

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 listopada 2018r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że A. G. jako pracownik płatnika składek A. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 lutego 2017r.

W odwołaniu wniesionym przez zarówno (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, jak i A. G., wskazano, że ubezpieczona podpisała umowę o pracę na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych na czas nieokreślony od 1 lutego 2019r., do jej obowiązków należało monitorowanie kondycji finansowej spółki, obsługa płatności do dostawców, monitorowanie płatności od klientów, kontakt z biurem rachunkowym, kalkulacje kontraktów, monitorowanie różnic kursów walut. Praca wykonywana była w siedzibie spółki w S., na zasadzie home office lub w razie potrzeby w terenie. Odwołujący domagali się zmiany zaskarżonej decyzji i stwierdzenia, że A. G. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością od 1 lutego 2017r. oraz zasądzenia od organu rentowego na ich rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i wniósł o oddalenie odwołania oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów finansowych spółki (...), pozwalających na określenie przychodów, dochodów oraz zysku i straty spółki w latach 2017 i 2018, podkreślając, iż nie zostało wykazane, aby A. G. rzeczywiście wykonywała pracę na rzecz płatnika składek.

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż A. G. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 lutego 2017r. oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz A. G. i (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. po 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W ogłoszonym uzasadnieniu Sąd I instancji wskazał, że okoliczności podnoszone w odwołaniu były bezsporne, przyznano również, że (...) jest firmą rodzinną, gdzie właścicielami są A. M. (1) (powinno być M. – przyp. S.A.), posiadający 50% udziałów, a M. G. i A. G. posiadają po 25% udziałów.

Dalej Sąd ustalił, że niezdolność do pracy odwołującej datowała się od 2 listopada 2017r. do 4 grudnia 2017r., a następnie od 15 grudnia 2017r. do 2 maja 2018r., gdyż wówczas A. G. korzystała z zasiłku chorobowego, a następnie ze świadczenia rehabilitacyjnego od 3 maja 2018r. do 31 października 2018r. W okresie nieobecności odwołującej, osobą zastępującą był jej mąż M. G..

Sąd Okręgowy podał, iż bezspornym również było, iż spółka (...) zajmuje się sprzedażą hurtową, niewyspecjalizowaną sprzedażą hurtową obrabiarek, pozostałych maszyn, urządzeń oraz metalu, maszyn, wyrobów gotowych. Działalność jest prowadzona od grudnia 2017 roku.

Kolejno Sąd ten wskazał, iż „konieczność ubezpieczenia zdrowotnego wynikała stąd, że konieczny był pracownik, który zająłby się sprawami tak zwanego obrotu papierowego, wypełnianiem dokumentów”. Wysokość wynagrodzenia została ustalona na podstawie ogólnie dostępnych informacji, natomiast organ rentowy uznał, iż z uwagi na to, iż A. G. jest współwłaścicielem spółki (...) oraz nie było konieczności zatrudnienia takiego pracownika należało uznać, że ta umowa o pracę jest nieważna.

Sąd I instancji podniósł także, że postępowanie przed Sądem ma charakter odwoławczy

i to znaczy, że ma charakter kontrolny, co oznacza, że przedmiotem jego jest ocena zgodności z prawem w aspekcie formalnym i materialnym decyzji organu rentowego, z uwzględnieniem stanu faktycznego i prawnego istniejącego w chwili wydania rozstrzygnięcia zaskarżonego odwołaniem. To prowadzi do wniosku, że zakres i przedmiot rozpoznania sądowego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wyznacza decyzja organu rentowego i żądanie zgłoszone w odwołaniu wniesione do Sądu, czyli Sąd rozpoznając odwołanie rozstrzyga o zasadności odwołania w granicach wyznaczonych zakresem samego odwołania oraz treścią zaskarżonej decyzji.

W tym zakresie Sąd wskazał, iż należy odnieść się do motywu, jakim kierował się organ rentowy i zwrócił przede wszystkim uwagę na niekonsekwencję, a wręcz sprzeczność samej treści decyzji z jej uzasadnieniem. W decyzji bowiem powołano się na przepis art. 58 k.c., natomiast w uzasadnieniu tejże decyzji wskazano, iż w opinii Zakładu A. G. nie powinna podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej z płatnikiem A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością umowy o pracę, gdyż umowa ta została zawarta dla pozorów w rozumieniu art. 83 k.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, organ rentowy sporządził decyzję powołując się na nieważność tej umowy, ale z jednej strony powołując się na art. 58 k.c., a sporządzając uzasadnienie jak do spełnienia przesłanek z art. 83 k.c. Tymczasem czynność prawna, a taką niewątpliwie jest zawarcie umowy o pracę, nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa oraz być dokonana dla pozorów.

