

Sygn. akt III AUa 1458/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gerszewska
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo (spr.) SSA Maciej Piankowski
Protokolant:	sekretarz sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2018 r. w Gdańsku

sprawy (...) Firmy Produkcyjno – Handlowo – Usługowej Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

z udziałem S. W. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji (...) Firmy Produkcyjno – Handlowo – Usługowej Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 kwietnia 2017 r.,
sygn. akt VII U 1324/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od (...) Firmy Produkcyjno – Handlowo – Usługowej Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 900,00 (dziewięćset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska SSA Maciej Piankowski

Sygn. akt III AUa 1458/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 września 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że ubezpieczony S. W. (1) nie podlega z tytułu zatrudnienia pracowniczego u płatnika składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu i rentowemu od dnia 1 kwietnia 2016 r.

Odwołanie od decyzji wniósł płatnik składek wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że S. W. (1) podlega z tytułu zatrudnienia pracowniczego u płatnika składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu i rentowym od dnia 1 kwietnia 2016 r.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 10 lutego 2016 r. ubezpieczony złożył oświadczenie, iż popiera stanowisko skarżącego płatnika składek.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2017 r. w sprawie VII U 1324/17 oddalił odwołanie (punkt pierwszy) oraz odstąpił od obciążania skarżącej spółki i uczestnika postępowania kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie przeciwnej (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Płatnik składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu drewnem we współpracy z nadleśnictwem oraz jego obróbką (cięciem, łupaniem) i sprzedażą kontrahentom. Spółka, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...), istnieje łącznie od 2009 r., przy czym do listopada 2015 r. funkcjonowała pod firmą (...) sp. z o.o. w W.. W listopadzie 2015 r. S. W. (1) oraz jego syn B. W. (1) nabyli udziału w ww. spółce (...), po czym aportem wniesiono do niej przedsiębiorstwo matki ubezpieczonego K. W., funkcjonujące dotychczas pod firmą (...) w W.. Przedsiębiorstwo zachowało nazwę (...), aby mogło być identyfikowane przez dotychczasowych klientów. Wynikało to z faktu pogorszenia się stanu zdrowia K. W., która w 2014 r. przeszła wylew i nie była w stanie prowadzić dalej działalności gospodarczej – w związku z tym działalność ta przekształcona została w spółkę z o.o., którą zarządzał jako prezes zarządu i w której pracował S. W. (1). Wspólnikami w spółce są S. W. (1) (posiadający 1.260 udziałów o wartości łącznej 63.000 zł) oraz jego matka K. W. (posiadająca 1.200 udziałów o wartości łącznej 60.000 zł). W skład zarządu płatnika składek wchodzi S. W. (1) jako prezes zarządu oraz jego syn B. W. (1) jako wiceprezes zarządu. Ubezpieczony S. W. (1), urodzony w dniu (...) – będąc wspólnikiem spółki oraz pełniąc funkcję prezesa jej zarządu – został zatrudniony przez płatnika składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r. na czas określony od daty zawarcia umowy do dnia 31 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezesa zarządu za wynagrodzeniem w kwocie 6.000 zł brutto. Umowę o pracę w imieniu płatnika składek podpisał wiceprezes zarządu B. W. (1) (syn S. W. (1)). Na podstawie aneksu z dnia 31 grudnia 2016 r., umowa o pracę została przedłużona do dnia 31 grudnia 2017 r. na analogicznych warunkach. Z dniem 1 kwietnia 2016 r. płatnik dokonał zgłoszenia S. W. (1) z tytułu zawartej umowy o pracę do ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego. Składając oświadczenie na potrzeby zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, S. W. (1) wskazał, iż nie jest uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy, świadczenia przedemerytalnego lub emerytury, jak również nie posiada innego tytułu do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi w postaci zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia, nie prowadzi także działalności gospodarczej. Ubezpieczony przez wiele lat nie był zgłoszony z żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych. W latach 2010-2015 był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Decyzja o jego zatrudnieniu w spółce zapadła w związku z brakiem tytułu do ubezpieczenia społecznego oraz z faktem zakwestionowania przez Państwową Inspekcję Pracy możliwości wykonywania przez ubezpieczonego fizycznej pracy przy obróbce drewna, przy zagrożeniu wypadkiem, bez tytułu do ubezpieczeń społecznych. U płatnika składek w okresie poprzedzającym zatrudnienie S. W. (1) nie istniało stanowisko pracy prezesa zarządu, jak również w momencie rozpoczęcia korzystania przez niego ze zwolnień lekarskich płatnik składek nie zatrudnił na tym stanowisku innej osoby. Obowiązki S. W. (1) przejął B. W. (1). S. W. (1) był w spornym okresie jedynym pracownikiem, zatrudnianym przez spółkę – wiceprezes zarządu B. W. (1) był zatrudniony w oparciu o umowę zlecenia. Obecnie w spółce jest zatrudniony na podstawie umowy

