

Sygn.akt III AUa 123/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący sędzia Alicja Sołowińska**

**Sędziowie Sławomir Bagiński**

**Barbara Orehwa-Zawadzka**

**Protokolant Magdalena Zabielska**

po rozpoznaniu na rozprawie 28 kwietnia 2021 r. w B.

**sprawy z odwołania U. C., (...) Sp. z o.o.**

**przy udziale zainteresowanego P. B.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie

**na skutek apelacji U. C., (...) Sp. z o.o.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 23 stycznia 2018 r. sygn. akt III U 409/17

**I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I i poprzedzającą go decyzję z 13 września 2017r. i ustala, że U. C. podlega jako pracownik spółki z o.o. (...) w E. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 12 października 2016r.,**

**II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz (...) spółka z o.o. kwoty po 90 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**III. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz U. C. kwotę 300 (trzysta) złotych i na rzecz (...) spółka z o.o. kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie kasacyjne oraz apelacyjne.**

S. B. A. S. B. Z.

Sygn. akt. III AUa 123/21

## UZASADNIENIE

Decyzją z 13.09.2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że U. C. od 12.10.2016 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek - (...) Sp. z o.o. w E..

Odwołania od tej decyzji złożyli: U. C. oraz (...) Sp. z o.o. w E.. Odwołujący wnieśli o uwzględnienie odwołań poprzez zmianę decyzji i uznanie, iż U. C. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym oraz wypadkowym od dnia 12.10.2016 r. oraz zasądzenie od organu na rzecz odwołujących kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 23 stycznia 2018 r. oddalił odwołanie (...) Sp. z o.o. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z 13 września 2017 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że U. C. (ur. (...)) w dniu 12.12.2008 r. ukończyła studia na Uniwersytecie Przyrodniczym we W. na kierunku architektura krajobrazu, uzyskując tytuł magistra inżyniera. 23.10.2009 r. odwołująca rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej pod firmą (...) w E.. Działalność ta polegała na świadczeniu usług związanych z zagospodarowaniem terenów zieleni. Jej pełnomocnikiem był B. C.. Działalność gospodarcza została wykreślona z rejestru w dniu 24.05.2016 r. U. C. była zgłaszana do ubezpieczenia społecznego jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą: od 23.10.2009 r. do 30.11.2011 r., od 27.08.2013 r. do 22.08.2014 r., 12.12.2014 r. do 30.06.2015 r. oraz od 01.07.2015 r. do 07.02.2016 r.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, że 01.03.2016 r. powołana została spółka (...) Sp. z o.o. w E., która nie posiadała rady nadzorczej, a jej organami były zarząd i zgromadzenie wspólników. Jednym ze wspólników była odwołująca, posiadając 90 udziałów o łącznej wartości 4.500 zł. Drugim wspólnikiem był jej mąż - B. C., posiadający 10 udziałów o łącznej wartości 500 zł. Rejestracja umowy spółki nastąpiła 03.03.2016 r. Przedmiot działalności spółki w przeważającej części dotyczył działalności w zakresie specjalistycznego projektowania, ponadto działalności usługowej związanej z zagospodarowaniem terenów zieleni, z oprogramowaniem, w zakresie architektury, przygotowaniem terenów pod budowę itp. Uchwałą nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. z dnia 01.03.2016 r. powołano odwołującą na stanowisko Prezesa (...) sp. z o.o. i od dnia 01.05.2016 r. przysługiwało jej wynagrodzenie w wysokości 1.200 zł. brutto. Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. z dnia 01.08.2016 r. ustalono, że z dniem 01.09.2016 r. U. C. nie będzie otrzymywać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Prezesa spółki, ostatnie wynagrodzenie zostanie wypłacone za miesiąc sierpień. Z wyjaśnień odwołującej wynikało, że w maju i czerwcu na rzecz Spółki realizowała umowy zlecenia. W lipcu 2016 r. dowiedziała się, że jest w ciąży. Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. z dnia 09.10.2016 r. - w sprawie powołania pełnomocnika do zawarcia umowy z członkiem zarządu spółki ustanowiono B. C. pełnomocnikiem do zawarcia z członkiem zarządu spółki - (...) umowy o pracę. Uchwała została podjęta jednogłośnie przez odwołującą oraz B. C. - jej męża. Przedmiotowa umowa została zawarta 12.10.2016 r. na czas nieokreślony pomiędzy odwołującą a Spółką, reprezentowaną przez B. C.. Odwołująca została zatrudniona na stanowisku głównego projektanta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym 5.700 zł brutto plus koszty pracodawcy. Odwołująca była niezdolna do pracy od 3 lutego do 15 marca 2017 r. i wystąpiła z roszczeniem o zasiłek macierzyński od 16 marca 2017 r.