W dalszej kolejności Sąd ten zaznaczył, iż z orzecznictwa wyraźnie wynika, że przepisy art. 83 i 58 k.c. stanowią odrębne, samodzielne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnych. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną, chociażby ze względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście wykonana, druga zaś jest jedynie symulowana. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 k.c. tak zwana czynność ukryta, dopiero wówczas możliwe jest zbadanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c., nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej dla pozorów. Mając jednak na uwadze, że zadaniem Sądu w postępowaniu sądowym jest zbadanie prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego, Sąd wskazał, iż musiał rozważyć, czy w tej sprawie zachodzą przyczyny nieważności określone w art. 58 i 83 k.c., niezależnie od typowego błędu, jaki popełnił organ rentowy wydając decyzję i pisząc do niej uzasadnienie.

W tym zakresie Sąd Okręgowy odwołał się do dwóch wyroków Sądu Najwyższego, wydanych w sprawach o sygn. akt I UK 302/06 i II UK 321/04.

W pierwszym z tych wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako cel podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana. W drugim wyroku umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli 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.

Sąd podał, że w niniejszej sprawie przeprowadził postępowanie dowodowe i na dwóch rozprawach 1 marca, 8 kwietnia dopuścił dowody z przesłuchania w charakterze świadków K. W., E. W., P. O. i A. S..

Dwaj pierwsi świadkowie to osoby, które współpracowały ze spółką (...) i bezpośrednio kontaktowały się z odwołującą, są to osoby, które prowadzą biuro rachunkowe i z ich zeznań jednoznacznie wynika, że praca, która była wskazywana w odwołaniu oraz w twierdzeniach odwołującej znajdowała odzwierciedlenie w rzeczywistości. Natomiast P. O. i A. S. to osoby współpracujące ze spółką (...), które również potwierdziły fakt wykonywania pracy przez A. G., z tym zastrzeżeniem, że A. S. miał większy kontakt z prezesem spółki, natomiast P. O. częściej kontaktował się z samą odwołującą. Został przesłuchany również prezes spółki A. A. M. (2) oraz członek zarządu M. G.. Dokonując oceny twierdzeń i zeznań zawartych w tych dowodach Sąd Okręgowy przyjął, że one są spójne, logiczne i przedstawiają taki stan, jaki był

w rzeczywistości.

Mając na uwadze, czym spółka się zajmuje, jej stan osobowy, charakter prowadzonej działalności, a przede wszystkim charakter rodzinny tejże spółki, za dopuszczalne i logiczne Sąd uznał, że wykonywanie czynności, czyli praca związana z kontraktowaniem, przygotowaniem kontraktów, utrzymywaniem stanu magazynu, kontrolą tego stanu magazynu, rozliczenia finansowe, wszystkie te czynności, które wynikają z zakresów czynności i są zgromadzone w dokumentacji, która została przedłożona i stanowią pliki załączników nadesłanych przez odwołujących się, te prace wszystkie były wykonywane. Fakt, że A. G. jest współwłaścicielem tej firmy, według Sądu, nie przeszkadzał w zawarciu umowy o pracę, ponieważ przepisy prawa polskiego nie wykluczają możliwości, iż członek zarządu może taką pracę podjąć. Sąd zwrócił także uwagę, że A. G. jest w mniejszości udziałowcem, bo 25% ma udziałów w tejże spółce, w związku z powyższym umowa o pracę była zawarta z formalnego punktu widzenia prawidłowo, istniała taka potrzeba.

Sąd zwrócił także uwagę na zeznania, jakie złożyła odwołująca 8 kwietnia 2019r. Wynika z nich logiczny sposób wykonywania przez nią pracy. Jeśli zatem praca ta była wykonywana to trudno uznać, że była ona pracą pozorną. Sąd ten wskazał, iż trudno również uznać, że w jej sytuacji, kiedy nie była zatrudniona gdzie indziej, kiedy opiekowała się dziećmi, jej dążeniem było obejście prawa, czyli nierealizowanie tej umowy, a przede wszystkim próba nie tyle wyłudzenia, co pozyskania ewentualnych środków, z uwagi na jej nieobecność w pracy.

Dalej Sąd wskazał na upływ czasu pomiędzy zatrudnieniem ubezpieczonej a korzystaniem z pierwszych zwolnień lekarskich. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie ma miejsca sytuacja, gdzie odwołująca zostaje zatrudniona w tej spółce i po bardzo krótkim okresie czasu już korzysta ze świadczeń, które miałby wypłacać ZUS. Odległość czasowa pomiędzy zatrudnieniem a pierwszą niezdolnością do pracy jest ponad 9 miesięczna. W związku z powyższym trudno stawiać odwołującej zarzut, iż jej działanie było ukierunkowane na pozyskanie świadczeń w sposób nieprawidłowy.

Sąd jednocześnie podkreślił, że organ rentowy posiada prawo do kontroli zgłoszeń do ubezpieczenia. Ustawodawca przyznał ZUS kompetencje do badania zarówno ważności umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych postanowień, ale w tym zakresie Sąd podniósł, że niniejsza sprawa wynika z treści decyzji, a decyzją tą organ nie tyle podważył wysokość wynagrodzenia, ale w ogóle wyłączył odwołującą z ubezpieczeń. Wskazał Sąd, iż rzutuje to oczywiście na sposób rozpoznania tej sprawy.