o pracę na stanowisku wiceprezesa zarządu B. W. (1) – umowę z nim zawarła w imieniu spółki i na podstawie pełnomocnictwa notarialnego B. W. (2), działająca jako pełnomocnik. Jako osoba pełniąca funkcję członka zarządu płatnika składek i wspólnik większościowy, S. W. (1) jako jedyny reprezentował spółkę w kontaktach z kontrahentami, negocjował i organizował zamówienia w przetargach organizowanych przez nadleśnictwa m.in. w S., w zakresie którym współpracował z D. N. – ustalając kontraktację drewna, harmonogramy dostaw czy terminy płatności (kontakty te nawiązał i utrzymywał jeszcze ok. 2012 r., w okresie współpracy z matką K. W. przy wykonywaniu jej działalności gospodarczej pod firmą (...) w W.). Zajmował się on wszystkimi kwestiami administracyjno-biuroowymi: wystawiał faktury, dokumenty KP, WZ, zestawienia sprzedaży (sprawy księgowe i kadrowe prowadziła księgowa B. W. (2), prywatnie żona S. W. (1)), podpisywał dokumenty w imieniu spółki. Prowadził całokształt kontaktów z klientami w sprawach zamówień, ich pozyskiwania, zajmował się także dostarczaniem zamówień (drewna) do klientów. Odpowiadał za całokształt kontaktów z organami administracji i urzędami (pozwany organ, organy skarbowe). Kontaktował się z instytucjami bankowymi w zakresie warunków udzielania spółce kredytów. Odpowiadał także za utrzymanie sprawności i przygotowanie do pracy samochodów i maszyn spółki (posiada wykształcenie zawodowe kierowcy i mechanika). Wykonywał nadto pracę fizyczną w zakresie obróbki drewna, pakowania, składowania i dowożenia do klientów. W siedzibie spółki znajduje się budynek murowany z biurem, łazienką i pomieszczeniem socjalnym oraz plac do składowania drewna, garaże na samochody i maszyny. Biuro spółki działało co do zasady w godzinach 9:00-17:00, jednakże przy wyjeździe z drewnem do klienta lub w innej sprawie, ubezpieczony wywieszał informację o dostępności pod telefonem i zamykał biuro oraz plac (B. W. (1) nie przyjeżdżał codziennie do pracy). S. W. (1) we własnym zakresie i samodzielnie podejmował decyzje o tym, czym w zakresie działalności spółki zajmuje się w danym momencie, jakie czynności wykonuje. Nie miał żadnego przełożonego, ani osoby, której raportował wykonywanie pracy. Od dnia 6 maja 2016 r. stał się niezdolny do pracy – w związku z czym wystąpił do pozwanego o wypłatę zasiłku chorobowego. Bilans zysków i strat płatnika składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. według stanu na dzień 31 grudnia 2015 r. wykazywał stratę w kwocie 972 zł. W okresie 1-16 sierpnia 2016 r. pozwany przeprowadził u płatnika składek kontrolę dotyczącą prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest pozwany oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Kontrolą objęto okres od kwietnia do czerwca 2016 r. Płatnik składek nie sformułował zarzutów pod adresem protokołu kontroli. W dniu 26 września 2016 r. pozwany wydał zaskarżoną decyzję.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach ubezpieczeniowych i aktach kontroli oraz w aktach sprawy, których prawdziwość nie była przez żadną ze stron kwestionowana, jak również na podstawie zeznań S. W. (1), przedstawiciela płatnika składek B. W. (1) (jego syna), nadto świadków D. N. oraz B. W. (2) (żony ubezpieczonego i matki B. W. (1)) uznając je jednakże za wiarygodne wyłącznie w zakresie, w jakim potwierdzają i odzwierciedlają stan faktyczny ustalony powyżej przez Sąd. Wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. W. nie podlegał rozpoznaniu przez Sąd wobec cofnięcia tego wniosku na rozprawie przez prezesa zarządu spółki S. W. (1). Równocześnie Sąd na mocy art. 217 § 3 k.p.c. pominął na rozprawie dowód z zeznań świadka K. B., który prawidłowo wezwany nie stawił się na rozprawie. Sąd w tym zakresie miał na uwadze stricte prawny charakter niniejszego sporu oraz kompletny i wyczerpujący obraz obowiązków, jakie w spółce wykonywał S. W. (1), w zakresie którym poczyniono ustalenia w oparciu o zeznania osób przesłuchanych na rozprawie, które stawiły się na wezwanie. Jak wskazał na rozprawie pełnomocnik pozwanego okoliczności, na które skarżąca spółka powołała świadka B., nie są przez organ kwestionowane. W ocenie Sądu, w świetle zasad ekonomiki procesowej (art. 6 § 1 k.p.c.) niecelowym było kontynuowanie postępowania i odracanie rozpoznania sprawy na kolejny termin w celu ponownego wezwania świadka K. B. – skoro w oparciu o zeznania osób już przesłuchanych Sąd dokonał wyczerpujących ustaleń, umożliwiających rozstrzygnięcie sprawy. Jedynie na marginesie wskazać należy, iż na rozprawie S. W. (1), będący także przedstawicielem skarżącego płatnika składek, wskazał, iż znanym jest mu fakt, iż świadek B. zmienił miejsce pracy – o czym jednak, pomimo świadomości, iż K. B. został wezwany w charakterze świadka do Sądu

na de facto nieaktualny adres, zaniechał uprzedniego poinformowania Sądu w taki sposób, aby możliwe było jeszcze przed rozprawą ponowne wezwanie świadka.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych wskazał, że kwestią sporną było to, czy zawarta przez płatnika składek (...) Firma Produkcyjno - Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. oraz ubezpieczonego S. W. (1) w dniu 1 kwietnia 2016 r. umowa o pracę na stanowisku prezesa zarządu stanowi uzasadniony tytuł obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, wskazanym w art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1, 12 ust. 1, 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1383 ze zm., dalej: ustawa systemowa). Sąd Okręgowy mając na względzie treść art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. wskazał, że skarżący zaprzeczając twierdzeniom pozwanego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla niego ustaleń, winien był w postępowaniu przed Sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących obowiązku ubezpieczeń społecznych, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji. Zakres podmiotowy przymusu ubezpieczeń emerytalnego i rentowego wyznaczają art.

6, 8 i 9 ustawy systemowej, gdyż obowiązkowym ubezpieczeniom podlegają, między innymi, „osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami” (art. 6 ust. 1 pkt 1). Stosownie zaś do zawartej w art. 2 k.p. definicji – pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem, a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę. Dla skuteczności umowy o pracę wystarczy zatem zgodna wola stron, wyrażona w umowie o pracę, wola ta jednak musi obejmować elementy zawarte w definicji stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. Kwestią sporną między stronami była de facto możliwość objęcia S. W. (1) ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika płatnika, w sytuacji pozostawania przez ww. jednym z dwóch większościowych udziałowców spółki, a jak trafnie wskazał na rozprawie pełnomocnik pozwanego, istota sporu koncentrowała się de facto

na zagadnieniu prawnym – nie tyle wykonywanie czynności pracowniczych, co w ogóle możliwość ich wykonywania w reżimie pracowniczym w rozumieniu art. 22 k.p., szczególnie w kontekście braku podporządkowania pracowniczego. Kluczowa dla kierunku rozstrzygnięcia Sądu była, dokonana

na podstawie powyższych ustaleń faktycznych, ocena prawna stosunku wiążącego S. W. (1) i płatnika składek (...) Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa sp. z o.o.

w W. – będącego w spornym okresie i nadal zarówno udziałowcem, a także formalnie

na podstawie badanej w sprawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016r. pracownikiem spółki. Dla porządku przypomnieć należy, iż w polskim prawie nie występuje zakaz zawierania umów o pracę

w odniesieniu do określonych prac czy określonych stanowisk. W spółkach kapitałowych dopuszczalne jest zatrudnianie członka zarządu na podstawie umowy o pracę, choć stosunek członkostwa w zarządzie może wynikać także wyłącznie ze stosunku organizacyjnego, regulowanego przepisami kodeksu spółek handlowych. Przepisy prawa nie zabraniają również zawierania przez wspólników czy członków zarządu umów o pracę ze spółką dotyczących obowiązków wykraczających poza zakres zarządu spółką. Wyjątkiem są tu jednoosobowe spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

i tzw. spółki rodzinne. Przyczyną wykluczającą stosunek pracy jest nie rodzaj wykonywanych zadań, lecz charakter więzi łączącej spółkę z zarządcą (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 7 lipca 2016 r., III AUa 197/16). Sąd Okręgowy dokonał analizy podporządkowania pracowniczego wskazując, że w spółce kapitałowej pracodawcą jest ta spółka, a nie jej akcjonariusz lub udziałowiec, jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, że jednoosobowa spółka z o.o. – a także, tzw. spółka rodzinna stanowi w istocie szczególną formę prowadzenia działalności

na „własny” rachunek, oddzielony od osobistego majątku jedyne go wspólnika jedynie przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej. Z tego punktu widzenia oraz w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, 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. 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; z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10; wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 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; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11i przytoczone

w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo). W ocenie Sądu Okręgowego, iż nie było możliwości objęcia S. W. (1) ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika płatnika składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. zatrudnionego na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r., będącego równocześnie jednym z dwóch większościowych wspólników tejże spółki, mającej bezsprzecznie charakter spółki rodzinnej. Iluzoryczne było bowiem w okolicznościach przedmiotowej sprawy stwierdzenie podporządkowania pracowniczego S. W. (1) jako elementu istotnego dla umowy o pracę. Jak nadto wynika z akt sprawy umowę o pracę zawartą ze S. W. (1) w dniu 1 kwietnia 2016 r. na czas określony od daty zawarcia umowy do dnia 31 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezesa zarządu za wynagrodzeniem w kwocie 6.000 zł brutto w imieniu płatnika składek podpisał wiceprezes zarządu B. W. (1) (syn S. W. (1)).

