

Sygn. akt III AUa 1591/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska

SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 r. w Ł.

sprawy (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.**

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i A. J. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 21 października 2016 r. sygn. akt VIII U 3950/14

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 1 800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

Sygn. akt: III AUa 1591/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 września 2014 r. – nr (...) – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. J. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2014 r. jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. w Ł.. W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego uznał, iż podpisanie umowy o pracę przez (...) sp. z o.o. z A. J. (1) i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 lutego 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonаныmi jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. Wskazał, że z jego ustaleń wynika, że wnioskodawczyni w 2014 r. podjęła zatrudnienie w 3 spółkach w łącznym wymiarze 2 i ½ etatu, prowadząc jednocześnie własną działalność gospodarczą. Zdaniem organu rentowego nie było potrzeby gospodarczej zatrudnienia pracownika na stanowisku przedstawiciel handlowy oraz dyrektor do spraw sprzedaży.

A. J. (1) i płatnik składek (...) sp. z o.o. w dniu 23 października 2014 r. odwołali się od ww. decyzji, wnosząc o jej zmianę i uznanie, że A. J. (1) jako pracownik (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu,

chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2014 r. Podnieśli, że ustalenia organu rentowego są nieprawidłowe oraz że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, skoro A. J. (1) podjęła pracę i wykonywała ją na rzecz pracodawcy. Wnieśli o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 17 listopada 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 października 2016 r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołania i zasądził od (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 60 zł od każdego z nich tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiły następujące ustalenia faktyczne:

A. J. (1) jest współnikiem i prezesem zarządu (...) sp. z o.o. w Ł.. Drugim współnikiem jest S. P. (1). Wnioskodawczyni była również współnikiem spółki cywilnej (...), która istnieje od 5 sierpnia 2010 r.

(...) sp. z o.o. powstała jesienią 2013 r.. Przedmiotem działalności spółki jest handel półproduktami dla przemysłu piekarniczo – cukierniczego oraz ich import i eksport. Wnioskodawczyni jako dyrektor do spraw handlowych miała uruchomić jej działalność. W 2013 r. spółka nie osiągała jeszcze dochodów.

Wnioskodawczyni została zgłoszona jako pracownik na pełen etat do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego również przez (...) sp. z o.o. od dnia 7 października 2011 r. i nie została z nich wyrejestrowana. Stosunek pracy w (...) sp. z o.o. nie został rozwiązany, mimo że wnioskodawczyni nie świadczy tam pracy co najmniej od czasu podpisania umowy o pracę z (...) sp. z o.o. Wnioskodawczyni dochodziła świadczeń z ubezpieczeń społecznych również z tego tytułu ubezpieczenia.

A. J. (1) była niezdolna do pracy w okresie od 18 września 2013 r. do 7 stycznia 2014 r.

A. J. (1) podpisała w dniu 1 października 2013 r. umowę zlecenie nr 1/10/2013 z (...) sp. z o.o., obejmującą przygotowanie dokumentacji jakościowej, analizy prób towarów, nawiązanie współpracy i zawarcie kontraktów z dostawcami zagranicznymi w terminie od 1 października 2013 r. do 31 stycznia 2014 r.

A. J. (1) podpisała w dniu 31 stycznia 2014 r. umowę o pracę na czas określony – od 1 lutego 2014 r. do 1 stycznia 2016 r. - z (...) sp. z o.o. reprezentowaną przez S. P. (1), na stanowisku przedstawiciela handlowego, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, z wynagrodzeniem podstawowym brutto 7.146,86 zł. W umowie wskazano, że do zakresu obowiązków wnioskodawczyni należało wyszukiwanie producentów ziaren, nawiązywanie kontaktów i współpracy z nabywcami i kontrahentami na rynku wschodnim i europejskim poprzez zawieranie kontraktów długoterminowych dla spółki, nadzór nad badaniami jakości towarów, nadzór nad importem surowców oraz przygotowywanie odpraw celnych.

W dniu 3 lutego 2014 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę wprowadzony na mocy porozumienia stron, którym zmieniono nazwę pełnionego przez A. J. (1) stanowiska na: przedstawiciel handlowy, dyrektor do spraw sprzedaży. Pozostałe warunki pozostały bez zmian. Jako dyrektor do spraw sprzedaży odpowiadała za kontakty z klientami i kontrahentami, z Sanepidem, nadzorowała wysyłki towarów, kontaktowała się z agencjami celnymi, z laboratoriami i wypisywała dokumenty przewozowe, opracowywała normy jakościowe. Nikt nie wydawał wnioskodawczyni poleceń służbowych. Nie była rozliczana z czasu pracy, ale z wyniku finansowego. Gdyby wyniki finansowe były złe spółka uległaby likwidacji. W (...) sp. z o.o. w Ł. miała pełną samodzielność.

S. P. (1) również zawarł z (...) sp. z o.o. umowę o pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego. W umowie wskazano, że do zakresu jego obowiązków należało wyszukiwanie producentów płodów rolnych, tłumaczenie dokumentów, nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem towarów, zawieranie umów o pracę i umów cywilnoprawnych, przeprowadzanie rekrutacji i szkoleń.

Wnioskodawczyni i S. P. (1) podpisywali listy obecności.

(...) sp. z o.o. jako płatnik składek zgłosiła A. J. (1) do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy zlecenia od 1 października 2013 r. do 31 stycznia 2014 r. Spółka zgłosiła wnioskodawczynię do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego również jako pracownika od dnia 1 lutego 2014 r.

Została sporządzona karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP. Podano, że instruktaż ogólny i stanowiskowy przeprowadził S. P. (1), co podpisami potwierdziła wnioskodawczyni i S. P. (1).