Sąd I instancji stwierdził, że o pozorności umowy o pracę z 12.10.2016 r. zawartej z wnioskodawczynią przesądzał brak podporządkowania i brak możliwości realnego wykonywania zapisów umowy bez jednoczesnego powielania przez odwołującą obowiązków i czynności wykonywanych jako współwłaściciel firmy. Sąd Okręgowy uznał, że nie można mówić o realizowaniu przez odwołującą zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, chociażby z uwagi na fakt, że podnoszona argumentacja odnośnie ilości udziałów posiadanych przez odwołującą w spółce, nie zmienia faktu, iż to ona decydowała o profilu działania firmy, podejmowała decyzje w zakresie realizacji kolejnych zleceń, sama je wykonywała. W ocenie Sądu Okręgowego nie uzyskano żadnych dowodów, które wskazywałyby na wykonywanie przez odwołującą czynności w ramach umowy o pracę pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła odwołująca U. C. oraz (...) Sp. z o.o., którzy tożsamej treści pismami procesowymi zaskarżyli go w całości i zarzucili mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie oraz art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym uznaniu, że umowę o pracę pomiędzy U. C. a Z. (...) zawarto dla pozorów podczas, gdy:

- nie może być mowy o pozorności, gdy po zawarciu umowy pracownik podjął pracę i wykonywał ją, a pracodawca świadczenie to przyjmował, ponadto zamiarem stron było wywołanie skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy,

- zgodnie ze stanowiskiem umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, podczas gdy w przedmiotowej sprawie U. C. została zatrudniona w celu świadczenia pracy i tę pracę rzeczywiście wykonywała, zaś spółka zatrudniając pracownika miała na celu korzystania z jego pracy – powyższe okoliczności świadczą nie o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli, lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia,

- podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji zawarcia umowy pozornej, objęcia prawa czy też o nieważności umowy,

a) art. 22 § 1 k.p. poprzez uznanie, że brak modelowego (tradycyjnie pojmowanego) podporządkowania w stosunku pracy U. C. powoduje, że de facto nie doszło do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy w sytuacji, gdy tradycyjnie pojmowany model podporządkowania ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych oraz pojawia się podporządkowanie mające charakter autonomiczny (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 listopada 2017 r. III AUa 698/17); w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z kodeksu spółek handlowych,

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niedostateczne wyjaśnienie motywów rozstrzygnięcia, w szczególności w części w jakiej Sąd I instancji odwołuje się do poglądów Sądu Najwyższego przyjmując je za własne, jednocześnie nie przybliżając tych poglądów oraz tego w jaki sposób odnoszą się one do rozpoznawanej sprawy.