Przechodząc do rozważań prawnych, powołując się na art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Sąd pierwszej instancji wskazał, że obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, emerytalno-rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Jeśli zawarta była ta umowa w sposób formalny, prawidłowy, poprzez reprezentację i pełnomocnictwo udzielone przez zgromadzenie wspólników i ZUS nie kwestionował, co również podkreślił Sąd, zgłoszenia do ubezpieczenia, to w ocenie Sądu należy przyjąć, że wykonywanie pracy przez A. G. podlegało tym ubezpieczeniom.

Przez nawiązanie bowiem 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Konstytutywne cechy stosunku pracy określone w art. 22 k.p. to dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

W tym zakresie Sąd Okręgowy w okolicznościach niniejszej sprawy stwierdził, że wszystkie te przesłanki zostały spełnione, również w zakresie bezpośredniego podporządkowania prezesowi spółki. Sąd podkreślił, że jak wynika z zeznań osób, które były przesłuchiwane w niniejszej sprawie, spółka (...) powstała na bazie działalności gospodarczej prowadzonej wcześniej przez pana M.. W związku z powyższym korzystała z jego umiejętności i doświadczenia. Porównując zakres umiejętności i kompetencji samej odwołującej, czy jej męża, wiodącą osobą w tej spółce jest prezes tejże spółki, pan M.. To on wydawał odwołującej polecenia i kierował praktycznie rzeczą biorąc pracami tej spółki, a

czynności wykonywane przez odwołującą były czynnościami wspomagającymi, ważnymi, lecz drugorzędnymi z punktu widzenia realizacji kontraktu i pozyskiwania klientów.

Sąd argumentował, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle samym zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłaceniem z tego tytułu składek, ile legitymowanie się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Biorąc pod uwagę zakres wykonywanych prac, w szczególności przygotowywanie faktur, uwzględnianie stanów magazynowych, to są te czynności, które były konieczne potrzebne i ktoś w spółce te czynności musiał wykonywać.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy zarzucił nieważność umowy o pracę. Jednakże Sąd zwrócił uwagę, że tylko praca, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie rodzi skutków prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Z pozorną umową o pracę mamy do czynienia, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszych okolicznościach jest to niemożliwe, ponieważ charakter tejże spółki, jej działalności oraz osoby bezpośrednio w niej zaangażowane, powodują, że taka praca wykonywana być musiała. Sytuacje te określane są czasami jako pozorność zwykła, pozorność dysymulowania, to są te czynności, które mogą świadczyć o pozorności, lecz w niniejszej sprawie nie występują. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący podstawę ubezpieczenia społecznego, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktycznie wynikające czynności, które są wykonywane na rzecz pracodawcy. Pozornie wykonywane prace mogą zachodzić także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona też na innej podstawie niż umowa o pracę. Praca była świadczona, ale nie na podstawie jakiejś umowy zlecenia, nie na podstawie jakiejś innej formy umowy cywilno-prawnej, a fakt wykonywania pracy jako jednocześnie przez członka zarządu nie dyskwalifikuje tej pracy jako tej, która podlega ubezpieczeniom społecznym.

Oczywiście, współwłaściciel ma prawo i nawet obowiązek pracy i dokonywania czynności rozumianej jako dokonywanie czynności na rzecz spółki, ale nie jest wykluczone, że tę pracę, za te czynności może otrzymywać wynagrodzenie na skutek zawartej umowy. Samo zawarcie umowy o pracę bez zamiaru jej wykonywania, jedynie w celu objęcia ubezpieczeniem społecznym, nie rodzi skutków, które wskazał ZUS.

Podkreślił Sąd I instancji, że odwołująca miała prawo jako obywatel Polski być osobą zainteresowaną objęciem jej ubezpieczeniem społecznym. W ocenie Sądu, praktycznie rzecz biorąc, jeśli jest tak, że uzyskanie objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskanie świadczeń z tego ubezpieczenia jest legalnym celem zawierania umów o pracę, może być głównym motywem nawiązania stosunku pracy. Zawierając umowę o pracę, strony kierują się bowiem różnymi motywami indywidualnymi. Rzeczą naturalną, niesprzeczną z obowiązującym prawem jest chęć pozostawania w stosunku pracy podlegając ubezpieczeniom społecznym, z którym łączy się możliwość korzystania ze świadczeń. Dążenie do uzyskania świadczeń jako cel podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, czy tym bardziej o pozorności, pod warunkiem, że umowa o pracę jest faktycznie realizowana, co mając na uwadze całokształt okoliczności w tej sprawie, miało miejsce.

Reasumując, w ramach kontroli przeprowadzonej przez Sąd, zarówno formalnej,

jak i materialno-prawnej, stwierdzono, że organ rentowy powołał w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji zasadnie in abstracto twierdzenia mające na celu wyeliminowanie patologicznych rzeczywiście znajdujących się na rynku ubezpieczeń społecznych zachowań. Jednakże każda sprawa musi być rozpoznawana indywidualnie, a indywidualne podejście do tej sprawy prowadzić powinno do wniosku, że odwołująca wykonywała swoją pracę, spełniała wszystkie konstytutywne warunki, powinna podlegać ubezpieczeniu społecznemu i dlatego odwołując się do przepisów wskazanych w samej decyzji, powołanych w niniejszym uzasadnieniu, w związku z art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Apelację od przedstawionego wyroku złożył organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w przepisie art. 233 k.p.c. poprzez uznanie, że podejmowane przez A. G. czynności na rzecz spółki z o.o. (...) mogą zostać uznane za czynności podejmowane w ramach umowy o pracę w rozumieniu przepisu art. 22 k.p.;
- naruszenie przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie, że A. G. w okresie od 1 lutego 2017r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu, jako pracownik spółki z o.o. (...).