Na podstawie aneksu z dnia 31 grudnia 2016 r., umowa o pracę została przedłużona do dnia 31 grudnia 2017 r. na analogicznych warunkach. Sąd Okręgowy zważył, iż pozwany – trafnie – stwierdził w uzasadnieniu spornej decyzji, iż badana w sprawie umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r. została zawarta ze S. W. (1) jako członkiem zarządu spółki z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h., bowiem nie przez radę nadzorczą ani pełnomocnika powołanego uchwałą walnego zgromadzenia wspólników. Co prawda pozwany równocześnie wskazał i przyznał, że nie kwestionuje, iż do nawiązania umownego stosunku pracy doszło w drodze czynności konkludentnych, jednakże

w kontekście stwierdzenia braku pracowniczego charakteru zatrudnienia S. W. (1) faktycznie realizującego czynności związane z zarządzaniem firmą jako prezesa, a także bezspornie fizycznie pracującego na jej rzecz, ale przy braku cech podporządkowania pracowniczego, o jakich była mowa wyżej, kwestia ta nabiera ponownie szczególnego znaczenia jako brak skutecznego tytułu prawnego do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. O ile jako prezes został dopuszczony do świadczenia pracy, jednakże czynności te nie nosiły znamion charakterystycznych dla stosunku pracy, o jakim mowa w art. 22 k.p. Co jest kluczowe w sprawie w kontekście kierunku jej rozstrzygnięcia, jako osoba pełniąca funkcję członka zarządu płatnika składek i wspólnik większościowy, S. W. (1) jako jedyny reprezentował spółkę w kontaktach

z kontrahentami, negocjował i organizował zamówienia w przetargach organizowanych przez nadleśnictwa m.in. w S., w zakresie w którym współpracował z D. N. – ustalając kontraktację drewna, harmonogramy dostaw czy terminy płatności (kontakty te nawiązał i utrzymywał jeszcze ok. 2012 r., w okresie współpracy z matką K. W. przy wykonywaniu jej działalności gospodarczej pod firmą (...) w W.). Zajmował się

on wszystkimi kwestiami administracyjno-biuroowymi: wystawiał faktury, dokumenty KP, WZ, zestawienia sprzedaży (sprawy księgowe i kadrowe prowadziła księgowa B. W. (2), prywatnie jego żona), podpisywał dokumenty w imieniu spółki. Prowadził całokształt kontaktów

z klientami w sprawach zamówień, ich pozyskiwania, zajmował się także dostarczaniem zamówień (drewna) do klientów. Odpowiadał za całokształt kontaktów z organami administracji i urzędami (pozwany organ, organy skarbowe). Kontaktował się z instytucjami bankowymi w zakresie warunków udzielania spółce kredytów. Odpowiadał także za utrzymanie sprawności i przygotowanie do pracy samochodów i maszyn spółki (posiada wykształcenie zawodowe kierowcy i mechanika). Wykonywał nadto pracę fizyczną w zakresie obróbki drewna, pakowania, składowania i dowożenia do klientów. Okoliczności powyższe wynikają tak z zeznań samego ubezpieczonego, jak i pozostałych przesłuchanych w sprawie osób – były one spójne, miarodajne, wzajemnie się uzupełniały. Zeznania te Sąd uznał w powyższym zakresie za wiarygodne w całości. W ocenie Sądu Okręgowego, w ten sposób ubezpieczony skupiał w swoich rękach dużą część kapitału właścicielskiego i jako członek zarządu nie mógł sam powierzyć sobie prowadzenia zarządu spółki w formie stosunku pracy. W takiej sytuacji nie może być mowy o pracowniczym podporządkowaniu, skoro jedna osoba fizyczna występowałaby w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jednego z dwóch wspólników (równocześnie większościowego udziałowca), a więc właściciela dużej części kapitału, osoby także wykonującej uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników oraz w charakterze pracownika spółki. Ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne obciąża w takim stosunku prawnym de facto jedynego wspólnika, który jednocześnie jako pracownik świadczyłby pracę na rzecz samego siebie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/2003 i powołane w nim orzeczenia). Do analogicznych zależności dochodzi w przypadku ww. spółek rodzinnych, kiedy jedynymi wspólnikami i członkami zarządu są małżonkowie, a pomiędzy małżonkami istnieje majątkowa wspólność małżeńska – lub w sytuacji, z jaką Sąd miał do czynienia w sprawie niniejszej, a więc sytuacji, w której kapitał znajduje się w rękach ojca (S. W. (1)), matki ubezpieczonego (K. W.) i syna ubezpieczonego (świadek B. W. (1)), stanowiących

de facto majątek rodzinny, zarządzany przez ubezpieczonego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozostawia w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości, że to S. W. (1) samodzielnie decydował o wszelkich sprawach dotyczących funkcjonowania spółki płatnika składek. Zajmował się on prowadzeniem bieżących spraw spółki, jej reprezentacją przed podmiotami trzecimi

i przy zawieraniu kontraktów handlowych oraz sygnowaniem wszelkich dokumentów związanych

z jej działalnością. Ponadto podejmował on wszelkie decyzje gospodarcze, poszukiwał kontrahentów, podpisywał dokumenty, przygotowywał i dbał o maszyny czy pojazdy, dokonywał oceny warunków handlowych zawieranych umów oraz sprawował nadzór nad prowadzonymi zleceniami (pod kątem prawidłowości ich wykonania, terminowości, rozliczeń). Nie ulega więc wątpliwości, iż oprócz wypełniania obowiązków związanych stricte z prowadzeniem zarządu spółki – zajmował się także czynnościami technicznymi związanymi z realizacją umów zawieranych przez spółkę i decydował

o kierunku rozwoju tego podmiotu, a poza tym również pracował fizycznie na rzecz spółki w zakresie obróbki drewna. Zakres i rodzaj wykonywanych przez odwołującego zadań oraz niczym nie ograniczone sprawowanie przez niego pieczy nad spółką prowadzi do wniosku, iż pomimo posiadania blisko połowy udziałów (1.200 z 2.460) przez jego matkę K. W., nadal samodzielnie S. W. (1) prowadził działalność gospodarczą w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jego syn, pomimo posiadanych udziałów, nie miał wpływu na kierunek rozwoju spółki i nie kontrolował pracy wykonywanej przez wnioskodawcę. Podkreślenia wymaga, że nie miał on również doświadczenia w branży, w której działa płatnik składek, w przeciwieństwie do swojego ojca, który doświadczenie takie posiadał z okresu współpracy ze swoją matką K. W. przy działalności, którą wykonywała ona do 2014 r. pod firmą (...)

w W.. Jako osoba zatrudniona doraźnie na podstawie umów zlecenia był więc B. W. (1) podwładnym wnioskodawcy, a jako mniejszościowy wspólnik nie miał żadnego wpływu na działalność spółki. W żadnej mierze nie ma podstaw w ocenie Sądu do przyjęcia, jak to sugerowała świadek B. W. (2), że S. W. (1) miał odpowiadać przed sobą samym oraz synem jako zarządem spółki, raportować czy działać w ramach reżimu podporządkowania w stosunku do B. W. (1) lub że mieli się oni kontrolować wzajemnie. Potwierdzają to tylko okoliczności takie, że biuro spółki działało – w osobie S. W. (1) właśnie –

co do zasady w godzinach 9:00-17:00, jednakże przy wyjeździe z drewnem do klienta lub w innej sprawie, wywieszał on informację o dostępności pod telefonem i zamykał biuro oraz plac. B. W. (1) nie przyjeżdżał codziennie do pracy.

