracowniczego, nawet przy uwzględnieniu "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem. Powód nie wykazał, aby M. W. był zobowiązany respektować uchwały wspólników. Wszelkie decyzje podejmował jako zarządzający spółką w ramach uprawnień właścicielskich.

Zarząd spółki był jednoosobowy, a Rada Nadzorcza praktycznie nigdy nie istniała.

M. W. był osobą zajmującą się prowadzeniem upadłej spółki, która zatrudniała osoby wykonujące jego polecenia. Kluczowe decyzje konsultował ze wspólnikami, ale nie podlegał im organizacyjnie, nie wykonywał ich poleceń, nie rozliczał się przed nimi. Każdy ze wspólników, także M. W. realizowali równorzędnie uprawnienia właścicielskie.

W rezultacie sporny stosunek faktyczno-prawny nie zawierał elementów stosunku pracy nawet z uwzględnieniem wykonywania obowiązków prezesa zarządu w modelu "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych ciężących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu.

Jak przyznał M. W. sam organizował sobie pracę, decydował o urlopie, o którego fakcie jedynie informował wspólników i księgową, aby nie poszukiwali go gdy pojawi się kontrahent, sam decydował o wypłacie wynagrodzenia. Co, istotne samodzielnie i jednoosobowo ustalił warunki, na jakich „umowa o pracę” miała być wykonywana. Rada Nadzorcza nie miała w tym udziału, a nawet nie widziała zasadności zawierania umowy o pracę, skoro M. W. pełnił funkcję Prezesa także wcześniej, prowadził własną działalność gospodarczą i nic nie zmieniało się w zakresie jego obowiązków i sposobie ich wykonywania. Powód nie wykazał, aby było inaczej. M. W. sam decydował o zakresie swojej działalności.

Zdaniem Sądu nie można zatem było uznać, że istniało rzeczywiste rozdzielenie funkcji i działalności prezesa zarządu od działalności spółki. Wszystkie czynności w imieniu pracodawcy (spółki) i pracownika w związku z zawartą umową o pracę wykonywała ta sama osoba – M. W.. Wynagrodzenie wypłacała mu spółka, na jego polecenia. A, zatem w niniejszej sprawie rozdział między pracodawcą i pracownikiem był fikcyjny. Jedną i tą samą osobą wyznaczała zadania „pracownicze”, a następnie sama je wykonywała.

Sąd Rejonowy podniósł, że nawet szeroko rozumiane pojęcie podporządkowania pracowniczego, jako element konieczny stosunku pracy, może istnieć wyłącznie w sytuacji rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika, co w tej sprawie nie występowało.

W rezultacie nie ma podstaw do uznania, że M. W. świadczył w spółce pracę na podstawie ważnej umowy o pracę, ponieważ ustalone w sprawie okoliczności faktyczne wskazują, że nie odpowiada ona cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p.

W ocenie Sądu I instancji istotny dla sprawy pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2013r w sprawie II UK 36/13 /lex 1391783/, stwierdzając że „Jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje "wchłonięty" przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników”.

Podporządkowanie jest tylko jedną (aczkolwiek najistotniejszą) z konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i pozostawania w nim niezbędną jest przynależność do tej grupy podmiotów, które wykonują zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu 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. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc:

- 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem),
- 2) na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem "na ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu,
- 3) w warunkach podporządkowania jego kierownictwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258).

Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników.

Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować, jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. powołane przez skarżącego wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 5, s. 268-271 i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11- 12, poz. 145 i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i

kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225 i przytoczone w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo).

Z uwagi na powyższe, Sąd Rejonowy wniesione powództwo jako bezzasadne oddalił.