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę wyżej opisanego wyroku i oddalenie odwołań A. G. i spółki z o.o. (...) od decyzji organu rentowego z dnia 26 listopada 2018r. oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Skarżący podał, że w jego ocenie Sąd I instancji błędnie ocenił zgromadzony materiał dowodowy, bowiem nie wynika z niego, aby A. G. świadczyła pracę w reżimie zatrudnienia pracowniczego. Nie wynika to bowiem z przedłożonych dokumentów, jak również z zeznań świadków. Oczywistym jest, że każdy może korzystać z uprawnień gwarantowanych przepisami prawa, jednak musi to czynić z poszanowaniem prawa i zachowaniem zasady ekwiwalentności świadczeń. Samo podpisanie dokumentu umowy, zawierającego formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza ważności ukrytych w niej oświadczeń woli stron, jeżeli strony te podpisując dokument umowy 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 (tak w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r. w sprawie II UK 321/04, opubl. w OSNP 2006/11 - 12/190).

W ocenie apelującego, A. G. wykonywała jakieś czynności na rzecz spółki, ale nie wykonywała ich w reżimie zatrudnienia pracowniczego.

O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010r., sygn. akt II UK 204/09, LEX nr 590241).

Dalej organ rentowy zaznaczył, że zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, co na gruncie postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oznacza, że odwołujący zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania administracyjnego dokonał niekorzystnych dla niego ustaleń, winien w postępowaniu przed sądem podważyć trafność poczynionych przez organ rentowy ustaleń za pomocą dowodów.

Skarżący powołał się na treść wyroku z dnia 19 września 2013r. Sądu Apelacyjnego w Gdańsku (III AUa 58/13, LEX nr 1381356), który stwierdził, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych inicjowane jest odwołaniem, które zastępuje pozew. Innymi słowy odwołujący traktowany jest jak strona powodowa, na której to. co do zasady spoczywa ciężar dowodu.

W konsekwencji to do odwołującej się należała inicjatywa dowodowa co do okoliczności wykonywania umowy o pracę, ze wszelkimi tego konsekwencjami.

Wnoszący apelację argumentował, że do kontaktowania się z biurem rachunkowym i wystawiania lub odbierania faktur odwołująca była również upoważniona, jako członek zarządu spółki.

W ocenie organu rentowego, w niniejszej sprawie Sąd nie dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy dowodów zgromadzonych w sprawie. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd nie wyprowadził logicznych, poprawnych i zgodnych z doświadczeniem życiowym wniosków, co oznacza, że naruszył regułę swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, wnioskowanie przeczy zasadom doświadczenia życiowego.

W niniejszej sprawie, zdaniem apelującego, nie zostało udowodnione za pomocą żadnych dokumentów ani zeznań świadków, że A. G. świadczyła pracę na rzecz spółki (...), nie było zatem podstaw do zmiany decyzji organu rentowego.

Płatnik składek i ubezpieczona, reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, w odpowiedzi na apelację wnieśli o oddalenie apelacji organu rentowego oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika składek oraz ubezpieczonej kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Ponowna analiza zgromadzonego przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego, musiała spowodować wydanie orzeczenia reformatoryjnego, bowiem apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, że stosownie do treści art. 378 § 1 k.p.c., Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, co oznacza, że jest wprawdzie związany apelacją w aspekcie przedmiotowym (niedopuszczalnym jest rozpoznanie przez ten sąd niezaskarżonej części orzeczenia), jednakże równocześnie nie wiążą go zarzuty apelacyjne, bowiem nie wyznaczają one granic apelacji. Powyższe wynika z istoty rozwiązań dotyczących apelacji.

W przyjętym systemie apelacji zatem celem postępowania apelacyjnego jest ponowne wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym. Sąd odwoławczy, będąc bowiem przede wszystkim instancją merytoryczną, orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Może więc rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy oraz poczynić samodzielne ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed Sądem I instancji. Może też brać pod uwagę z

urzędu naruszenie prawa materialnego i naruszenie przepisów postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r., sygn. IV CKN 1574/00, LEX nr 78327).

Warto też zauważyć, że postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia społecznego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy. Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Badanie owej legalności decyzji i orzekanie o niej jest możliwe tylko przy uwzględnieniu stanu faktycznego i prawnego istniejącego w chwili wydawania decyzji. Postępowanie dowodowe przed sądem jest postępowaniem sprawdzającym, weryfikującym ustalenia dokonane przez organ rentowy.