Płatnik składek (...) sp. z o.o. w imiennych raportach miesięcznych za miesiące od lutego do kwietnia 2014 r. podał jako podstawę wymiaru składek za A. J. (1) kwotę 7.146,86 zł miesięcznie. Za miesiąc maj podał kwotę 4764,57 zł, a za miesiące od czerwca do lipca 2014 r. wskazał na ubezpieczenia społeczne podstawę wymiaru w wysokości 0 zł. Płatnik wskazał ponadto okres od 22 maja 2014 r. do 31 lipca 2014 r. jako przerwę w opłacaniu składek z tytułu zasiłku macierzyńskiego.

(...) sp. z o.o. dokonała na rzecz wnioskodawczyni wypłat kwot tytułem wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia i umowy o pracę.

Spółka była zasilana pożyczką od udziałowca, czyli od A. J. (1). A. J. (1) wniosła pożyczkę, żeby wypłacić sobie wynagrodzenie.

Zysk bilansowy netto spółki na dzień 31 grudnia 2013 r. wyniósł 0 zł. W styczniu i lutym 2014 r. spółka nie osiągała przychodu. Do sierpnia ponosiła stratę.

Wnioskodawczyni w okresie od 6 marca 2014 r. do 5 marca 2015 r. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży na pełen etat. Pracowała w systemie zadaniowym.

A. J. (1) urodziła dziecko w dniu 22 maja 2014 r.

Obowiązki A. J. (1) po urodzeniu dziecka mieli przejąć E. M. (1) (dyrektor do spraw sprzedaży, zatrudniona od 1 października 2014 r. na 1/3 etatu), W. P. (specjalista do spraw handlu zagranicznego, zatrudniony od tej samej daty). E. M. (1) przebywała na urlopie macierzyńskim od lutego 2015 r. w związku z przedwczesnym porodem. Nie został zatrudniony nikt bezpośrednio po odejściu wnioskodawczyni z uwagi na to, że nie było takiej potrzeby w związku z problemami na rynku.

W (...) sp. z o.o. w Ł. wszystkie decyzje konsultowane są z A. J. (1) podobnie jak w prowadzonej przez nią spółce cywilnej (...). A. J. (1) tworzy dokumenty księgowe, sprzedażowe i finansowe. Zawiera kontrakty i umowy w imieniu spółki. Zajmuje się stroną finansową spółki, regulowaniem zobowiązań i pilnowaniem należności. Wnioskodawczyni jest przełożoną pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o. Wnioskodawczyni podpisała w spornym okresie 3 faktury oraz kontrakty z kontrahentami. Podpisy opatrzone są pieczęcią spółki.

Decyzją z dnia 16 września 2014 r. – nr (...) – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. J. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2014 r. jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego uznał, że podpisanie umowy o pracę przez (...) sp. z o.o. z A. J. (1) i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 lutego 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonany jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. Wskazał, że z jego ustaleń wynika, że wnioskodawczyni w 2014 r. podjęła zatrudnienie w 3 spółkach w łącznym wymiarze 2 i 1/2 etatu, prowadząc jednocześnie własną działalność gospodarczą. Zdaniem organu rentowego nie było potrzeby gospodarczej zatrudnienia pracownika na stanowisku przedstawiciel handlowy oraz dyrektor do spraw sprzedaży.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy, przywołując treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 1 ust. 1, art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i art. 22 § 1 k.p., uznał odwołanie za niezasadne. Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie nie ma wątpliwości, iż zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, zarówno w chwili spisywania umowy zlecenia jaki i późniejszej umowy o pracę. W ocenie Sądu, dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez (...) sp. z o.o. z A. J. (1) i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 lutego 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Sąd meriti podkreślił, że zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej treści. Zachodzi wtedy świadoma, z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 r., III CK 456/02 (Legalis nr 68095), upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09 (LEX nr 590241), zgodnie z którym, o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Sąd I instancji zauważył, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych. Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być zatem nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści.

W realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić, czy pomiędzy wnioskodawczynią, a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika w spornym okresie. Wynikający z zeznań wnioskodawczyni sposób i miejsce świadczenia pracy nie wykluczają co prawda świadczenia pracy przez skarżącego w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 k.p., jednakże w analizowanej sprawie wnioskodawczyni miała w rzeczywistości zupełnie elastycznie wyznaczony czas i miejsce pracy i bardzo dużą swobodę przy wykonywaniu swoich obowiązków. Zatem brak

możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w wymiarze 8 godzin dziennie wyklucza zakwalifikowania spornej umowy jako umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Już z zeznań samej wnioskodawczyni wynika swoboda odwołującej co do czasu i sposobu wykonywania pracy. Także pozostały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci akt osobowych i listy płac, nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Na uwagę zasługują zeznania świadka S. P. (1), który wprost stwierdził, że interesował go właśnie wyłącznie rezultat. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika.

Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucyjnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, i z dnia 04 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz. 94).

Konstrukcja podporządkowania autonomicznego, zdaniem Sądu, przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia), co oznacza, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że wykonywanie przez ubezpieczonego czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaoferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu. W ocenie Sądu meriti, płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zeznań samej wnioskodawczyni nie wynika, aby na bieżąco miała wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołująca świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego. Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez (...) sp. z o.o. miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawczyni reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazała, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Pomiedzy pracodawcą a wnioskodawczynią nie istniał żaden stosunek podporządkowania. Wnioskodawczyni nie była związana poleceniami przełożonego, ani zobowiązana do świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie była rozliczana z godzin pracy. W pełnej sprzeczności z charakterem stosunku pracy stoi ponadto ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracownika. Ryzyko to spoczywa jedynie na pracodawcy.

Bezsporne tymczasem w rozpoznawanej sprawie jest, że wnioskodawczyni uczestniczyła w kosztach prowadzonej działalności gospodarczej, co więcej udzielała spółce pożyczki na poczet wypłacanego jej wynagrodzenia. Dla spółki istotny był rezultat czynności wnioskodawczyni a nie proces starannego działania w procesie pracy.