W konsekwencji wniesiono o uwzględnienie apelacji oraz zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji organu rentowego poprzez ustalenie, iż U. C. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym oraz wypadkowym od 12 października 2016 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Organ rentowy w odpowiedzi na złożoną apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od apelujących na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych – za postępowanie przed Sądem II instancji. Ponadto wniósł o łączne rozpoznanie apelacji płatnika i ubezpieczonej.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z 4 września 2018 r. wydanym w sprawie sygn. akt III AUa 274/18 oddalił apelację i zasądził od U. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego materiału dowodowego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było istnienie tytułu do objęcia wnioskodawczyni U. C. ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w E.. W ocenie Sądu I instancji przyjąć należało, że w rezultacie zawartej w dniu 12 października 2016 r. umowy o pracę nie powstał stosunek prawny odpowiadający kryteriom stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny wskazał, iż judykatura dopuszcza pracownicze zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu. Także na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takim przypadku wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem. Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy trafnie uznał, iż mimo zawarcia umowy o pracę, między stronami nie doszło do nawiązania stosunku pracy i wykonywania pracy w myśl przepisów kodeksu pracy, gdyż brak było faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, tj. elementu podporządkowania. W sensie formalnym, gdzie spółka jako odrębny podmiot zawiera umowę o pracę z osobą fizyczną taki element podporządkowania występuje, natomiast w sensie faktycznym nie występuje, gdyż rzeczywiste decyzje za tę spółkę podejmuje ta sama osoba fizyczna. Nie można zatem mówić o występowaniu elementu podporządkowania, w sytuacji występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli większościowego udziałowca (skarżąca posiadała 90 udziałów a drugi wspólnik 10 udziałów), a więc większościowego właściciela kapitału, w tym też prezesa zarządu spółki oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. W ocenie Sądu Apelacyjnego brak było elementu podporządkowania skarżącej spółce. Zatem nie można przyjąć, aby w sposób dorozumiany został nawiązany stosunek pracy, który z kolei wywoływałby skutki prawne odnoszące się do ubezpieczenia pracowniczego. Brak było innego podmiotu, pod którego kierownictwem odwołująca pozostawałaby przy świadczeniu pracy, a wykonywane czynności wiązały się z ryzykiem samej skarżącej jako głównego udziałowca spółki. Kierownictwo pracodawcy przejawiać się powinno w rzeczywistym (a nie tylko formalnym) podporządkowaniu pracownika innemu podmiotowi, tymczasem odwołująca była wprawdzie podporządkowana zarządowi, w którym figurowała odwołująca i jej mąż – B. C., ale podporządkowanie to miało abstrakcyjny, sztuczny charakter. Odwołująca bowiem w dalszym ciągu posiadała zdecydowaną większość (90 udziałów) w zgromadzeniu wspólników, a zatem jej pozycja jako wspólnika nie uległa zasadniczej zmianie w stosunku do stanu sprzed 12.10.2016 r. Ze względu na ilość udziałów to skarżąca decydowała o profilu działania firmy i podejmowała decyzje w zakresie realizacji kolejnych zleceń i sama je wykonywała. Miała nienormowany czas pracy, była w biurze zarówno w dzień jak i wieczorami, w różnych godzinach, jak też w dni wolne od pracy. Nadzór drugiego członka zarządu (męża skarżącej) nad działalnością spółki sprowadzał się do sprawdzania listy obecności, bywania w zakładzie pracy codziennie i odbierania listy obecności, a także dbania o grafiki i zachowanie terminów. W konkluzji Sąd stwierdził, iż brak jest podstaw do uznania, że skarżąca zarządzała spółką w ramach stosunku pracy, a w konsekwencji, aby podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu zgodnie z art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

U. C. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku. Zaskarżyła go w całości i zarzuciła mu naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym uznaniu, że umowę o pracę pomiędzy U. C. a (...) Sp. z o.o. zawarto dla pozorów, podczas gdy:

- nie może być mowy o pozorach, gdy po zawarciu umowy pracownik podjął pracę i wykonywał ją, a pracodawca świadczenie to przyjmował, ponadto zamiarem stron było wywołanie skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy,

- zgodnie ze stanowiskiem judykatury umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie

korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, podczas gdy w przedmiotowej sprawie U. C. została zatrudniona w celu świadczenia pracy i tę pracę rzeczywiście wykonywała, zaś spółka zatrudniając pracownika miała na celu korzystanie z jego pracy – powyższe okoliczności świadczą nie o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli, lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia,

- podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji zawarcia umowy pozornej, obejścia prawa czy też o nieważności umowy,

2) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 6 pkt 4, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie i błędne uznanie, że U. C. nie może zostać objęta tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych ze względu na brak podporządkowania pracodawcy,

3) art. 22 § 1 k.p. poprzez uznanie, że brak modelowego (tradycyjnie pojmowanego) podporządkowania w stosunku pracy U. C. powoduje, że de facto nie doszło do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, w sytuacji, gdy tradycyjnie pojmowany model podporządkowania ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych oraz pojawia się podporządkowanie mające charakter autonomiczny (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 listopada 2017 r., III AUa 698/17). W modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzające zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych (Wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2016 r., sygn. II UK 517/15).