Przedstawione rozważania opisują relację pomiędzy przedmiotem rozpoznania w postępowaniu administracyjnym przed organem rentowym (zakończonym wydaniem decyzji) oraz postępowaniem sądowym (sprawdzającym się do badania legalności decyzji).

Odnosząc powyższe uwagi do realiów niniejszego sporu, wskazać należy, iż jego przedmiotem jest ocena legalności decyzji organu rentowego stwierdzającej, że A. G. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lutego 2017r.

Przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r., poz. 423 - zwanej dalej ustawą systemową), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby będące pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika (z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a) uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Ponieważ ustawa systemowa nie zawiera własnej definicji pojęcia „pracownik” dlatego wykładni powyższego pojęcia należy szukać w przepisach Kodeksu pracy. Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Na powstanie tego stosunku prawnego nie składa się tylko złożenie oświadczeń woli, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie umówionej pracy, na warunkach określonych w umowie.

W literaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że „praca” w rozumieniu art. 22 k.p. to działalność:

1. zarobkowa;
2. wykonywana osobiście przez pracownika (z możliwością zastępstwa przy wykonywaniu niektórych czynności, za zgodą pracodawcy, przez innego pracownika);
3. wykonywana stale, powtarzająca się w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędąca więc jednorazowym wytworem lub czynnością jednorazową;
4. wykonywana "na ryzyko" pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto jest obowiązany do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia

w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze);

5. świadczona "pod kierownictwem" pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1) i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy - w czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 128).

O tym, 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, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 marca 2016r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 26 lutego 2013r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; 11 września 2013r., 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 służącego pozyskiwaniu "pracy" jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 2016r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; 26 lutego 2013r., I UK 472/12, LEX nr 1356412).

Kwestia ważności zawartej umowy o pracę stoi zatem w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym na drugim planie, bowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawania w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2005r., sygn. akt II UK 275/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 96; z dnia 30 maja 2006r., sygn. akt II UK 161/05; z dnia 2 czerwca 2006r., sygn. akt I UK 337/05, Wokanda 2006 nr 12, s. 29; z dnia 8 stycznia 2007r., sygn. akt I UK 207/06, LEX Polonica nr 1348865). Akcentowane przez Sąd Okręgowy wskazanie w zaskarżonej decyzji art. 58 k.c., a w jej uzasadnieniu art. 83 k.c., jako podstawy prawnej nieważności spornej umowy o pracę, jest więc bez znaczenia. 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 świadczono są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2017r., II UK 451/16 (LEX nr 2427158), wskazał, że do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania, ciągłość świadczenia pracy oraz jej zespołowy charakter. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom podporządkowania pracownika, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy. Podporządkowanie pracownika określono w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategorialną. W doktrynie dominuje ujęcie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy dotyczących pracy. Wskazane pojmowanie podporządkowania znajduje wyraz także w licznych orzeczeniach, w których Sąd Najwyższy nie uznał przejawów daleko idącej zależności ekonomicznej i organizacyjnej wykonawcy pracy od pracodawcy za wystarczające do stwierdzenia istnienia stosunku pracy, ponieważ nie zawierała ona elementu podległości poleceniom. Opisana formuła podporządkowania pracowniczego obejmuje nie tylko, i nie zawsze, podległość poleceniom dotyczącym przebiegu procesu pracy, lecz określa podporządkowanie jako instrument konkretyzacji ogółu obowiązków pracowniczych. Polecenie stanowi bowiem instrument umożliwiający pracodawcy wykonywanie uprawnień kierowniczych i zarazem realizację podporządkowania. Polecenie dotyczące



pracy to polecenie związane z pracą, a zatem nie tylko odnoszące się do sposobu wykonywania poszczególnych czynności składających się na proces pracy, ale także do realizacji obowiązków pracowniczych w ogólności. Nie wszystkie elementy tak rozumianego podporządkowania muszą występować równocześnie i z jednakowym nasileniem. W niektórych przypadkach, uzasadnionych charakterem wykonywanej pracy, element podległości w procesie pracy może być słabo zaznaczony, a niekiedy podporządkowanie przejawia się praktycznie w potencjalnej możliwości wydania polecenia przez pracodawcę. Rzeczywista samodzielność pracownika i "ogólny, organizacyjny" w danych okolicznościach faktycznych charakter kierownictwa pracodawcy nie oznacza zmiany (rozszerzenia) ustalonego powyżej, prawnego pojęcia podporządkowania, jeżeli posiada on prawną (formalną) kompetencję wydawania poleceń.

Szczególnym problemem jest kwalifikacja zatrudnienia osób pełniących funkcje organów zarządzających zakładami pracy. Charakterystyczną jego cechą jest brak podległości tych osób poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy, a zatem brak podporządkowania kierownictwu pracodawcy w wyżej opisanym znaczeniu. Wynika to stąd, że to właśnie taka osoba jest personifikacją i alter ego pracodawcy będącego jednostką organizacyjną. Brakuje organu, który mógłby jej za pracodawcę wydawać polecenia dotyczące pracy. Zasadą, jak wynika z przepisów regulujących ustrój różnego rodzaju osób prawnych, jest samodzielność osoby pełniącej funkcję organu zarządzającego. Obowiązek wykonania związanych z zarządzeniem decyzji innych organów, zewnętrznych (wobec pracodawcy) lub wewnętrznych, ma charakter wyjątków podlegających ścisłym ograniczeniom prawnym. Powstaje zatem pytanie, czy zatrudnianie tych osób na podstawie stosunku pracy spełnia wymagany przez art. 22 § 1 k.p. warunek wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, znamionujący konieczną cechę stosunku pracy.