Orzekając o kosztach Sąd podniósł, iż strona powoda na podstawie art. 98 kpc jest zobowiązana zwrócić pozwanemu koszty zastępstwa procesowego w stawce minimalnej 900 zł (par. 2-4, par.6 pkt.4, par.11 ust.1 pkt.2 rozporządzenia MS z dnia 28.09.2020r o opłatach za czynności radców prawnych /.../). Koszt opłaty sądowej poniósł powód i brak było podstaw, aby obciążać nimi stronę pozwaną, wygrywającą proces.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania poprzez pominięcie przez Sąd zgłaszanych przez nią wniosków dowodowych i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł, iż nie sposób zgodzić się z argumentacją Sądu, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy Spółką a M. W. (1). W ocenie skarżącego okoliczność tę potwierdzają załączone do apelacji dokumenty: informacje dodatkowe ze sprawozdania finansowego spółki za lata 2007 -2012, kopie protokołów zgromadzenia wspólników z lat 2008 -2012 oraz kopia dokumentu (...) z dnia 04.04.2008 r. Skarżący podniósł, iż ze wskazanych dokumentów wynika m.in. że wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego Rada Nadzorcza spółki udzieliła K. W. (1) pełnomocnictwa do zawarcia umowy o pracę z M. W. (1). Skarżący nie zgodził się ponadto z Sądem, iż M. W. (1) wszelkie decyzje podejmował jako zarządzający w ramach uprawnień właścicielskich i nie był rozliczany przez inne podmioty. Zdaniem apelującego niejasnym jest na czym rzekomo miałyby polegać rozdzielenie funkcji i działalności prezesa zarządu od działalności spółki, gdy funkcja ta jest tożsama z działalnością spółki, a spółka nie może działać gdy nie funkcjonują jej statutowe organy. W przedmiotowej sprawie wszystkie organy spółki funkcjonowały w zakresie kodeksu spółek handlowych i umowy spółki. Przedmiotowa umowę o pracę zawierał w imieniu pracodawcy K. W. (1) a w imieniu pracownika M. W. (1). Zaś z racji tego, iż M. W. (1) był jednoosobowym zarządem nikt inny nie mógł podejmować decyzji o wypłacie wynagrodzeń przez spółkę. Zdaniem skarżącego sprzeczne z faktem jest też twierdzenie, iż udział innych wspólników w spółce był iluzoryczny. Początkowo bowiem M. W. posiadał jedynie 10 % wartości wszystkich udziałów aktualnie zaś posiada jedynie 20 % z nich.

Z uwagi na to apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W ocenie Sądu II instancji niezrozumiałym jest apelacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania poprzez pominięcie przez Sąd zgłaszanych przez nią wniosków dowodowych i tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego.

Zgodnie z art. 217 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku znamionnym jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Przedstawiała dowody, które w całości Sąd Rejonowy uwzględnił i na podstawie, których poczynił ustalenia w sprawie. Żadnego dowodu zgłaszanego przez stronę powodową Sąd Rejonowy nie pominął. Argumentacja apelacji co do poczynienia przez Sąd ustaleń z pominięciem materiału dowodowego istotnego dla rozstrzygnięcia nie znajdują zatem żadnego usprawiedliwienia.

Odnosząc się zaś do sugestii skarżącego, iż podstawą ustaleń w sprawie winny być również załączone przez niego do apelacji dokumenty w szczególności informacje dodatkowe ze sprawozdania finansowego spółki za lata 2007 -2012, kopie protokołów zgromadzenia wspólników z lat 2008 -2012. oraz kopia dokumentu (...) z dnia 04.04.2008 r. przywołać należy treść art. 381 kpc.

W myśl tego przepisu sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Jak już wskazano powód niewątpliwie miał nieograniczoną możliwość podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Nic zatem nie stało na przeszkodzie by celem wykazania głoszonych przez siebie tez powołać wskazaną dokumentację (która - co wymaga podkreślenia - przez cały czas była w posiadaniu strony) już w procesie przed Sądem I instancji. Skarżący z niewiadomych w względów z tej możliwości nie skorzystał. Wobec tego nawet gdyby uznać, iż fakt powołania się na te dokumenty przez stronę skarżącą stanowi dorozumiany wniosek o dopuszczenie przez Sąd II instancji dowodów ze wskazanych dokumentów., wskazany wniosek jako spóźniony należało pominąć.