Sąd ponadto wskazał, że wynagrodzenie wnioskodawczyni było bardzo wysokie mimo, że była zatrudniona jedynie na 1/2 etatu a w początkowym okresie działalności spółki spółka nie osiągała jeszcze zysku. Wnioskodawczyni przyznała ponadto, że była niezdolna do pracy w okresie od 18 września 2013 r. do 7 stycznia 2014 r., kiedy to zawarła umowę zlecenia z (...) sp. z o.o. W tym czasie miała być również zatrudniona w dwóch innych spółkach.

W ocenie Sądu I instancji to wnioskodawczyni, jako wspólnik i prezes zarządu (...) sp. z o.o. jest w istocie pracodawcą i przełożonym podległych jej pracowników oraz osobą w pełni samodzielną i decyzyjną, prowadzącą działalność gospodarczą w ramach wszystkich spółek, których wspólnikiem pozostaje. Potwierdza to sama A. J. (1) w swoich zeznaniach mówiąc wprost, że „prowadzi” (...) sp. z o.o. Potwierdzają to również zeznania świadków. A. J. (1) nie wykazała, aby czynności wykonywane przez nią w spornym okresie nie były sprawowane w ramach działalności gospodarczej ubezpieczonej, o tym samym zakresie co działalność płatnika składek. Na niej zaś, zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodowy w rozpoznawanej sprawie.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy Sąd stwierdził, że umowa o pracę z dnia 31 stycznia 2014 r. ma charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem od wysokiej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi. Trudno też uwierzyć, aby wnioskodawczyni nie pamiętała w ilu stosunkach pracy pozostawała pod koniec 2013 r., skoro wnioskodawczyni była już wtedy w ciąży, a według ustaleń organu rentowego musiałaby wówczas pracować jednocześnie w wymiarze 2 i 1/2 etatu, prowadząc jednocześnie działalność gospodarczą.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie wnioskodawczyni i płatnika od decyzji ZUS z dnia 16 września 2014 r. Sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. 2013, poz. 490), zasądzając od (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 60,00 zł od każdego z odwołujących się tytułem zwrotu kosztów procesu, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego. Z uwagi na niesprecyzowanie wartości przedmiotu sporu orzeczono o stawkach minimalnych.

Apelację od powyższego wyroku w imieniu odwołujących: (...) sp. z o.o. złożył ich pełnomocnik, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego:

a) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.), art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.), art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej przez ich błędne niezastosowanie;

b) art. 80 k.p. poprzez jego niezastosowanie;

c) art. 22 § 1 kodeksu pracy poprzez niewłaściwą wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że czynności D. i A. J. (1) nie były zawarciem umowy o pracę w rozumieniu tych przepisów i tym samym uznanie, że pomiędzy (...) sp. z o.o. nie doszło do nawiązania ważnego stosunku pracy;

d) art. 83 § 1 k.c. poprzez jego zastosowanie;

e) art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego zastosowanie;

f) art. 6 k.c. poprzez nieuprawnione przyjęcie, że odwołujący nie wykazali, iż wiązał ich ważny stosunek pracy na podstawie umowy o pracę;

1. obrazę przepisów prawa procesowego, która mogła mieć wpływ na rozstrzygnięcie poprzez:

a) brak wszechstronnego rozpatrzenia zebranego w sprawie materiału dowodowego (art. 233 k.p.c. oraz 328 k.p.c.), oraz nie wskazanie dlaczego pewnych dowodów Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę wydając rozstrzygnięcie oraz niemożność jednoznacznego stwierdzenia, na jakiej podstawie prawnej ostatecznie orzeczenie to zostało wydane oraz poprzez niewskazanie w ramach jakiego stosunku praca była świadczona skoro Sąd uznał, że była i czy nawiązał się w związku z tym inny stosunek o pracę, niż wynikający z umowy o pracę,

b) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c., art. 6 k.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uczynienie jej dowolną i w konsekwencji poprzez całkowicie nieuzasadnione przyjęcie, że działanie polegające na zawarciu umowy o pracę z odwołującą z D. miało charakter czynności fikcyjnej czyli pozornej oraz nieważnej i określenie, iż odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie wobec pozorności i nieważności umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania sądowego w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych z uwzględnieniem merytorycznego rozstrzygnięcia za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji strona apelująca przede wszystkim wskazała, że Sąd Okręgowy w sposób błędny przyjął, że wynagrodzenia dla A. J. (1) określone umową jest wysokie, podczas gdy zebrane w sprawie dowody przeczą temu ustaleniu (zeznania E. M. (wynagrodzenie ponad 9.000 zł dla (...) sp. z o.o. plus premie), S. P., A. J. (wynagrodzenia od 5-20.000 zł miesięcznie zależnie od oczekiwań w branży analogicznej do D., wynagrodzenie wnioskodawczyni na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży w innych podmiotach od 5-20.000 zł miesięcznie).

Zdaniem skarżących, Sąd Okręgowy w sposób nieuprawniony w treści uzasadnienia sugeruje, że działania wnioskodawczyni są nacechowane wolą wyłudzenia świadczenia z ZUS, podając za przykład sprawę prowadzoną przez wnioskodawczynię przeciwko ZUS w sprawie nie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o., podczas gdy Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie o sygnaturze akt VIII U 466/15 w dniu 23 listopada 2016 r. wydał wyrok uwzględniający jej odwołanie od decyzji ZUS poprzez ustalenie, że wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom.