Tym samym, S. W. (1) we własnym zakresie i samodzielnie podejmował decyzje o tym, czym w zakresie działalności spółki zajmuje się

w danym momencie, jakie czynności wykonuje. Nie miał żadnego przełożonego ani osoby, której raportował wykonywanie pracy. B. W. (1) faktycznie nie sprawował żadnej kontroli nad czynnościami realizowanymi przez S. W. (1), który w zasadzie samodzielnie sprawował nadzór nad działalnością zarządzanego przez siebie podmiotu, na rzecz którego też jako jedyna osoba stale wykonywał pracę (spółka nie zatrudniała przecież wówczas innych pracowników). Dlatego też Sąd uznał, iż sporny stosunek pracy nie posiadał konstytutywnej cechy tego stosunku jaką jest wykonywanie działalności zarobkowej na rzecz i ryzyko innej osoby w warunkach podporządkowania. Nie sposób uznać, iż S. W. (1) – będąc większościovym udziałowcem spółki i pełniąc faktyczny właścicielski nadzór nad pracą zarządu – świadczyłby pracę z zachowaniem elementu podporządkowania, o jakim mowa w art. 22 k.p. Nie sposób więc uznać, że jako pracownik nie ponosił on ryzyka gospodarczego i socjalnego w związku z wykonywaniem tej pracy, albowiem poczynienie odmiennej konkluzji wymagałoby przyjęcia fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami większościovego wspólnika (i interesami jego spółki), a jego interesami jako pracownika spółki (analogicznie Sąd Najwyższy w przytaczanym już wyroku z dnia

9 września 2004 r., I PK 659/2003, OSNP 2005/10 poz. 139). W ocenie Sądu Okręgowego, ubezpieczony – będąc większościovym wspólnikiem i jednym z 2 członków zarządu – nie świadczył pracy w ramach podporządkowania pracowniczego, albowiem sam nadawał kierunek rozwoju spółki, sam kontrolował jej działalność, sam zawierał kontrakty i nadzorował realizowane zlecenia. Nie podlegał on żadnym pracowniczym ograniczeniom, a wszelkie czynności wykonywane w ramach spornego stosunku pracy (w tym prace fizyczne, w których niekiedy wspierał go syn B. W. (1), będący drugim udziałowcem i drugim członkiem zarządu) wykonywał w istocie na rzecz podmiotu, którego był właścicielem, o którego bycie w praktyce samodzielnie decydował. Obowiązki wynikające z Kodeksu spółek handlowych oraz faktyczny zakres i rodzaj czynności podejmowanych przez B. W. (1) w żaden sposób nie ograniczały jego ojcu możliwości swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, gdyż

w istocie nie podlegał on kierownictwu walnego zgromadzenia, drugiego wspólnika czy też spółki jako podmiotu gospodarczego. Okoliczność powyższą potwierdza także, odnotowany przez pozwanego fakt, iż nie posiadał on pisemnego zakresu obowiązków. Skoro nie występowało pracownicze zatrudnienie S. W. (1) w spółce w okresie objętym decyzją, to nie zaistniały przesłanki, wynikające z przytoczonego wyżej art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, do objęcia go ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zawartej umowy o pracę. Reasumując Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. i cytowanych wyżej przepisów orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku. W punkcie drugim wyroku Sąd Okręgowy, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

w związku z § 102 k.p.c., odstąpił od obciążania skarżącej spółki i uczestnika postępowania kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie przeciwnej. W zakresie sytuacji majątkowej, zważyć należy, iż ustalenie prawidłowości spornej decyzji przesądza o wyłączeniu S. W. (1)

z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i w konsekwencji ma wpływ na brak prawa do świadczeń (zasiłek chorobowy). Nie posiada on innych źródeł utrzymania. Z kolei rachunek zysków i strat płatnika składek według stanu na dzień 31 grudnia 2015 r. wykazywał stratę w kwocie 972 zł. Sąd uwzględnił także okoliczność, iż warunki i sytuacja relacji kapitału i uprawnień właścicielskich w

spółce, umożliwiających w świetle obowiązujących przepisów prawidłowe i skuteczne zatrudnienie pracownicze członków zarządu w spółce z o.o. nie jest wiedzą powszechną, zatem charakter

i przedmiot sprawy także uzasadniają zastosowanie art. 102 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego obciążenie płatnika składek oraz S. W. (1) kosztami zastępstwa procesowego pozwanego organu (przy wskazanej przez pozwanego wartości przedmiotu sporu 30.951 zł – 2.400 zł) kłóciłoby się z obiektywnym poczuciem sprawiedliwości oraz z zasadami słuszności, co mając

na uwadze Sąd rozstrzygnął, jak w punkcie drugim wyroku.

Apelację od wyroku wywiódł płatnik składek (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W., a z jej treści wynikało, że zaskarżyła punkt pierwszy orzeczenia.

Wyrokowi zarzucono:

1) błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że:

- S. W. (1) samodzielnie podejmował decyzje w spółce, podczas gdy były one podejmowane również przez drugiego większościowego udziałowca K. W. działająca za pomocą pełnomocnika S. W. (2) oraz przez B. W. (1),

- w (...) Firmie Produkcyjno – Handlowo - Usługowej Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie było osoby, w stosunku do której S. W. (1) mógłby wykonywać pracę podporządkowaną,

- skarżąca w chwili składania wniosku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania K. B. wiedziała, że nie pracuje on już w Nadleśnictwie W., podczas gdy jest

to informacja, którą skarżący powziął przed rozprawą, próbując ustalić, czy K. B. stawi się na posiedzeniu wyznaczonym na dzień 19 kwietnia 2017 r., nadto już po posiedzeniu skarżąca ustaliła, że w chwili doręczenia zawiadomienia o terminie był on jeszcze pracownikiem Nadleśnictwa W., w związku z czym został on prawidłowo zawiadomiony i terminie,

2) naruszenie przepisu art. 22 k.p. poprzez przyjęcie, że stosunek między spółką a S.

W. nie posiada konstytutywnych cech stosunku pracy w postaci podporządkowania, podczas gdy w zakresie czynności związanych z obróbką drewna podporządkowany był on B. W. (1) oraz K. W., która swoje uprawnienia wykonywała za pośrednictwem swojego pełnomocnika S. W. (2).

Mając na uwadze powyższe wniesiono o: dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań S. W. (2) na okoliczność charakteru pracy wykonywanej przez S. W. (1), zakresu jego obowiązku, podporządkowania autonomicznego, podejmowaniu przez nią decyzji

w imieniu K. W.; dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów dołączonych do apelacji na okoliczności szczegółowo wskazane w uzasadnieniu; zmianę wyroku poprzez ustalenie istnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniu przez S. W. (1), ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie

od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca spółka zarzuciła Sądowi Okręgowemu, że pominął kwestie związane z rolą K. W. w funkcjonowaniu spółki. W toku postępowania S. W. (1) wskazywał, że jego matka K. W. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa (...). Po przejęciu (...) sp. z o.o. K. W. pozostała właścicielem prawie połowy udziałów w (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. Z uwagi na chorobę w 2015 r. K. W. udzieliła pełnomocnictwa w formie aktu notarialnego wnuczce S. W. (2), która w jej imieniu dokonywała wszelkich czynności związanych z funkcjonowaniem spółki, w tym wniesienia jej jako aport do (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. S. W. (2) ukończyła studia na kierunku zarządzania, dlatego wolą K. W. było, aby zajęła się prowadzeniem rodzinnej firmy, wprowadzeniem różnych optymalizacji finansowych