Sam fakt, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki "kierownictwa pracodawcy" (art. 22 § 1 k.p.). Problem ten był analizowany w odniesieniu do pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółki. W orzecznictwie zwrócono już uwagę,

że zakresem tego "kierownictwa" w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu obejmować należy zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna OSP 2000 Nr 12, poz. 177; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Element podporządkowania w praktyce realizuje się przez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet, ryczałtów z tytułu podróży służbowych. Także wydanie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania mieści się w strefie uprawnień kierowniczych pracodawcy (zob. H. Lewandowski, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa 1997, s. 18). Pojęcie podporządkowania ewoluuje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeżeli dotyka stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością

i decyzywnością. Stąd, obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe, lecz także organizacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582). W przypadku próby łączenia statusu członka zarządu z pracą najemną w miejsce ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67).

Przyjęcie więc koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki. Zatem odtworzenie mechanizmu, w jakim spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej, stanowi punkt wyjścia. W ten sposób ujawnia się silny wpływ okoliczności faktycznych, których wynik będzie przesądzający dla oceny, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej. Niemniej nie chodzi tu tylko o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań

pracowniczych, lecz o fakt czy taki podmiot istnieje, który te funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. Zwykle powinno dojść do jego spersonifikowania,

a pomocny w tym zakresie jest art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Organ zarządzający lub osoba wyznaczona

w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007r., II PK 252/06,

LEX nr 898854, z dnia 10 kwietnia 2018r., II UK 10/17, LEX nr 2490052).

W konsekwencji w niniejszej sprawie koniecznym było ustalenie, czy w relacjach pomiędzy A. G. a (...) Sp. z o.o. w S. realizowane były cechy stosunku pracy, stanowiącego tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje bowiem równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają

i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie.

Sąd Apelacyjny, mając powyższe na uwadze, po dokonaniu analizy wyników dotychczasowego postępowania dowodowego, dostrzegł konieczność ustalenia stanu faktycznego, który dopiero pozwolił prawidłową jego subsumpcję w odniesieniu do zastosowanych przepisów prawa materialnego, a który to przedstawia się następująco:

(...) Sp. z o. o. została zarejestrowana 21 grudnia 2016r. z siedzibą w S..

Jej współnikami są A. M. (2) (brat ubezpieczonej), który posiada 250 udziałów, M. G. (mąż ubezpieczonej), który posiada 125 udziałów i ubezpieczona, dysponująca 125 udziałami. Przedmiotem jej działalności są naprawa i konserwacja metalowych wyrobów gotowych, maszyn, pozostałego sprzętu i wyposażenia, sprzedaż hurtowa obrabiarek, pozostałych maszyn i urządzeń, metali i rud metali, sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana i pozostałych półproduktów, sprzedaż detaliczna prowadzona przez domy sprzedaży wysyłkowej lub internet oraz pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzenia. W skład zarządu wchodzi – A. M. (2) (prezes zarządu), M. G. (członek zarządu) i ubezpieczona (członek zarządu).

Do czasu zatrudnienia ubezpieczonej spółka nie zatrudniała innych osób.

Księgowość płatnika prowadzi biuro świadczące usługi rachunkowe.

Za okres od 19 grudnia 2016r. do 31 grudnia 2017r. spółka (...) osiągnęła zysk netto w wysokości 109.399,45zł.

A. G., urodzona (...), od czerwca 2016r. miała status osoby bezrobotnej. Wcześniej, w okresie od 1 grudnia 2006r. do 30 kwietnia 2016r., pracowała jako konsultant ds. obsługi klienta oraz konsultant ds. sprzedaży w (...)

W dniu 30 stycznia 2017r. została zawarta umowa o pracę między (...) Sp. z o.o.

z siedzibą w S. a A. G., na podstawie której ubezpieczona miała pracować na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych w wymiarze 1/1 etatu, za wynagrodzeniem 9.226,50zł brutto + premia uznaniowa, od dnia 1 lutego 2017r.

Jej zakres obowiązków miał obejmować następujące czynności: zarządzanie aktywami spółki, monitorowanie sytuacji finansowej spółki, zarządzanie system finansowo-księgowym spółki, prowadzenie nadzoru nad gospodarką magazynową, wykonywanie analiz rentowności transakcji handlowych, administrowanie dokumentami oraz przekazywanie ich w odpowiedniej formie do biura rachunkowego.

W karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp odnotowano, że odwołująca odbyła instruktaż ogólny i stanowiskowy, które miał przeprowadzić odpowiednio specjalista ds. BHP oraz A. M. (2).