Sąd Okręgowy również założył złą wolę wynikającą z niepamięci wnioskodawczyni w ilu podmiotach była zatrudniona. Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, trudności w udzieleniu wyczerpującej odpowiedzi na ostatniej rozprawie wynikały ze sposobu zadania pytania i braku wystarczającej wiedzy prawnej dla rozróżnienia przez wnioskodawczynię rodzaju form zatrudnienia. Podobnie w sposób nieuprawniony i wskazujący na brak obiektywizmu i wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd Okręgowy miała ocena negatywna zeznań świadka S. P. (1) i odebranie im w części waloru wiarygodności tylko ze względu na to, że osoba ta nie pamiętała pewnych faktów z przeszłości za okres ponad 2 lat wstecz, które to fakty wynikają bezpośrednio z załączonych w poczet materiału dowodowego dokumentów a która to okoliczność wpłynęła - w ocenie skarżącego - na ocenę jego zeznań w pozostałym zakresie.

W opinii apelujących z faktu, że nikt nie wydawał wnioskodawczyni poleceń służbowych, miała pełną samodzielność i że nie była rozliczana z czasu pracy, ale z wyniku finansowego, Sąd Okręgowy w sposób nieuprawniony przyjął, iż świadczy to o pozorności umowy o pracę i skutkuje jej nieważnością.

Sąd Okręgowy pominął okoliczność, że Pani E. M. (1) była traktowana analogicznie jak wnioskodawczyni. Rozliczana była zadaniowo i jej również S. P. (1) nie wydawał poleceń służbowych, w zakresie układania sobie sposobu pracy.

Rozliczana była taka samo jak wnioskodawczyni z realizacji zadań i podobnie jak w odniesieniu do wnioskodawczyni w przypadku nie realizowania celów biznesowych przez nią czy pozostałych pracowników spółka została zamknięta.

Skarżący podkreślili, że istniał nadzór pracodawcy/Spółki nad wszystkimi pracownikami Spółki - a więc również nad wnioskodawczynią - sprawowany faktycznie przez S. P. (1), a więc nieuprawnione jest twierdzenie Sądu Okręgowego o niewypełnieniu hipotezy istnienia stosunku pracy wobec braku podległości - ta podległość istniała, jednak jej stopień był dużo niższy niż przy innego typu stanowiskach. Pracownicy - dyrektor ds. sprzedaży - sami ustalali sposób i czas pracy liczył się efekt a jego nie uzyskanie dla spółki mogło skończyć się jej likwidacją. Dyrektorzy ds. sprzedaży mają pełną samodzielność w ustalaniu sposobu czy czasu realizacji swoich zadań, jednak samodzielność ta nie jest absolutna. Zgodnie z zeznaniami nadzór nad dyrektorem ds. sprzedaży sprawował S. P. (1), ponadto w odniesieniu do A. J. (1) nadzór ten sprawowany mógł być również w drodze nadzoru właścicielskiego.

Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że zadaniowy system czasu pracy (jak u wnioskodawczyni) wyklucza uznanie, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, jeśli brak jest możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w wymiarze 8 godzin dziennie. Taka wykładnia przepisu art. 22 § 1 k.p. jest całkowicie nie do przyjęcia, przede wszystkim wskazać należy, że wykluczałaby uznanie jakiegokolwiek pracy handlowa, w szczególności dyrektora ds. sprzedaży za pracownika, czy też jakiegokolwiek innej pracy zadaniowej, która nie jest wykonywana - ze swej natury, w wymiarze 8 (lub innej zgodnej z etatem) godzin dziennie, poza tym brak kontroli liczby godzin jest przewidziany przez kodeks pracy w stosunku do pracy zadaniowej. Również odwołanie się do braku kontroli dla uzasadnienia wykluczenia uznania, że mamy do czynienia za stosunkiem pracy jest nieuzasadnione. Kodeks pracy wychodząc na przeciw potrzebom rynku usankcjonował między innymi pracę z domu, gdzie kontrola stanowi jedynie prawo pracodawcy a nie jego obowiązek. W ocenie skarżących również i w odniesieniu do pracy wykonywanej przez dyrektora ds. sprzedaży A. J. (1) zasada ta winna znaleźć zastosowanie, czemu nie stoją naprzeciw żadne przepisy prawa a przemawia zdrowy rozsądek. Sąd Okręgowy nie ustalił również, by pracodawca został pozbawiony prawa kontroli nad pracownikiem, gdyby taką kontrolę chciał sprawować.

Odwołujący zgadza się, że umowa o pracę jest zatrudnieniem odwołującym się do staranności a nie rezultatu. Nie zmienia to jednak tego, że pracodawca może być i jest zainteresowany wyłącznie wynikiem, który jest bardzo łatwo sprawdzalny - jest kontrakt realizacji albo go nie ma. Pracodawca nie musiał wydawać poleceń ani A. J. (1) ani E. M. (1), bowiem obie panie są wysoko wyspecjalizowanymi i wysokokwalifikowanym: pracownikami - handlowcami, znającymi szereg języków obcych, stąd S. P. (1) ustalał jedynie strategię Spółki i nadzorował prace Pań a panie realizowały w ramach strategii spółki cele - sprzedaż. W niniejszym przypadku - wobec obu pań nie istniała potrzeba sprawowania nad nimi bezpośredniej kontroli ani podporządkowania ich w znaczeniu klasycznym - narzucenie formy lub kontroli czy podporządkowania wywołałoby efekt przeciwny od oczekiwanego przez pracodawcę - zawarcia kontraktów zdobycia klientów. W ocenie skarżących mamy tu do czynienia, co najmniej, z podporządkowaniem autonomicznym i uznanie przez Sąd Okręgowy, że nie stanowi naruszenie normy art. 22 § 1 k.p., jak również przepisów proceduralnych.