i wypracowywaniem zysku. S. W. (2) zajmowała się więc analizą dokumentów księgowych, często zostawiając adnotacje i uwagi dotyczące dalszego postępowania i zasadności wydatków na ich odwrócie, uwagi te były przeznaczone dla S. W. (1). W ocenie skarżącej należy

je interpretować jako przejaw podporządkowania S. W. (1) w zakresie wykonywanych przez niego obowiązków związanych z obróbką drewna. Równocześnie, z uwagi

na postępujące problemy zdrowotne (problemy neurologiczne z kręgosłupem oraz zwyrodnienia stawów barkowych) zdecydował on o zmniejszeniu swojej roli jako prezesa na rzecz B. W. (1). W ramach tych czynności B. W. (1) nadzorował działania ojca

i analizował wykonywane przez niego prace pod kątem możliwości wprowadzenia ulepszeń

i dokonywania oszczędności, nadto zaczął reprezentować spółkę w relacjach z podmiotami trzecimi, zawierając różne umowy (np. umowa dzierżawy). Nie bez znaczenia jest również fakt, że B. W. (1) studiował na Politechnice G., na kierunku mechanika, stąd dokonywał analizy wydatków i czynności związanych z eksploatacją posiadanych

przez skarżącą samochodów, wiążące uwagi w tym zakresie, przeznaczone dla S. W. (1) zostawiał na odwrocie tych dokumentów. Sąd w dokonanych ustaleniach zmarginalizował rolę B. W. (1) i wpływ na zarządzenie spółką, która była istotna od samego początku funkcjonowania skarżącego.

Skarżąca spółka wskazała również, że należy dokonać rozgraniczenia czynności wykonywanych przez S. W. (1) jako prezesa spółki, związanych z jej reprezentacją od czynności związanych z nieskomplikowaną, choć trudną pracą fizyczną przy obróbce drewna. S. W. (1) pytany o to, na czym polegają jego obowiązki w firmie wymienił czynności techniczne, związane głównie z pracą fizyczną: przetwarzaniu drewna (cięciu, łupaniu, załadunku, rozładunku, obsłudze samochodów. Nie jest prawdą, że po przejściu S. W. (1) na zwolnienie nikomu nie zostały powierzone jego czynności. Prace związane z obróbką drewna czasowo przejął B. W. (1). Powyższe świadczy o tym, że istniała realna potrzeba zatrudnienia kogoś wykonującego czynności na tym stanowisku, wybór formy prawnej zatrudnienia nie powinien niweczyć realności tej potrzeby.

W ocenie skarżącej sam fakt, że S. W. (1) był równocześnie pracownikiem i prezesem zarządu nie przesądza o braku możliwości uznania, że stosunek łączący go ze spółką nie był stosunkiem pracy. W tych stosunkach zachodziło rozdzielenie funkcji pracodawcy i pracownika. S. W. (1) wykonywał pracę na rzecz odrębnego podmiotu (spółki) i podlegał ekonomicznej zależności od pracodawcy. Sposób wykonywania obowiązków prezesa zarządu mieścił się w modelu tzw. autonomicznego podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy. Nadto S. W. (1) otrzymywał również polecenia bezpośrednio od innych udziałowców lub reprezentujących ich pełnomocników, tj. od S. W. (2) i B. W. (1). Istotnym jest również to że S. W. (1) wykonywał głównie czynności, które nie są charakterystyczne dla funkcji prezesa zarządu. W zakresie tych funkcji związanych z obróbką drewna, eksploatacją floty samochodowej czy poziomem ponoszonych przy tych czynnościach wydatków był weryfikowany przez S. W. (2) i B. W. (1). Mimo braku prawidłowej reprezentacji przy zawieraniu umowy o pracę ze S. W. (1)

do nawiązania stosunku pracy doszło w sposób konkludnetny, skoro S. W. (1) rozpoczął wykonywanie powierzonych mu czynności. Istotne znacznie ma również to, że organ rentowy nie kwestionował tej okoliczności.

Skarżąca spółka załączyła do apelacji: dyplom ukończenia studiów (...), pełnomocnictwo dla S. W. (2), umowę dzierżawy, wyniki badań S. W. (1), dokumenty z adnotacjami S. W. (2) oraz B. W. (1) (6 szt.) (k. 86-95 a.s.).

Apelująca spółka do pisma procesowego z dnia 13 czerwca 2017 r. załączyła faktury z komentarzami osób je zatwierdzającymi (k. 101-120 a.s.).

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja (...) Firmy Produkcyjno – Handlowo - Usługowej sp. z o.o. w W. nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu było, czy S. W. (1) od dnia 1 kwietnia 2016 r. podlegał z tytułu zatrudnienia pracowniczego u płatnika składek ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dokonana przez Sąd Okręgowy ocena mieści się w granicach statuowanych treścią art. 233 k.p.c. i nie wzruszają jej zarzuty apelacji.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). W razie przekroczenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wadliwa jest przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące

jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa. Sąd Apelacyjny w Poznaniu

w wyroku z dnia 16 listopada 2005 r. I ACa 447/05, LEX nr 177024 wskazał, że zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie.

Nadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki

w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr 186115).

W ocenie Sądu II instancji Sąd Okręgowy przeprowadził prawidłowe, wnikliwie

i szczegółowe postępowanie dowodowe, w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z art. 233 § 1 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Apelująca spółka bezpodstawnie zarzucała błąd w ustaleniach faktycznych poprzez pominięcie – jej zdaniem – czynności podejmowanych przez K. W. działającą przez pełnomocnika S. W. (2) oraz uznanie, że nikt nie nadzorował pracy S. W. (1). Postępowanie dowodowe wykazało, że w spornym okresie S. W. (1) nie podlegał pracowniczemu autonomicznemu podporządkowaniu, gdyż jako prezes zarządu posiadający wieloletnie doświadczenie w branży związanej ze sprzedażą drewna podejmował on wszelkie decyzje związane z funkcjonowaniem spółki.

Ponadto skarżąca spółka niezasadnie kwestionowała oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka K. B. (byłego pracownika Nadleśnictwa). Sąd Okręgowy pominął dowód z jego zeznań na podstawie art. 217 § 3 k.p.c., gdyż okoliczności, na które skarżąca spółka powołała go na świadka, nie były przez organ rentowy kwestionowane. Ponadto świadek D. N. (pracownik Nadleśnictwa) zeznała na okoliczność zatrudnienia S. W. (1) w odwołującej się spółce i jego kontaktach z Nadleśnictwem. W tym zakresie twierdzenia dotyczące tego, czy K. B. był pracownikiem Nadleśnictwa w chwili składania wniosku dowodowego nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne

i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Przechodząc do podstawy materialnoprawnej wskazać należy, że dla objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych /t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa/). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia

i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 26 lutego 2013 r.,

I UK 472/12, LEX nr 1356412; 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku

prawnego służącego pozyskiwaniu „pracy” jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX

nr 2057610; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX

nr 2026236). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia

o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa

i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2017 r., 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 cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategoriálną. 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. Problem ten dotyczy także wspólników spółek kapitałowych i zarazem członków zarządów tych spółek.