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Wniosła także o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącej kosztów postępowania według norm przepisanych.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył organ rentowy i wniósł o nie przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na skutek braku przesłanek umożliwiających merytoryczne jej rozpoznanie, ewentualnie w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych

Sąd Najwyższy wyrokiem z 5 listopada 2020 r. (II UK 33/19) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał, że zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż pierwszy zarzut wymaga uporządkowania kwestii pozorności z art. 83 § 1 k.c. Nie stwierdzono w decyzji pozwanego takiej wady oświadczenia woli. Pozwany nie oparł decyzji na zarzucie nieważności umowy o pracę z powodu wady oświadczenia woli, tylko w uzasadnieniu decyzji odwołał się do art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i stwierdzenia, że pozorność umowy o pracę „ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wówczas, gdy jest faktycznie wykonywana, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę”. Sąd Apelacyjny nie powołał w uzasadnieniu wyroku art. 83 k.c., co nie znaczy, że zarzut skargi naruszenia tego przepisu jest bezprzedmiotowy, albowiem Sąd Apelacyjny podzielił w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, który stwierdził, iż o pozorności umowy o pracę wnioskodawczyni przesądzał brak podporządkowania i brak możliwości realnego wykonywania zapisów umowy bez jednoczesnego powielania przez nią obowiązków i czynności wykonywanych jako współwłaściciel firmy. Jednocześnie Sąd ten (w konkluzji) podał, że umowa o pracę, lista obecności, wypłata wynagrodzenia etc. nie przesądzały o podleganiu reżimowi pracowniczego ubezpieczenia, ponieważ nie uzyskano żadnych dowodów, które wskazywałyby na wykonywanie przez skarżącą czynności w ramach umowy o pracę pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy. Na podobnej ocenie opiera się

również rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego, który przyjął, że w umowie o pracę brak było elementu podporządkowania pracowniczego.

Sąd Najwyższy wskazał, że organ rentowy (w uzasadnieniu decyzji) ani Sąd powszechny nie ustalił (w uzasadnieniach wyroków) wystarczająco (dostatecznie dla stosowania prawa materialnego) czy i jaką pracę wykonywała skarżąca. Jeszcze w odpowiedzi na jej apelację pozwany słusznie wskazał, iż „dla istnienia tytułu ubezpieczeniowego nie wystarczające jest formalne zawarcie umowy, lecz faktyczne rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - czego w sprawie nie dowiedziono”. Natomiast w odpowiedzi na skargę kasacyjną podano, że wszelkie czynności były wykonywane z racji samego faktu powołania na stanowisko prezesa zarządu spółki, a nie w ramach stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego należy zatem zauważyć, że umowa o pracę nie była prawną formułą zapłaty dla skarżącej za jej czynności w zarządzie spółki (art. 203 § 1 k.s.h.). Dotyczyła stanowiska wykonawczego w spółce, czyli stanowiska głównego projektanta z określonym zakresem obowiązków (k. 12, 13 akt rentowych). Rzecz jest zatem w pierw w braku ustalenia (w przypadku sporu w tym zakresie), czy skarżąca zajmowała takie stanowisko i wykonywała wskazane obowiązki. Rzutuje to na prawo materialne, czyli dopuszczalność zawarcia umowy o pracę przez większościowego wspólnika ze spółką i na kwestię wymaganego podporządkowania pracodawcy w stosunku pracy. Skarżąca na okoliczność wykonywania pracy złożyła szereg dokumentów już na etapie postępowania przed organem rentowym (m.in. zaświadczenia, oświadczenia kontrahentów w aktach rentowych), jako początek dowodów dla wykazania realnej pracy. Nie można wszak stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie mimo takiego naturalnego pierwszeństwa do zatrudnienia w spółce wymagane byłoby zatrudnienie osoby trzeciej do pracy zadaniowej - produkcyjnej, usługowej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08). Wówczas to, 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.). W prawie pracy nie jest wykluczone, iż zarządzający przedsiębiorstwem może być zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie jako pracownik na stanowisku, które w zakresie obowiązków (pracy) jest odrębne od zarządzania. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że takie rozwiązanie nie może być stosowane w spółce z o.o. w odniesieniu do członka jej zarządu.