W ocenie skarżących, poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i ich ocena prowadzą do absurdalnego wniosku o niemożności zatrudniania w ramach umowy o pracę żadnego handlowca, a w szczególności osoby będącej jednocześnie członkiem zarządu pracodawcy, co wypacza sens i ratio legis przepisów regulujących stosunek pracy, prowadzi do niewłaściwego zastosowania przepisów dotyczących pozorności czynności prawych i ogranicza w sposób nieuprawniony zasadę swobody umów, konstytucyjną zasadę wolności gospodarczej (art. 20 i 22) czy też art. 24, który wskazuje na priorytetowe traktowanie stosunku pracy i konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej, art. 32 konstytucji dotyczącego równego traktowania obywateli, czy art. 65 ust. 1 przewidującego wolność wyboru i wykonywania zawodu. W konsekwencji prowadzi do naruszenia przepisów ustaw regulujących ustalenie obowiązkowego ubezpieczenia.

Błędne założenia Sądu Okręgowego, co okoliczności faktycznych miały także bezpośredni wpływ na treść orzeczenia i niewłaściwe zastosowanie przepisów materialnych lub ich błędną interpretację (przepisy wskazane w petitum) - i uznanie, że mamy do czynienia z czynnością pozorną a nie ważną umową o pracę. Błędnie Sąd Okręgowy

przyjął udzielenie pożyczki przez udziałowca - wnioskodawczynię - za okoliczność uzasadniająca pozorny charakter umowy o pracę. Podczas, gdy była to jedynie powszechnie stosowana i sugerowana przez księgową forma zasilenia działalności całej Spółki, która bez takiej wpłaty musiałaby się zlikwidować - nie rozpoczęłyby bowiem działalności handlowej bez środków finansowych. Jednocześnie udziałowcy podjęli decyzję o zatrudnieniu w Spółce jako handlowca na umowie o pracę po to, by ich przychody były transparentne od samego początku działania tej Spółki. Zatrudnienie dla pozorów - przy uwzględnieniu okoliczności sprawy - w szczególności wysokości odprowadzonych należności publicznoprawnych z tytułu zatrudnienia wnioskodawczyni (na umowę zlecenie i o pracę) przez Spółkę i wnioskodawczynię byłoby absurdalne - przekracza ono bowiem świadczenia, jakie uzyskać winna wnioskodawczyni od ZUS.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacje A. J. (1) i D. sp. z o.o nie zasługują na uwzględnienie, bowiem Sąd Okręgowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczynych obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób zgodny z przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny wszystkich okoliczności ujawnionych w toku rozprawy, zaś rozstrzygnięcie Sądu winno znajdować swoje oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych w toku postępowania ustaleń faktycznych. Celem kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia jest natomiast ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania Sąd I instancji sprostał przedstawionym wyżej wymogom. Przeprowadzona przez Sąd Apelacyjny kontrola zaskarżonego przez organ rentowy wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd meriti uczynił zadość wymaganiom opisanym na wstępie, albowiem przeprowadził postępowanie dowodowe w pełnym zakresie i wyjaśnił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności.

Za bezzasadne należy uznać zarzuty obrazy prawa procesowego poprzez przekroczenie przez Sąd meriti granic swobodnej oceny dowodów. Ocena dowodów jest istotą sędziowskiego wymiaru sprawiedliwości i dla skutecznego zakwestionowania oceny dokonanej przez Sąd I instancji konieczne jest wykazanie, że Sąd ten dokonując oceny dowodów w sposób rażąco naruszył podstawowe reguły oceny (zasady logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, prawidłowego wnioskowania). Sam fakt, że Sąd meriti dokonał odmiennych na niekorzyść skarżącego ustaleń faktycznych nie jest wystarczający do przyjęcia obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy należy podkreślić, że nie sposób zarzucić Sądowi pierwszej instancji braku wszechstronnego, logicznego czy zgodnego z zasadami doświadczenia życiowego rozważenia i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dokonane ustalenia nie były również sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd Okręgowy - wbrew zarzutom apelacji - w sposób logiczny i przekonujący wyjaśnił, z jakich przyczyn uznał, że ubezpieczona A. J. (1) nie świadczyła pracy na rzecz spółki (...) w rygorze pracowniczym. Poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje je za własne. Na podzielenie zasługuje również dokonana ocena prawna zebranych w sprawie dowodów, natomiast apelacja nie zawiera skutecznych zarzutów, które mogłyby zostać uwzględnione przez Sąd Apelacyjny.

W szczególności, w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd ten prawidłowo przyjął, że odwołująca nie wykonywała czynności przedstawiciela handlowego, dyrektora do spraw sprzedaży w ramach stosunku pracy. Przemawia za tym brak cech stosunku pracy, tj. podporządkowania pracowniczego, wyznaczonego czasu i miejsca pracy, w stosunku prawnym łączącym od 1 lutego 2014 r. do 1 stycznia 2016 r. odwołującą ze Spółką (...). Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012 Nr 5 poz. 53). Sąd Apelacyjny w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. (II UK 204/09, LEX nr 590241), iż o tym

czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, czy nawet wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia stosownej umowy. Dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r. (I UK 74/10, LEX nr 653664) stwierdzono, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ww. ustawy).

Apelujący w pisemnym środku odwoławczym zarzucają, że, wbrew twierdzeniom Sądu meriti, praca wykonywana przez ubezpieczoną była świadczona w ramach podporządkowania pracowniczego – tzw. podporządkowania autonomicznego. Z powyższym poglądem nie sposób się zgodzić. Zauważyć należy, że zatrudnienie na warunkach pracowniczych osób będących jednocześnie udziałowcami lub akcjonariuszami należy do zagadnień trudnych. W orzecznictwie panuje jednak zgodny pogląd, że nie ma przeciwwskazań prawnych w łączeniu roli pracownika i udziałowca lub akcjonariusza, bowiem spółka kapitałowa jest odrębną osobą prawną, a jednocześnie samodzielnym przedsiębiorcą. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. W wyroku z dnia 7 września 1999 r. (I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 18) Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika wynikające z art. 22 § 1 k.p. może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. W wyroku z dnia 4 kwietnia 2002 r. (I PKN 776/00, OSNP 2004, Nr 6, poz. 94) Sąd Najwyższy wskazał, że zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń. Kształt podporządkowania pracowniczego może być zatem różny, jak trafnie zauważa Sąd Najwyższy, w zależności od pełnionej funkcji czy też stanowiska. 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 ewoluje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Podobnie w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 roku, III UK 70/07, OSNP 2008, Nr 23-24 poz. 366).