Bezwzględnie strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02- (...) ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Z tych też względów z powołanej przez skarżącego dokumentacji nie sposób wywieść korzystnych dla niego skutków procesowych.

Na marginesie wspomnieć również należy, iż w oparciu o treść wskazanych dokumentów nie sposób stwierdzić, iż M. W. (1) łączył z powodową spółką ważny stosunek pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo podstawową zasadą odróżniającą stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy z faktu wypłacania M. W. (1) wynagrodzenia zatwierdzonego uchwałą zgromadzenia wspólników (potwierdzonego w sprawozdaniach finansowych) nie sposób wywieść podporządkowania pracowniczego ww. powodowej spółce. Podnieść należy, iż nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi ("pracownik") nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy ("pracodawcy"), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania (tak SN w wyrokach: z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18). Zasada podporządkowania pracownika polega w szczególności na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Kodeks pracy, normując różne rodzaje stosunków pracy, wszystkie te stosunki prawne opiera m.in. na zasadzie podporządkowania pracownika regulaminowi pracy i poleceniom pracodawcy (por. wyr. SN z 19.02.1987 r., I PR 6/87, OSN 1988/4/52).

W rozpoznawanym stanie faktycznym bezsprzecznie M. W. (1) nie był zobligowany do wykonywania poleceń, któregośkolwiek z organów spółki. Jak sam potwierdził sam sobie organizował pracę a fakt, iż realizował zamierzenia należące do strategii biznesowej firmy i w sposób jedynie formalny zdawał z tego sprawozdanie przed zgromadzeniem wspólników otrzymując za taką działalność wynagrodzenie nie oznacza, iż był na bieżąco kontrolowany, a podejmowane przez niego działania były nadzorowane przez przełożonych. Czym innym jest zdawanie raportu z samodzielnie wykonywanej działalności i rozliczenie jej rezultatów a czym innym bieżące wydawanie poleceń co do wykonywanej pracy. Skoro zaś ewidentnie wykonywanie pracy przez M. W. (1) nie było uzależnione od jakiegokolwiek bieżącej kontroli czy nadzoru innego podmiotu, który ponosiłby pełne ryzyko gospodarcze nie sposób mówić o jego zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę. Powyższego nie sposób też pod tzw. podporządkowanie autonomiczne, gdzie prezes zarządu jako pracownik podlega uchwałom wspólników i przepisom prawa handlowego. W niniejszym bowiem przypadku nie udowodniono iż zapadały jakiegokolwiek uchwały wspólników stricte wierzące powoda. Nieistotne jest przy tym czy udział innych wspólników w spółce był iluzoryczny czy nie. Ważne, iż M. W. (1) (bez względu na to jaki procent udziałów w powodowej spółce posiadał) w zakresie podejmowanych czynności miał pełną swobodę działania. A odpowiedzialność i ryzyko jakie w związku z nią ponosił miała charakter stricte właścicielski wynikający ze statusu wspólnika spółki nie zaś ograniczony do konieczności starannego działania na rzecz i ryzyko powodowej spółki.

W ocenie Sądu zarzuty apelacji w tej materii prowadzą się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Tymczasem dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Apelujący nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd pierwszej instancji dochodząc do wskazanych na wstępie wniosków. Sąd meriti w sposób szeroki opisał, na

jakiej podstawie poczynił w sprawie ustalenia faktyczne i dlaczego stwierdził, iż zatrudnienie M. W. (1) nie miało charakteru pracowniczego. Twierdzenia skarżącego w tej materii ograniczają się zaś jedynie do ich głośownego kwestionowania. Samo zaś przekonanie strony apelującej, że sytuacja wyglądała inaczej, nie jest wystarczające do podważenia zasadności zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).