Sąd Najwyższy wskazał, że stosunek pracy w dwuosobowej spółce nie jest wykluczony nie tylko ze względu na własną pracę wykonawczą (usługową, produkcyjną). Prawo spółek wprost wskazuje na umowę o pracę z członkiem zarządu (art. 203 § 1 k.s.h.). Kodeks pracy jest równoległą ustawą i również ma zastosowanie, gdy wspólnik wykonuje pracę w swojej spółce na podstawie pracowniczego zatrudnienia. Czym innym jest spółka kapitałowa z jej ustrojem i organami i czym innym jest praca składająca się na element społecznej wymiany, usług i dóbr w ustroju, w którym nie dominuje dychotomiczny podział tylko na kapitał i pracę. W tej sprawie spółka nie została założona w celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego (tego nie ustalono). Skarżąca mogła założyć spółkę, aby dalej prowadzić swoją działalność zawodową, do której ma fachowe wykształcenie i przygotowanie, a którą wcześniej prowadziła przez kilka lat w ramach działalności gospodarczej. Samo zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego w okresie ciąży nie jest niezgodne z prawem (z wielu zob. choćby tylko wyroki Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2014 r., I UK 235/13, z 21 września 2017 r., I UK 366/16). Może być oceniane jako obejście prawa, jednak taki zarzut nie leży u podstaw decyzji i wyroków w tej sprawie, Pozwany jedynie argumentował, że skarżąca wcześniej miała niższą podstawę wymiaru składek i nie miała dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (odpowiedź na apelację).

Sąd Najwyższy wskazał, iż zarzut naruszenia art. 22 k.p. jest zasadny z tej przyczyny, że w sprawie nie ustalono rodzaju, zakresu i ilości pracy wykonywanej przez skarżącą, nie tylko przez kilka miesięcy przed niezdolnością do pracy i rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, a nawet porównawczo jeszcze przed założeniem spółki dla ustalenia czy działalność i praca zawodowa skarżącej w tej formie były utrwalone, przy czym - jak podaje - miałyby powrócić do niej po okresie macierzyństwa. Dopiero na takim ustaleniu można oprzeć ocenę przesłanki pracowniczego podporządkowania, czyli nie można poprzestawać na apriorycznym założeniu, że ten element jest zawsze wykluczony,

gdy wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. zawiera z nią umowę o pracę, nawet gdy jednocześnie jest członkiem zarządu a wykonuje zatrudnienie na stanowisku wykonawczym (usługowym), co różni się od ustrojowej funkcji w zarządzie spółki. Innymi słowy punktem odniesienia dla oceny podporządkowania pracodawcy powinien być faktyczny, czyli realizowany zakres obowiązków wyznaczonych pracownikowi przez spółkę.

Sąd Najwyższy podkreślił, że należałoby też zauważyć, że podporządkowanie pracownicze nie ma definicji ustawowej i stanowi przedmiot wykładni, która na tle szeregu podobnych spraw przyjmuje, iż pojęcie to ewoluuje i nie jest wykluczone przez sam zbieg kapitału i pracy w jednej osobie. Wskazuje się, że o ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca o tyle współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. W orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje się, że w odniesieniu do wspólników spółek kapitałowych o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma zaś nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna, lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje natomiast 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. 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. Jeżeli stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 16 października 2018 r., I UK 115/18, z 17 października 2017 r., II UK 451/16, z 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 i dalsze powołane w nich orzeczenia).

### ***Sąd Apelacyjny po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja jest uzasadniona, zaś uwzględnienie jej zarzutów, w szczególności sprowadzających się do kwestionowania ustaleń Sądu I instancji co do braku istnienia stosunku pracy, prowadzi do uwzględnienia żądania i ustalenia, że U. C. jako pracownik spółki z o.o. (...) w E. podlega ubezpieczeniu społecznemu od 12.10.2016 r.

Wstępnie przypomnieć należy ustalony i niekwestionowany stan faktyczny sprawy. U. C. od 23 października 2009 r. rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej pod firmą (...) w E., a jej przedmiotem było świadczenie usług związanych z zagospodarowaniem terenów zieleni. Pełnomocnikiem U. C. był B. C.. Wymieniona wyżej działalność gospodarcza została wykreślona z rejestru 24 maja 2016 r. Z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej U. C. podlegała ubezpieczeniu społecznemu z przerwami do 7 lutego 2016 r.

W dniu 1 marca 2016 r. została powołana spółka (...) Sp. z o.o. w E., a jej wspólnikami była U. C. posiadająca 90 udziałów i jej mąż B. C. posiadający 10 udziałów. Przedmiot działalności spółki w przeważającej części dotyczył działalności w zakresie specjalistycznego projektowania, działalności usługowej związanej z zagospodarowaniem terenów zieleni, z oprogramowania w zakresie architektury, przygotowaniem terenów pod budowę.

Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. z 01.03.2016 r. powołano odwołującą się na stanowisko Prezesa zarządu spółki i od 1 maja 2016 r. przysługiwało jej z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 1200 zł. Kolejną uchwałą Nadzwyczajną Zgromadzenia Wspólników z 01.08.2016 r. ustalono, że od 01.09.2016 r. U. C. nie będzie otrzymywać wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji Prezesa zarządu spółki. Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. z 09.10.2016 r. ustanowiono B. C. pełnomocnikiem do zawarcia z członkiem zarządu – U. C. umowy o pracę. W dniu 12.10.2016 r. odwołująca się podpisała umowę o pracę ze spółką reprezentowaną przez ustanowionego w tym celu pełnomocnika B. C.. Umowa została zawarta na czas nieokreślony od 12.10.2016 r. U. C. została zatrudniona na stanowisku głównego projektanta w pełnym wymiarze czasu pracy

z wynagrodzeniem miesięcznym 5700 zł brutto plus koszty pracodawcy. Z przedstawionego zakresu obowiązków wynikało, że oprócz zadań ogólnych jak m. in. dbanie o dobre imię i prestiż spółki, rzetelne i efektywne wykonywanie obowiązków, wykonywanie sumienne poleceń przełożonych, informowanie o stanie prowadzonych spraw, dbałość o mienie i narzędzia pracy, przestrzeganie przepisów bhp, rozwój merytoryczny, miała również obowiązki szczegółowe t. j. obsługa klientów spółki, nadzory autorskie i inwestorskie, utrzymywanie kontaktu z podwykonawcami, instalatorami i fachowcami, przygotowanie wyceny projektów wnętrz i ogrodów, inwentaryzacja budowlana mieszkań, domów, działek, przygotowanie wizualizacji, dobór materiałów, mebli, dodatków przy projektach, przygotowanie rysunków technicznych, projektów zieleni, wsparcie i konsultacje z asystentem projektanta.

Z ustaleń Sądu wynika także, iż U. C. od 03.02.2017 r. do 15.03.2017 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą o której dowiedziała się w lipcu 2017 r., a od 16 marca 2017 r. wystąpiła o zasiłek macierzyński.

Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wynika wniosek, że podstawą faktycznego oddalenia odwołania było ustalenie, że wykonywane przez U. C. czynności w ramach umowy o pracę nie były pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, a więc brak było podporządkowania pracownika co wynika z faktu, że była współzałożycielem firmy z udziałami wynoszącymi 90 %. Brak podporządkowania jako istotnego elementu stosunku pracy był decydujący dla stwierdzenia pozorności umowy o pracę.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem prezentowanym przez organ rentowy, a także przez Sąd I instancji, iż dla objęcia ubezpieczeniem społecznym nie jest wystarczające zawarcie umowy o pracę. Dla objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 k.c. lub art. 83 k.c.), lecz tylko to czy strony umowy pozostały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, opłacenie składki czy wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Jeżeli jednak stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Dla objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżnienia umowy o pracę przypisuje się cechom podporządkowania pracowniczego, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy.

Podkreślić należy, iż w dotychczasowe orzecznictwo dopuszcza pracownicze zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (por. np. uchwała SN z 08.03.1995 r. - I PZP 7/95, wyroki: z 16.12.1998 r. - II UKN 394/98, z 02.07.1998 r. - II UKN 112/98, z 23.10.2006 r. - I PK 113/06, z 07.04.2010 r. - II UK 357.09, z 03.08.2011 r. - I UK 8/11). Dopuszczalne jest 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 SN z 16.12.2008 r. - I UK 168/08, z dnia 09.06.2010 r. - II UK 33/10, z dnia 12.05.2011 - II UK 20/11).

Najwięcej kontrowersji budzi pracownicze zatrudnienie, tak jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie, dominujących wspólników spółki kapitałowej. Podkreślić należy, iż U. C. jest wspólnikiem spółki z o.o. (...). z o.o. z udziałami 90%, a jej mąż B. C. posiada 10% udziałów.



Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie zawiera odrębnej regulacji dotyczącej obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym dominujących udziałowców spółek kapitałowych. Brak odpowiednich unormowań nie upoważnia do postawienia tezy o wyłączeniu tej kategorii osób z kręgu ubezpieczonych. Na przeszkodzie stoi zasada powszechności ubezpieczenia społecznego podmiotów (osób), które wykonują osobiście pracę zarobkową. Trzeba bowiem pamiętać, że podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają generalnie z wykonywania pracy (zatrudnienia), a nie z samego udziału kapitałowego w spółce. Przy niekwestionowanym wykonywaniu pracy, trudno byłoby uznać, że nie stanowi ono podstawy ubezpieczenia społecznego. Podkreślić należy, iż z ubezpieczenia społecznego z mocy ustawy korzysta tylko jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (ar. 8 ust. 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Nie można więc przyjąć, że wspólnicy dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – którym takie ubezpieczenie z mocy ustawy już nie przysługuje – mieliby zostać pozbawieni ubezpieczeń społecznych wynikających z zatrudnienia pracowniczego. W przeciwnym razie nie mieliby żadnej podstawy ubezpieczenia, mimo wykonywania zatrudnienia. O ile w świetle utrwalonego orzecznictwa nie jest dopuszczalne zawieranie umów o pracę między spółką i jej jedynym wspólnikiem, gdyż taka umowa byłaby nieważna jako zawarta z samym sobą to sytuacja wspólnika dominującego jest odmienna. Ekonomiczne i prawne oddzielenie wspólnika w sytuacji gdy wykonuje pracę zarobkową na rzecz spółki przybliża go do pracowniczego modelu świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, co do zasady nie można przyjąć, że wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nawet gdy jest dominującym wspólnikiem, nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce. To właśnie znajomość działalności spółki predestynuje do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika, gdyż w przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej. W orzecznictwie przyjmuje się, że nie może być tak, iż wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby, jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia pracowniczego (por. wyrok SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08).

Transponując powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wypada podkreślić, że U. C. będąc większościovym wspólnikiem dwuosobowej spółki (...) w E. zawarła z tą spółką ważną w świetle art. 210 § 1 kodeksu spółek handlowych umowę o pracę na stanowisku głównego projektanta. Obowiązki wynikające z tego stanowiska wykaczały poza zarządzanie sprawami spółki. Jako główny projektant U. C. zajmowała się przede wszystkim projektowaniem wewnątrz, wykonywała wizualizację wewnątrz, nadzorowała realizowane projekty. W ramach zawartej umowy o pracę odwołująca się faktycznie realizowała zawarte przez spółkę z osobami fizycznymi oraz urzędami, czy innymi firmami umowy o wykonywanie usług, np. aranżacją wewnątrz czy terenów zielonych.

Zauważyć w tym miejscu należy, iż Z. (...) jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością było kontynuacją prowadzonej przed 1 marca 2016 r. przez U. C. działalności gospodarczej. Naturalną rzeczą było zatem w tej sytuacji, że dotychczasowi klienci odwołującej stali się także klientami korzystającymi z usług spółki. Podkreślenia wymaga fakt, iż U. C. posiadała kwalifikacje merytoryczne do wykonywania prac w zakresie projektowania wewnątrz, aranżowania czy zagospodarowania terenów zielonych. Ukończyła studia na Uniwersytecie Przyrodniczym we W. na kierunku architektura krajobrazu. W tych okolicznościach trudno wymagać, aby wspólnicy spółki do prac wykonawczych związanych z realizowaniem zobowiązań wobec kontrahentów w zakresie objętym działalnością spółki zatrudniali osoby trzecie, w sytuacji, gdy w tym przypadku wspólnik dominujący może wykonywać takie prace z uwagi na kwalifikacje merytoryczne i jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy. Poza sporem w sprawie jest, iż w spółce (...) oprócz U. C. był zatrudniony tylko jeszcze jeden pracownik – A. W., która była pomocnikiem kreślarza.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w świetle przedstawionych przez odwołującą się jeszcze na etapie postępowania przed organem rentowym oświadczeń podmiotów współpracujących ze spółką (...) (k.31- 42 akt ZUS), a także zeznań wspólników nie może budzić wątpliwości fakt pracy U. C. na rzecz spółki od chwili zawarcia umowy o pracę, przy czym nie są to obowiązki wynikające ze stanowiska członka zarządu.