Akceptując samą koncepcję podporządkowania autonomicznego pracownika, którą słusznie zaakcentował w swoich rozważaniach Sąd a quo, wypada zwrócić uwagę, że w przypadku prezesa zarządu spółki sposób wykonywania obowiązków pracowniczych mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych. W tym systemie podporządkowania pracowniczego pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Innymi słowy, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze a następnie sama je wykonuje (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 grudnia 2015 r., III AUa 848/15, Legalis nr 1409978). Dozwolone jest więc zatrudnianie wspólnika

dwuosobowej spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, pod warunkiem jednakże, że z ustaleń faktycznych wynika, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Legalis nr 134875).

W przedmiotowej sprawie brak jest jednakże możliwości uznania, że pomiędzy (...) sp. z o.o. doszło do skutecznego powstania więzi odpowiadającej stosunkowi pracy. Odwołująca w żaden sposób nie wykazała, aby czynności przedstawiciela handlowego, dyrektora do spraw sprzedaży wykonywała w reżimie pracowniczym wynikającym z art. 22 § 1 k.p. Przeciwnie, z materiału dowodowego wynika, że A. J. (1) nie podlegała jakimkolwiek podporządkowaniu, nawet tzw. autonomicznemu, gdyż w istocie sprawowała nadzór właścicielski nad Spółką w takim samym stopniu, jak w okresie sprzed zawarcia spornej umowy o pracę. Odwołująca od początku istnienia spółki jest prezesem jednoosobowego zarządu i to ona podejmuje czynności organizacyjne i zarządcze w spółce. Nie ma przy tym znaczenia, że drugi wspólnik brał udział w prowadzeniu spraw spółki i zarządzaniu Spółką - posiadał pełnomocnictwa do działania w imieniu Spółki, skoro jego udział właścicielski powodował, że w sprawach zastrzeżonych dla zgromadzenia wspólników jego głos nie miał decydującego znaczenia. Podkreślenia wymaga, że cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, Legalis nr 1421837). Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, żeby S. P. (1) sprawował jakikolwiek nadzór nad pracą odwołującej A. J. (1). Nie można zaakceptować stanowiska skarżących, że istniała podległość A. J. (1), jednak jej stopień był dużo niższy niż przy innego typu stanowiskach. Wręcz przeciwnie z zeznań samej odwołującej wynika, że sama wydawała sobie polecenia i nikt nie rozliczał jej z czasu pracy. Brak sprawowania nadzoru nad odwołującą wynika także z zeznań S. P. (1), który nie był w stanie sprecyzować na jakim stanowisku pracowała odwołująca, nie wiedział także z jakimi klientami prowadziła ona rozmowy i jakie czynności wykonywała, wreszcie nie wiedział nawet czy to on zawierał, w imieniu spółki, z odwołującą umowę o pracę ani czy posiadał pełnomocnictwo do reprezentowania spółki. Świadek ten potwierdził także ww. okoliczność, że odwołującą nikt nie wydawał poleceń, była samodzielna w pracy.

W świetle powyższego nie można uznać, że S. P. (1) sprawował jakikolwiek nadzór nad pracą A. J. (1), nie kierował czynnościami wykonywanymi przez odwołującą, w szczególności nie ustalał zakresu czynności, jakie miała ona wykonywać, ani nie wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem. W konsekwencji podzielić należy stanowisko Sądu Okręgowego, że okoliczności faktyczne wskazują, iż to A. J. (1) była swoim własnym pracodawcą, sama ustalała czynności, jakie wykonywała, decydowała kontrahentów, sama też ustaliła wysokość swojego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że odwołująca A. J. (1) w spornym okresie nie miała określonego przez pracodawcę zakresu obowiązków, z których realizacji mogłaby być na bieżąco kontrolowana. Drugi wspólnik – S. P. (1), który miał rzekomo kierować pracą odwołującej, nie wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem, nie wydawał poleceń, co do bieżącego wykonywania pracy, nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującą (bo ich nie zlecał). Z faktu, że S. P. (1) nie miał żadnej wiedzy odnośnie kondycji firmy, jej kontrahentów należy wysnuć wniosek, że nie posiadał on nawet kompetencji do wskazywania zadań A. J. (1), która była prezesem jednoosobowego zarządu i to ona faktycznie zarządzała spółką. Z zeznań świadka B. C. wynika jednoznacznie, że „szefową” (...) sp. z o.o. jest A. J. (1), zaś S. P. (1) jest „jedynie” pracownikiem spółki. W tym miejscu wskazać należy, wbrew twierdzeniom skarżących, że model autonomicznego podporządkowania nie dotyczy sytuacji, w której „autonomicznie podporządkowany” miałby być podporządkowany w istocie własnym

decyzjom formalnie podjętym jako uchwały wspólników. A zatem jakakolwiek odpowiedzialność w realiach niniejszej sprawy (wobec składu spółki oraz zaangażowania, także kapitałowego, jego członków w funkcjonowanie Spółki) musi być uznana za iluzoryczną. Tym samym trafne jest stanowisko Sądu Okręgowego o braku podstaw do przyjęcia, że odwołująca świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego, polegającego tylko na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody.

W tym stanie rzeczy twierdzenia skarżących o zadaniowym czasie pracy są obojętne dla rozstrzygnięcia sprawy. W myśl art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Wykonywanie pracy w systemie zadaniowego czasu pracy, istotnie zwalnia pracodawcę od prowadzenia ewidencji czasu pracy, jednakże nie uchyla istotnej cechy stosunku pracy jakim jest świadczenie pracy w warunkach podporządkowania.