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim z dnia 30 stycznia 2017r. ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych.

Ubezpieczona w trakcie letnich wakacji w 2017r. poczuła ból kręgosłupa.

Z przedłożonej dokumentacji medycznej wynika, iż w październiku 2017r. ubezpieczona podjęła leczenie.

Z wpisu z dnia 31 października 2017r. dotyczącego stanu pacjenta wynika, że ubezpieczona od ponad miesiąca miała „narastający ból kręgosłupa kręg. I-S promieniujący do KDL”. Lekarz rozpoznał u ubezpieczonej zaburzenia korzeni nerwów rdzeniowych lędźwiowo-krzyżowych. W związku z powyższym zostało wdrożone leczenie oraz wystawione zostały skierowania do specjalistów.

Ubezpieczona była niezdolna do pracy od 2 listopada 2017r. i do 4 grudnia 2017r. pobrała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a za okres od 5 grudnia 2017r. do 2 maja 2018r. zasiłek chorobowy. Od 3 maja 2018r. do 31 października 2018r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, uniemożliwia przyjęcie, że na podstawie umowy o pracę 30 stycznia 2017r. A. G. świadczyła pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. w rozumieniu art. 22 k.p.

Zwrócić bowiem należy uwagę na szereg okoliczności, które ocenione łącznie, prowadzą do wniosków odmiennych, aniżeli przedstawione przez Sąd Okręgowy.

Przede wszystkim strony nie przedłożyły żadnych dowodów na to, iż A. G. wykonywała pracę w reżimie pracowniczym.

W odwołaniu wskazywano, że praca była przez ubezpieczoną wykonywana w stosunku podporządkowania. Jej zwierzchnikiem miał być prezes zarządu Spółki, który miał nadzorować jej pracę. Jak trafnie wskazał apelujący organ rentowy, okoliczności tych jednak odwołujący w żaden sposób nie wykazali. Prezes zarządu zeznał bowiem, że A. G. od 8 robiła swoją „papierologię” i jak dzwonił od klientów to ona była w biurze. Podał jedynie, że dzwonił do ubezpieczonej od klientów aby robiła analizę. Nie wskazywał w jaki sposób kontrolował jej pracę. Podobnie wiceprezes zarządu podnosił jedynie, że polecenia wydawał A. G. prezes. Także odwołująca w swych zeznania ograniczyła się do stwierdzenia, że A. M. (2) wydawał jej polecenia, nie precyzując na czym one polegały i w jaki sposób sprawdzał ich realizację. Jednocześnie odwołujący przedłożyli na dowód wykonywania przez odwołującą pracy w reżimie pracowniczym tylko wiadomości e-mail, które wysyłane były przez ubezpieczoną do jej męża, M. G., a nie do prezesa zarządu A. M. (2).

Okoliczność, że A. G. obsługiwała program sprzedażowy, kontaktowała się z biurem rachunkowym, wydawała faktury kontrahentom, płaciła za faktury, miała dostęp do kont bankowych, wbrew stanowisku Sądu I instancji nie wskazuje, że wykonywała te czynności w ramach stosunku pracy.

Wszak była ona członkiem zarządu spółki (...). Z mocy zaś art. 201 § 1 k.s.h., zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę. Prawo natomiast członka zarządu do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki (art. 204 §1 k.s.h.).

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje, iż A. G. w rzeczywistości wykonywała pewne czynności na rzecz spółki, o czym świadczą zeznania świadków E. W., K. W., P. O. i A. S.. Jednakże w toku niniejszego postępowania nie wykazano, iż praca ta spełniała wszystkie przesłanki, określone w art. 22 k.p.

W przedstawionym materiale dowodowym brak bowiem dowodów na to,

iż w rzeczywistości ubezpieczona pracowała pod kierownictwem swojego brata, A. M. (2).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaferowane przez strony dowody nie potwierdziły nadzoru pracodawcy nad wykonywaniem przez odwołującą obowiązków. Analiza bowiem zgromadzonego materiału dowodowego przed Sądem I i II instancji uniemożliwia przyjęcie, że od 1 lutego 2017r. A. G. wykonywała czynności na rzecz płatnika składek w reżimie pracowniczym, gdyż nie miała ona regularnie wyznaczanych zadań i nie wykonywała poleceń służbowych pod nadzorem i kontrolą A. M. (2).

Ponadto, celem ustalenia motywów, którymi kierowała się spółka (...), zawierając z odwołującą kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalności zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18).

Zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują bowiem stwierdzić, że pracodawca tworzy nowe miejsce pracy, z uwagi na gospodarczą potrzebę zatrudnienia pracownika i opłacalność tej decyzji, nie zaś jedynie w celu stworzenia mu ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe wynika z tego, że zatrudnienie pracownika generuje znaczne koszty - wynagrodzenie za pracę i składki na ubezpieczenie w części obciążającej pracodawcę.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego płatnik składek nie wskazał racjonalnego powodu, który świadczyłby o potrzebie zatrudnienia A. G., skoro ani przed zatrudnieniem ubezpieczonej, w czasie jej długotrwałej nieobecności związanej z chorobą, ani też po tym okresie nie zatrudniał żadnego innego pracownika. Aktualnie czynności wykonywane przez ubezpieczoną przejął jej mąż, M. G., będący również członkiem zarządu płatnika składek, który nie świadczy pracy na rzecz spółki w ramach umowy o pracę.