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie można przyjąć, że spółka (...) została założona, a następnie dowołująca zatrudniona na podstawie umowy o pracę w celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego. Spółka, co wcześniej wskazywano

została zarejestrowana od 1 marca 2016 r., a wówczas U. C. nie była w ciąży. O ciąży odwołująca dowiedziała się w lipcu 2016 r., a od 12 października 2016 r. została zawarta umowa o pracę. Okoliczność, iż w dacie zawierania umowy o pracę była w ciąży, ale faktycznie pracę świadczyła nie uzasadnia zarzutu obejścia prawa. Samo zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego w okresie ciąży nie jest niezgodne z prawem (por. wyrok SN z 16.01.2014 r., I UK 235/13, z 21.09.2017, I UK 366/16).

Zauważyć należy, iż o faktycznym wykonywaniu przez odwołującą obowiązków głównego projektanta świadczyć może fakt, iż była jedynym pracownikiem posiadającym w spółce do tego kwalifikacje, a po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego wróciła do pracy. Niewątpliwie jest przy tym, że z racji na określoną działalność spółki istniała potrzeba zatrudnienia osoby o kwalifikacjach jakie posiada odwołująca. Zaznaczyć też należy, iż spółka (...) prowadzi działalność w zakresie projektowania wnętrz i ogrodów.

Odwołująca wykonywała swoje obowiązki codziennie, pracowała w biurze spółki jak i w miejscach w których były realizowane projekty, a więc u klientów, co było uzasadnione nadzorem. Pracę odwołująca na stanowisku wykonawczym w spółce w ramach umowy o pracę należy zatem odróżnić od członkostwa w zarządzie i bycia wspólnikiem. Pracy tej nie można traktować jako polegającej na obrocie jego własnym kapitałem.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Apelacyjny przyjął, że U. C. rzeczywiście realizowała wynikający z umowy o pracę stosunek pracy i ma on cechy wynikające z art. 22 § 1 k.p. w tym podporządkowanie pracownicze. Istota podporządkowania pracowniczego sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikom zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym reżimie pracownik ma wyznaczone zadania, zaś sposób ich realizacji pozostawiony jest pracownikowi. W tym kontekście zwrócić należy uwagę na status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym też funkcje członka zarządu spółki), który nie wynika z faktu spełnienia przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwa pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. W wyrokach z dnia 12.05.2011 r., II UK 20/11 oraz z dnia 16.12.2016 r., II UK 517/15 Sąd Najwyższy wskazał, że praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki nie oznacza połączenie kapitału i pracy. Tym bardziej takie stanowisko odnosi się do wspólnika realizującego prace wykonawcze na rzecz spółki wynikające z jej przedmiotu działalności. W modelu autonomicznego podporządkowania podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników, zarządu, czy wypełnianiu obowiązków wynikających z kodeksu spółek handlowych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego pracownicza podległość odwołującej się polegała na realizowaniu przez nią wynikających z zawartych przez spółkę zobowiązań z kontrahentami czy osobami fizycznymi. Jej praca nie polegała na obrocie własnym kapitałem w ramach spółki, a zatem nie dochodziło do połączenia pracy i kapitału. Odwołująca wykonywała pracę związaną z projektowaniem i realizacją projektów na rzecz i ryzyko spółki.

Mając na względzie przytoczone wyżej okoliczności Sąd Apelacyjny uznał, że skoro U. C. rzeczywiście świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę i było to faktycznie zatrudnienie to z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

W związku z powyższym na mocy art. 386§1 k.p.c. uwzględniając apelację Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. obciążając nimi za obie instancje w całości organ rentowy jako stronę przegrywającą spór.

Za pierwszą instancję Sąd zasądził od organu rentowego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 180 zł (§9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych), przy czym kwotę tę zasądził w równych częściach tj. po 90 zł na rzecz każdego z odwołujących się (pkt II wyroku).

Natomiast za instancję odwoławczą oraz postępowanie kasacyjne Sąd zasądził na rzecz U. C. kwotę 300 zł (240 zł z tytułu zastępstwa procesowego oraz zwrot opłaty od apelacji – 30 zł i opłaty za skargę kasacyjną – 30 zł) oraz na rzecz (...) sp. z o.o. kwotę 270 zł (240 zł z tytułu zastępstwa procesowego oraz zwrot opłaty od apelacji – 30 zł).

S. B. A. S. B. Z.