Krytycznie należy odnieść się do stanowiska apelantów, że poczynione przez Sąd meriti ustalenia faktyczne i poglądy zaprezentowane przez ten Sąd w pisemnych motywach rozstrzygnięcia prowadzą do absurdalnych wniosków o niemożności zatrudnienia w ramach umowy o pracę żadnego handlowca, a w szczególności osoby będącej jednocześnie członkiem zarządu pracodawcy, co wypacza sens i ratio legis przepisów regulujących stosunek pracy. W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007 nr 1, s. 35; 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNAPiUS 2011 nr 19-20, poz. 258, str. 840, 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNAPiUS 2012 nr 17-18, poz. 225, str. 769). Jednakże, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, Sąd Najwyższy nie uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8, str. 44, wyrok z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNAPiUS 2012 nr 17-18, poz. 225, str. 769). Nie mniej jednak, aby uznać, że doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki muszą wystąpić cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, tj. podporządkowanie pracownicze, co najmniej w warunkach podporządkowania autonomicznego. Z poczynionych przez Sąd a quo ustaleń faktycznych wynika jednoznacznie, że odwołująca wykonywała pewne czynności na rzecz spółki, tj. zawierała umowy z kontrahentami, jednakże przeprowadzone przez Sąd meriti obszernie postępowanie dowodowe, nie dało argumentów by uznać, że wykonywane przez odwołującą A. J. (1) czynności były wykonywane w reżimie pracowniczym wynikającym z art. 22 § 1 k.p.

Ponadto należy zauważyć, że członek zarządu pełni swoją funkcję w spółce na podstawie stosunku wewnątrzorganizacyjnego, który jest następstwem powołania go do pełnienia tej funkcji. Nie ma natomiast obowiązku nawiązywania dodatkowego stosunku prawnego z członkiem zarządu. Powołanie na członka zarządu może nastąpić zarówno za wynagrodzeniem jak i bez wynagrodzenia. W praktyce najczęściej jednak obok faktu powołania na członka zarządu (a więc stosunku wewnątrzorganizacyjnego) nawiązywany jest dodatkowy stosunek zobowiązaniowy. Członek zarządu w spółce kapitałowej może wykonywać swe obowiązki na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, kontraktu menadżerskiego czy innej umowy nienazwanej), który również stanowi tytuł do ubezpieczenia społecznego. To, że danemu stosunkowi prawnemu odmówiono przymiotu stosunku pracy, nie oznacza zatem automatycznie brak jakiegokolwiek tytułu ubezpieczenia. Jednakże zgodnie z utrwaloną linią judykatury, w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie - art. 477⁹ k.p.c., art. 477¹⁴ k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2010 r., III UK 75/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 215). Sprawa, w której wniesiona została apelacja, wszczęta została odwołaniem od decyzji stwierdzającej, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek. W sprawie tej zatem poza

kognicją sądu orzekającego pozostaje kwestia innego tytułu ubezpieczenia społecznego A. J. (1), o którym powinien rozstrzygnąć organ rentowy.

Wbrew zarzutom sformułowanym w apelacji bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest fakt posiadania przez wspólników D. po 50 % udziałów czy też okoliczność działania przez S. P. (1) w imieniu (...) sp. z o.o. w stosunku do osób trzecich na podstawie udzielonych mu przez Spółkę pełnomocnictw ogólnego i procesowego, reprezentacji Spółki przez S. P. (1), czy też wskutek działań podejmowanych przez wspólników doprowadzenie do wzrostu zatrudnienia z 2 do 5 osób już na przełomie 2014/2015 r. początku 2015 r. i utrzymania go w tej wysokości do 2016 r. przy jednoczesnym wzroście dochodowości tej Spółki i obrotów już w 2015 r. Okoliczności przywołane przez pełnomocnika skarżących nie prowadzą do ustalenia czy odwołująca świadczyła pracę w reżimie pracowniczym. Podobnie należy odnieść się do okoliczności, że rzekomo E. M. (1) była traktowana analogicznie jak odwołująca A. J. (1), tj. rozliczna była zadaniowo i również jej S. P. (1) nie wydawał poleceń służbowych, albowiem przedmiotowa sprawa dotyczy ustalenia rzeczywistego świadczenia pracy przez A. J. (1) w warunkach wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest zatem ustalenie w jakich warunkach pracę świadczyła odwołująca, nie zaś inni pracownicy, choćby byli oni zatrudnieni na takim samym, bądź podobnym stanowisku.

Na pełną aprobatę zasługuje również stanowisko Sądu I instancji, że brak było gospodarczej konieczności utworzenia nowego stanowiska pracy z wynagrodzeniem 7 146,86 zł brutto w sytuacji, gdy spółka w chwili zatrudnienia A. J. (1) nie generowała jeszcze jakichkolwiek zysków, zaś wypłata umówionego wynagrodzenia została sfinansowana wskutek pożyczki udzielonej spółce przez ubezpieczoną. Co prawda w prawie polskim istnieje swoboda działalności gospodarczej i swoboda kształtowania umów, toteż to na przedsiębiorcy spoczywa decyzja czy posiada on odpowiednie zdolności finansowe by zatrudnić daną osobę. Jednakże w przedmiotowej sprawie brak było racjonalnego uzasadnienia dla uznania konieczności zatrudnienia ubezpieczonej, tym bardziej na podstawie umowy o pracę, zważywszy na okoliczność, iż w chwili podpisywania umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży. Sąd odwoławczy zważył również, że nikt nie został zatrudniony bezpośrednio po odejściu odwołującej z pracy. Dopiero od 1 października 2014 r. obowiązki A. J. (1) miała przejąć E. M. (1) i W. P. zatrudnieni na 1/3 etatu. W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe okoliczności pozwalają na stwierdzenie, że w przedmiotowej sprawie nielogicznym i nieracjonalnym działaniem ze strony płatnika było zatrudnienie ubezpieczonej w sytuacji, gdy brak było rzeczywistych i obiektywnych potrzeb jej zatrudnienia. Zdaniem Sądu odwoławczego nie ulega wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy „siły roboczej”. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 2 lutego 2002 r., sygn. akt II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447; 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS rok 1999, Nr 5, poz. 18 oraz 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS rok 2001, nr 13, poz. 449). W ocenie Sądu Apelacyjnego z materiału dowodowego nie wynika również jakiegokolwiek racjonalne uzasadnienie ekonomiczne ustanowienia dla A. J. (1) wynagrodzenia w wysokości 7 146,86 zł brutto miesięcznie, co więcej, przy zatrudnieniu w wymiarze 1/2 etatu, podczas gdy drugi wspólnik – S. P. (1) zatrudniony również na stanowisku przedstawiciela handlowego otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3 493,21 zł.