Ponadto, odwołująca i płatnik składek nie wykazali, aby wystąpiły inne obiektywne przyczyny, które wskazywałyby na potrzebę zatrudnienia odwołującej w celu np. rozwoju firmy, poszerzenia jej profilu. Niewątpliwie członkowie zarządu spółki kapitałowej mogą swoje zadanie wykonywać w oparciu o umowę o pracę, umowę prawa cywilnego, czy też w oparciu o sam stosunek korporacyjny.

Należy nadmienić także, iż wątpliwości budzi fakt, iż przy zysku netto spółki (...) za okres 19 grudnia 2016r. do 31 grudnia 2017r., który wyniósł 109.399,45zł, zdecydowano zatrudnić od dnia 1 lutego 2017r. A. G. za wynagrodzeniem 9.226,50 zł brutto + premia uznaniowa.

Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że ubezpieczona przed zatrudnieniem pozostawała osobą bezrobotną, a po ustaniu zatrudnienia w spółce (...) podjęła pracę w kancelarii notarialnej za dużo mniejszym wynagrodzeniem (o ok. 2/3).

Jakkolwiek w spornym okresie, podobnie, jak i wcześniej, bo od samego powstania spółki (...), A. G. wykonywała w niej szereg różnych czynności, to jeśli chodzi o okres objęty zaskarżoną decyzją, z uwagi na brak podporządkowania pracowniczego, które jest niezbędnym elementem stosunku pracy, nie ma podstaw do uznania, iż odwołujących łączył stosunek pracy, a co za tym idzie, iż A. G. podlegała w spornym okresie obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu tego zatrudnienia.

Sąd II instancji uznał, że A. G. nie wykonywała też pracy w ramach autonomicznego podporządkowania. Model autonomicznego podporządkowania nie dotyczy sytuacji, w której "autonomicznie podporządkowany" miałby być podporządkowany w istocie własnym decyzjom, zważywszy po pierwsze na kapitałowe zaangażowanie oraz pełnienie przez A. G. funkcji członka zarządu w spółce (...).

Przedłożone w toku postępowania sądowego dowody, w tym także zeznania wnioskodawczyni, pozostałych członków zarządu spółki (...) oraz przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdzają, że nawiązany został stosunek pracy. Odwołująca nie przekonała dowodowo

w procesie, że stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji jest nieprawidłowe. Ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie Sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik.

O powyższym świadczy przepis art. 3 k.p.c., który wskazuje, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie, a nadto przepis art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaferowania dowodów niepozwalających poczynić kategorię ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę. Co do zasady

ciężar dowodu spornej okoliczności spoczywał więc na organie rentowym. Jednak w przypadku, gdy decyzja organu rentowego wynika z ustalenia, że umówiona praca nie była wykonywana w reżimie pracowniczym, to dowody przeciwne w procesie przedstawić winna osoba kwestionująca tę decyzję. Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011r.,

II UK 69/11, LEX nr 1108830). Przyjmuje się, że przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki,

jest nie tyle jej prawem czy obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, odwołujący nie przedstawili żadnych dowodów, które w niebudzący wątpliwości sposób, potwierdziłyby bezzasadność stanowiska zajętego w zaskarżonej decyzji.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego, wskazane wyżej okoliczności, a więc w szczególności zatrudnienie ubezpieczonej na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy z wysokim wynagrodzeniem, brak ekonomicznego uzasadnienia dla zatrudnienia skarżącej, niezatrudnienie na jej zastępstwo innej osoby, a przede wszystkim brak podporządkowania pracodawcy, który miałby wskazywać zadania do wykonania i nadzorować sposób ich wykonania, dają dostateczną podstawę do przyjęcia, że odwołująca nie wykonywała pracy w spornym okresie w reżimie pracowniczym.

Trafny jest więc zarzut błędnej oceny materiału dowodowego tj. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który skarżący odnosi do wykonywania przez odwołującą A. G. w okresie od 1 lutego 2017r. w ramach stosunku pracy. Sąd wyprowadził bowiem nieprawidłowe wnioski z przeprowadzonych w sprawie dowodów. Sąd I instancji w oparciu o materiał dowodowy, którym dysponował wyprowadził błędny wniosek, że A. G. świadczyła pracę w reżimie pracowniczym.

Sąd Apelacyjny podziela podgląd ugruntowany w orzecznictwie, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, ale także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki,

a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to więc skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i interesu publicznego, zatem ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na względzie, z mocy art. 386 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołania.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym rozstrzygnięto po myśli art. 98 w związku z art. 99 k.p.c., przy zastosowaniu § 10 ust. 1 pkt 2 w związku

z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

/-/ SSA G. Pietrzyk-Cyrbus /-/ SSA B. Torbus /-/ SSA W. Bzibziak

Sędzia Przewodniczący Sędzia