Przekaz płynący z lektury przepisów Kodeksu spółek handlowych pozwala na podkreślenie, że relacje zachodzące pomiędzy wspólnikami a spółką kapitałową mają charakter korporacyjny. Podobnie powiązania tych podmiotów z osobami fizycznymi pełniącymi funkcję członka zarządu cechuje aspekt natury organizacyjnej. Powyższe relacje, mające swoje źródło w prawie handlowym, nie pozostają obojętne dla zatrudnienia pracowniczego. Pojawia się pytanie o możliwości zatrudniania na pracowniczych warunkach osób będących jednocześnie udziałowcami lub akcjonariuszami tych spółek. Panuje w tym zakresie zgodny pogląd, że nie ma przeciwwskazań prawnych w łączeniu roli pracownika i udziałowca lub akcjonariusza. Spółka kapitałowa jest odrębną osobą prawną, a jednocześnie samodzielnym przedsiębiorcą. Z posiadaniem udziałów lub akcji nie wiąże się obowiązek świadczenia pracy. Skoro spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, podobnie jak spółka akcyjna, ma odrębny byt prawny, to należy oddzielić prawa i obowiązki jej wspólnika wynikające

z udziału kapitałowego (wkładu) w spółce od zatrudnienia w niej tego wspólnika jako pracownika. Pracodawcą jest więc spółka. Jeśli chodzi o zatrudnienie wspólnika spółki kapitałowej w charakterze członka zarządu tej spółki warto zauważyć, że powierzenie obowiązków członka zarządu w tego rodzaju spółce nie determinuje ustaleń stron co do rodzaju i warunków regulacji w zakresie świadczenia pracy związanej z pełnioną funkcją. Nasuwa się jednak pytanie, czy spółka kapitałowa może w każdym wypadku uregulować status prawny członka zarządu, będącego jednocześnie udziałowcem, przez zatrudnienie go na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z art. 151 k.s.h. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością może utworzyć jedna lub więcej osób (analogiczne rozwiązanie przewiduje art. 301 k.s.h. dla spółek akcyjnych). Zatem, wspólnik chcący pełnić funkcję członka zarządu może być jedynym udziałowcem albo współudziałowcem. Dodatkowo, przepis art.

201 § 2 k.s.h. stanowi, że zarząd spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może się składać z jednego lub większej ilości członków (identyczną treść zawiera art. 368 § 2 k.s.h. odnośnie do spółki akcyjnej). Zestawienie przepisów prowadzi do wniosku, że zatrudnienie wspólnika w charakterze członka zarządu może zachodzić w różnych konfiguracjach.

W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 227 oraz wyroki z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 159; z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 Nr 2, poz. 66; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takim przypadku wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.P. 2009 nr 5, s. 268-271, z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145).

Odmienne ocenia się sytuację, w której jedyny wspólnik spółki kapitałowej zostaje jedynym członkiem zarządu. Taka konstrukcja prawna jest dopuszczalna na gruncie prawa handlowego. Mogłoby się wydawać, że również na gruncie prawa pracy nie ma przeciwwskazań prawnych

do zawarcia w takim przypadku umowy o pracę. Można argumentować, że zarówno wspólnik, jak i spółka mają odrębną osobowość prawną. Zatem, to przeciwstawienie podmiotowości spółki i wspólnika w zakresie powiązań organizacyjnych i majątkowych czyni zawierane przez nich stosunki prawne klarownymi. Sąd Najwyższy analizując takie stany faktyczne podjął wątpliwości co do możliwości nawiązywania stosunków pracy w sytuacji, gdy ma on połączyć jedynego wspólnika i spółkę, przy czym przedmiotem więzi pracowniczej mają być obowiązki jednoosobowego członka zarządu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017r., II UK 451/16, LEX nr 2427158).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dozwolone jest zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także na stanowiskach zarządczych, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na

rzecz spółki, wynikało, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego

z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Z kolei dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego wspólników w dwuosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego

z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

W piśmiennictwie przyjmuje się, że niedopuszczalne jest, aby wspólnik handlowej spółki osobowej zawarł ze spółką umowę o pracę, której przedmiotem byłoby prowadzenie spraw lub reprezentowanie spółki. Są to, co do zasady, uprawnienia i obowiązki wspólnika wynikające wprost z kodeksu spółek handlowych. W takiej sytuacji wspólników wiąże umowa spółki. Aby pomiędzy wspólnikiem a spółką nawiązany został stosunek pracy, konieczne jest zachowanie elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (art. 22 § 1 k.p.). Oznacza to, że praca musiałaby być świadczona w faktycznym podporządkowaniu pracodawcy i przy wyraźnym rozróżnieniu od obowiązków wspólnika. Sam fakt podpisania dokumentu zatytułowanego „umowa o pracę” ze wspólnikiem nie przesądzi o tym, że stosunek pracy zostanie nawiązany. Jeżeli uda się oddzielić obowiązki wspólnika, wynikające ze stosunku pracy, i te, których podstawą ma być umowa spółki, wówczas dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę pomiędzy spółką a wspólnikiem. W szczególności, jeżeli ten ostatni posiada indywidualne kwalifikacje, w oparciu o które może świadczyć pracę dla spółki. Zakres świadczonej pracy będzie wynikał wtedy z umowy o pracę. Wówczas wspólnik-pracownik będzie podporządkowany spółce, tj. wspólnikom prowadzącym jej sprawy. Poza tym podlegać będzie przepisom prawa pracy (<http://www.gazetapodatkowa.govin.pl/zatrudnianie-wspolnikow-i-czlonkow-organow-w-spolkach,archiwum,spisdodatkov,3752,1371.html>).

Mając na względzie powyższe rozważania prawne wskazać należy, że Sąd Okręgowy trafnie i wnikliwie dokonał oceny stosunku prawnego łączącego S. W. (1) ze skarżącą spółką uznając, że jako „pracownik” na stanowisku prezes zarządu nie podlegał on pracowniczemu podporządkowaniu względem pracodawcy. Sąd I instancji wziął pod uwagę całokształt okoliczności sprawy dokonując oceny roli S. W. (1) w prowadzeniu działalności gospodarczej przez jego matkę oraz charakteru rodzinnej spółki i relacji z tego wynikających.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zarzuty apelującej spółki były chybione i nie mogły podważyć trafności wniosków zawartych w zaskarżonym orzeczeniu.

Przypomnieć należy, że S. W. (1) przez wiele lat nie był zgłoszony z żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, a w latach 2010-2015 był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna jednocześnie aktywnie uczestniczył w działalności gospodarczej prowadzonej przez jego matkę K. W. w zakresie handlu drewnem we współpracy z nadleśnictwem oraz jego obróbką (cięciem, łupaniem) i sprzedażą kontrahentom. Był on jedyną osobą, która kontaktowała się z Nadleśnictwem w sprawie sprzedaży drzewa od około 2012 r. (zeznania świadka D. N. –k. 39-40 a.s., zapis na płycie CD 00:41:59-00:55:50, płyta CD k. 45 a.s.).