W obliczu powyższych faktów, brak jest jakichkolwiek powodów do uznania, że Sąd Okręgowy dokonał wybiórczej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w procesie wnioskowania nie kierował się logiką oraz doświadczeniem życiowym. Wbrew twierdzeniom skarżących, Sąd Okręgowy miał dostateczne podstawy do przyjęcia, że umówiona praca nie była wykonywana w reżimie pracowniczym. Nie można podzielić stanowiska apelujących, że zakwestionowana przez organ rentowy umowa o pracę nie miała charakteru pozornego. Strona apelująca w pisemnym środku odwoławczym nie wykazała błędów w rozumowaniu Sądu I instancji, nie przedstawiła także żadnego dowodu, na poparcie stawianych przez siebie tez. W istocie zatem zarzuty zawarte w apelacji sprowadzają się do polemiki z

poczynionymi przez Sąd meriti prawidłowymi ustaleniami faktycznymi poprzez przedstawienie własnej, odmiennej oceny przeprowadzonych dowodów świadczących, zdaniem apelanta, o braku pozorności zawartej między stronami umowy o pracę, w sytuacji gdy brak jest jakichkolwiek pewnych i przekonujących dowodów potwierdzających stanowisko forsowane w apelacji. Przedłożone w toku postępowania sądowego dowody, w tym także zeznania wnioskodawczyni oraz przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdzają, że nawiązany został stosunek pracy. Odwołujący nie przekonali dowodowo w procesie, że stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji jest nieprawidłowe, nie zdołali także skutecznie podważyć dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych. Wbrew stanowisku wyrażonemu w pisemnym środku odwoławczym to na skarżących ciążył ciężar dowodowy. Ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie Sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. O powyższym świadczy przepis art. 3 k.p.c., który wskazuje, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie, a nadto przepis art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaoferowania dowodów niepozwalających poczynić kategoriycznych ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę. Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Skoro pozorność oświadczenia woli należy do sfery faktów, to na tym, kto się na ową wadę powołuje spoczywa ciężar dowodu, że strony złożyły pozorne oświadczenia. Co do zasady ciężar dowodu spornej okoliczności spoczywał więc na organie rentowym. Jednak w przypadku, gdy decyzja organu rentowego wynika z ustalenia, że umówiona praca nie była wykonywana, to dowody przeciwnie w procesie przedstawić winna osoba kwestionująca tę decyzję. Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830). Przyjmuje się, że przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki, jest nie tyle jej prawem czy obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. Strona apelująca nie przedstawiła zaś żadnych dowodów, które w niebudzący wątpliwości sposób, potwierdziłyby bezzasadność stanowiska zajętego w zaskarżonej decyzji, a zatem ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, nie mogła doprowadzić do wniosków innych, niż te które poczynił Sąd I instancji. Podkreślić należy, że same tylko dokumenty pracownicze w postaci umowy o pracę, kwestionariusza osobowego, listy obecności czy listy płac, jako dokumenty prywatne, zgodnie z art. 245 k.p.c., stanowią dowód tego, że osoby, które je podpisały, złożyły oświadczenie zawarte w tym dokumencie. Dokumenty w postaci listy płac, listy obecności czy też zaświadczenia o przebytych badaniach okresowych nie można uznać za wystarczające dowody świadczące o faktycznym wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy. Jak bowiem trafnie zauważył Sąd meriti, dla ustalenia, że umowa o pracę nie jest pozorna nie wystarczy samo sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji pracowniczej oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne za osobę zgłoszoną do ubezpieczenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 maja 2015 r., III AUa 1031/14, LEX nr 1747255), albowiem walor pełnej doniosłości prawnej, posiada jedynie taka umowa o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p.

Reasumując, w ocenie Sądu odwoławczego wskazane wyżej okoliczności, a więc w szczególności zatrudnienie ubezpieczonej na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy z wysokim wynagrodzeniem, brak ekonomicznego uzasadnienia dla zatrudnienia skarżącej, niezatrudnienie na jej zastępstwo innej osoby, a przede wszystkim brak podporządkowania pracodawcy, który miałby wskazywać zdania do wykonania i nadzorować sposób ich wykonania dają dostateczną podstawę do przyjęcia, że strony złożyły oświadczenia woli nacechowane pozornością, bowiem ich logiczne powiązanie w całość, stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do rzeczywistej woli stron umowy, zaś ustalenia takie stanowią element stanu faktycznego. Umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, 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. Należy przyjąć, że w niniejszej sprawie strony zawierając umowę o pracę z góry przyjęły, że umowa ta zostaje zawarta tylko w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny stwierdza, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stąd też przedmiotowa umowa nie rodziła żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Kierując się powyższymi motywami Sąd Apelacyjny w Łodzi oddalił apelację skarżących na podstawie art. 385 k.p.c. jako nieuzasadnioną. O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c., których wysokość Sąd ustalił w oparciu § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1667) zasądzając od (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz organu rentowego kwotę 1 800 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.