W związku ze złym stanem zdrowia K. W. ostatecznie powstała (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W. (wcześniej (...) sp. z o.o.

w W.), a aportem do niej wniesiono przedsiębiorstwo matki ubezpieczonego K. W. zachowując znaną już kontrahentom nazwę działalności.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego z powyższego ciągu zdarzeń należy wyciągnąć wniosek,

że S. W. (1) od wielu lat aktywnie uczestniczył w działalności gospodarczej swojej matki - (...) K. W. w W., następnie przejął wszystkie obowiązki jako prezes zarządu (...) Firma Produkcyjno – Handlowo - Usługowa sp. z o.o. w W.. Z KRS wynika,

że współnikami w spółce są S. W. (1) (posiadający 1.260 udziałów o wartości łącznej 63.000 zł) oraz jego matka K. W. (posiadająca 1.200 udziałów o wartości łącznej 60.000 zł). W skład zarządu płatnika składek wchodzi S. W. (1) jako prezes zarządu oraz jego syn B. W. (1) jako wiceprezes zarządu. Ponadto B. W. (3) jako wspólnik spółki posiada udziały (poniżej 10) i nie podlega ujawnieniu w KRS.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego S. W. (1) jako większościowy udziałowiec decydował samodzielnie o funkcjonowaniu i rozwoju spółki. Ilość udziałowców i stosunek podziału udziałów miał stworzyć iluzję, że w tej firmie rodzinnej decyzje są podejmowane wspólnie.

Apelujący próbował nieudolnie wykazać, że decyzje w spółce były podejmowane przez drugiego udziałowca K. W. działającą za pomocą pełnomocnika S. W. (2) oraz przez B. W. (1).

Niewątpliwie z uwagi na zły stan zdrowia K. W. (wylew 2014 r.) nie mogła faktycznie wykonywać swojej działalności gospodarczej, a następnie osobiście nadzorować jako pracodawca wykonywania czynności pracowniczych przez S. W. (1).

W dniu 29 kwietnia 2015 r. udzieliła ona wnuczce S. W. (3) pełnomocnictwa, które głównie dotyczyło spraw życia codziennego (administrowania jej majątkiem; zaciągania zobowiązań finansowych; wymeldowania/zameldowania; odbioru dokumentów, korespondencji) oraz w zakresie działalności gospodarczej – wniesienia przedsiębiorstwa mocodawczyni jako aportu do dowolnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w zamian za udziały w tej spółce i o wartości na warunkach według uznania pełnomocnika (pełnomocnictwo – k. 88-89 a.s.).

Z zakresu pełnomocnictwa wynika jedynie, że S. W. (2) jako pełnomocnik K. W. mogła wnieść przedsiębiorstwo mocodawczyni jako aport do dowolnej spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością, co też się stało. Nie wynika jednak z tego pełnomocnictwa, że S. W. (2) pełniła jakąkolwiek rolę w spółce. Nie wykazano aby była ona np. prokurentem czy pełnomocnikiem spółki. Znamiennym jest, że nie została złożona umowa spółki. Nie uszło uwadze Sądu Apelacyjnego, że kwestia nadzoru pełnionego przez S. W. (2) nad wykonywaniem przez jej ojca obowiązków pracowniczych pojawiła się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego. Nie było żadnych przeszkód, aby złożyć stosowne wnioski dowodowe przed Sądem Okręgowym. Ponadto wbrew twierdzeniom apelującej, postępowanie dowodowe nie wykazało, aby S. W. (2) (ukończyła studia na kierunku zarządzania), zgodnie z wolą K. W., zajęła się prowadzeniem rodzinnej firmy, wprowadzeniem różnych optymalizacji finansowych i wypracowywaniem zysku.

Sąd Odwoławczy nie podzielił stanowiska apelującej spółki jakoby nadzór z ramienia pracodawcy był sprawowany przez B. W. (1) (wiceprezesa).

Podkreślić należy, że S. W. (1) przesłuchany w charakterze strony zeznał, że zajmował się pracą fizyczną związaną z obróbką drewna oraz wykonywał wszystkie prace administracyjno-biurowe związane z zarządzaniem firmą. Sam decydował co jest do wykonania i w jakim czasie. Biuro spółki działało co do zasady w godzinach 9:00-17:00, jednakże przy wyjeździe z drewnem do klienta lub w innej sprawie, ubezpieczony wywieszał informację o dostępności pod telefonem i zamykał biuro oraz plac. Natomiast B. W. (1) przyjeżdżał do pracy, gdy był potrzebny, wtedy razem z ojcem jechali do banku lub klienta. Gdy nie było pracy to syn jeździł i rozwoził ulotki (przesłuchanie w charakterze strony S. W. (1) – k. 42-43 a.s., zapis na płycie CD 01:34:21-01:55:26, płyta CD – k. 45 a.s. w zw. z k. 38-39 a.s., zapis na płycie CD 00:16:13-00:39:05, płyta CD – k. 45 a.s.).

Zaznaczyć również należy, że w sytuacji, gdy B. W. (1) jako wiceprezes zajmował się obróbką drewna to zawierana był z nim umowa zlecenia, a jak wykonywał czynności związane z korepetycjami to zawarto z nim umowę o pracę (zeznania świadka B. W. (2) – k. 40 a.s., zapis na płycie CD 00:56:03-01:23:01, płyta CD – k. 45 a.s.).

S. W. (1) miał faktycznie wykonywać czynności pracownicze jako prezes zarządu od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 5 maja 2016 r., gdyż od dnia 6 maja 2016 r. stał się niezdolny do pracy. Na jego stanowisko nie został zatrudniony na podstawie umowy o pracę innych pracowników, mimo że do wyrokowania przez Sąd Apelacyjny S. W. (1) nie wrócił do pracy jako pracownik. Ta okoliczność obnaża rzeczywisty cel zawarcia umowy o pracę, którym była chęć uzyskania ochrony ubezpieczeniowej z uwagi na chorobę kręgosłupa. Cel ten nie sprzeciwia się ustawie, jednak pod warunkiem faktycznej realizacji stosunku pracy, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

W ocenie Sądu Odwoławczego porównanie zakresów obowiązków i czasu pracy przeznaczonego na prowadzenie działalności spółki przez S. W. (1) i B. W. (1) prowadzi do wniosku, że to S. W. (1) był osobą decydującą i odpowiedzialną za funkcjonowanie spółki, a B. W. (1) de facto mu pomagał. Sąd Okręgowy trafnie ustalił, że pomimo posiadania blisko połowy udziałów (1.200 z 2.460) przez jego matkę K. W., S. W. (1) nadal samodzielnie prowadził działalność gospodarczą w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jego syn, pomimo posiadanych udziałów, nie miał wpływu na kierunek rozwoju spółki i nie kontrolował pracy wykonywanej przez wnioskodawcę. Nie miał on doświadczenia w branży, które pozwoliłoby mu zweryfikować prawidłowość podjętych czynności przez ojca lub wyznaczyć mu zadania do wykonania. Okoliczność studiowania przez B. W. (1) na Politechnice G., na kierunku mechanika, nie jest wystarczającą okolicznością uprawniającą do stwierdzenia, że miał on podstawy do kontrolowania wykonywania czynności pracowniczych przez S. W. (1).

Zdaniem Sądu II instancji S. W. (1) miał całkowitą swobodę działania i to on wytyczał kierunki działania, realizował własne pomysły, gdyż jako jedyny miał doświadczenie tej w branży, działał pod nazwą dobrze znana klientom na rynku i posiadającą renomę. Sam planował, organizował i prowadził działalność na własne ryzyko. Jego status nie miał cech pracownika, który nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

W związku z powyższym uznać należało, że niezasadnym był zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p., gdyż w sprawie nie występował istotny element stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie kierownictwu zatrudniającego podmiotu, co oznacza możliwość wydawania poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że brak było podmiotu niezależnego od S. W. (1), który organizowałby mu pracę przez wydawanie poleceń służbowych i którego nadzorowi mógłby realnie podlegać. Jako prezes zarządu spółki decydował o najważniejszych sprawach spółki i jej interesach, organizując jej działalność.

Ponadto taki sposób zarządzania i kierowania spółką przez S. W. (1) w żadnej mierze nie mieści się 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, ciążących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu. Podkreślić należy, że pojęcie „podporządkowania autonomicznego” występujące w doktrynie i orzecznictwie, nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy. Odkodowując jego treść Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99 (LEX nr 44853) stwierdził, że „podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. Przedmiotowa materia była też przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., I UK 211/14 (LEX nr 1631899), gdzie stwierdzono, że „autonomiczne podporządkowanie pracownicze nie wynika z samej relacji zarządu do walnego zgromadzenia czy do rady nadzorczej spółki z o.o. Jest to pozycja (relacja) wynikająca z prawa handlowego, natomiast autonomiczne podporządkowanie pracownika jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy, z reguły w szczególnym stosunku pracy. Walne zgromadzenie spółki nie sprawuje kierownictwa wobec zarządu spółki, takiego jak w art. 22

k.p., czyli w relacji właściwej dla stosunku pracy. Walne zgromadzenie nie zbiera się i nie podejmuje uchwał dla sprawowania kierownictwa

w takim rozumieniu. Zarząd ma swoją samodzielność w prowadzeniu spraw spółki (art. 201 § 1, art. 204 § 1 i 2 k.s.h.), a skoro walne zgromadzenie nie sprawuje kierownictwa, to również spółka nie sprawuje kierownictwa w rozumieniu art. 22 k.p. wobec zarządu”.

Trzeba również pamiętać, że umowa o pracę jest czynnością prawną kauzalną. Zatem u podstaw jej dokonania leży interes stron w zawarciu takiej umowy jako źródła stosunku pracy.

Celem ustalenia motywów, którymi kierowała się płatnik składek zawierając ze S. W. (1) kwestionowaną umowę o pracę, nieodzowne jest ustalenie racjonalność zatrudnienia i potrzeby zatrudnienia pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z dnia 17 marca 1997 r., 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. W związku z tym nie można tracić z pola widzenia kondycji finansowej spółki, gdyż bilans zysków i strat płatnika składek według stanu na dzień 31 grudnia 2015 r. wykazywał stratę w kwocie 972 zł. Oznacza to, że wynik finansowy spółki nie pozwalała na obciążenie jej wypłatą wynagrodzenia na poziomie 6.000 zł, która byłaby zwiększona o należne składki od pracodawcy. Świadczyłoby to o braku racjonalności działań pracodawcy, który powinien zapewnić sobie płynność finansową i stałe prosperowanie na rynku.

Na marginesie jedynie zaznaczyć należy, że pozwany w uzasadnieniu spornej decyzji wskazał, iż badana w sprawie umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r. została zawarta ze S. W. (1) jako członkiem zarządu spółki z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h., ale nie kwestionował, iż do nawiązania umownego stosunku pracy doszło w drodze czynności konkludentnych. Konstataowanie nieważności umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu z naruszeniem art. 210 k.s.h. nie wyczerpuje zagadnienia pozostawania lub niepozostawania przez strony w stosunku pracy.

Z art. 11 k.p. wynika, że nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z przepisu tego nie wynika nakaz zachowania jakiegokolwiek formy tych oświadczeń pod rygorem nieważności umowy. Rygor taki nie wynika również z art. 29 § 2 k.p., w myśl którego umowę o pracę zawiera się na piśmie. Na gruncie analizy powyższych przepisów

w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, zgodnie z którym - mimo nieważności umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu (która nie podlega konwalidacji) - strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Nieważność umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej nie tworzy zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, nie wyklucza to jednak późniejszego zawarcia umowy o pracę per facta concludentia, jeżeli pracownik został dopuszczony do pracy, wykonywał ją zgodnie z treścią umowy, a spółka uznawała go za pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347; z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346; z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145; z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512; z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243; z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, poz. 487). Natomiast postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazał brak cech podporządkowania pracowniczego w przedmiotowym „stosunku pracy”.

Wnioski dowodowe zgłoszone przez skarżącą spółkę w apelacji w zakresie dopuszczenia dowodu z: zeznań S. W. (2) i dokumentów złożonych w postępowaniu apelacyjnym (miedzy innymi faktur i zapisków osób, które miałyby sprawować nadzór nad S. W. (1)) podlegał oddaleniu jako spóźnione, gdyż zgłoszone zostały dopiero w apelacji

z naruszeniem art. 381 k.p.c. Sąd Apelacyjny podziela przy tym pogląd wyrażany powszechnie w orzecznictwie, zgodnie z którym występujący w art. 381 k.p.c. zwrot: „potrzeba powołania się na nowe fakty i dowody wynika później” nie może być pojmowany w ten sposób, że „potrzeba” ich powołania może wynikać jedynie z tego, iż rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest dla strony niekorzystne, gdyż takie pojmowanie art. 381 k.p.c. przekreślałoby jego sens i rację istnienia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 640/98, OSNP 2000, Nr 10, poz. 389; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r., V CKN 1269/00, LEX nr 569112). Załączona do apelacji dokumentacja została sporządzona przed wydaniem zaskarżonego wyroku i mogła zostać złożona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Również tłumaczenie apelującej spółki, że nie powołała na świadka S. W. (2) z uwagi na stan ciąży, nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego ani apelująca spółka, ani S. W. (1) wbrew swoim twierdzeniom nie wykazali, że faktycznie wykonywał on swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę w reżimie wynikającym z art. 22 §1 k.p., przy czym ciężar dowodu w tym zakresie zgodnie z art. 6 k.c. obciążał ich jako strony umowy, z której wywodził skutki prawne w zakresie objęcia ubezpieczeniem. W postępowaniu cywilnym ustawodawca wprowadził zasadę kontrydiktoryjności, zgodnie z którą strony zobowiązane są zgłaszać okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 187 k.p.c., art. 210 k.p.c.) i dowody na ich oparcie (art. 232 k.p.c.). Z przepisu art. 232 k.p.c. jednoznacznie wynika, że obowiązek wskazania dowodów obciąża stronę i w związku z tym nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron. Reasumując zgodnie art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. inicjatywa dowodowa spoczywa w rękach strony, nie zaś sądu i pouczenia w zakresie konkretnych dowodów nie są obowiązkiem sądu. Tak więc sąd cywilny nie ma już obecnie uprawnień do zarządzania dochodzenia dla ustalenia koniecznych dowodów (zob. Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego, część pierwsza, postępowanie rozpoznawcze, pod red. T. Erecińskiego, Warszawa 2003, tom I, s. 490). Stąd wnioszek, że to strony są gospodarzami procesu w postępowaniu cywilnym i to oni powinni zgłaszać wnioski dowodowe na okoliczność podnoszonych przez siebie twierdzeń.

W świetle powyższego uznać należało, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, albowiem bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego, wobec czego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd Apelacyjny orzekł uwzględniając zasadę odpowiedzialności za wynik procesu – art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 108 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 3 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) mając na względzie ustaloną wartość przedmiotu zaskarżenia w kwocie 2.213,65 zł (protokół rozprawy z dnia 17 kwietnia 2018 r. – k. 163-164 a.s.) liczona jako suma należnych składek na ubezpieczenie społeczne za okres od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 5 maja 2016 r. Pełnomocnik organu rentowego ma prawo do 100 % stawki minimalnej, gdyż w pierwszej instancji sprawy nie prowadził ten sam radca prawny.

SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska SSA Maciej Piankowski