

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 listopada 2021 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że O. V. jako pracownik u płatnika składek Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2019 roku.

(decyzja – k. 223- 229 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Decyzją z dnia 22 listopada 2021 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że Y. Z. jako pracownik u płatnika składek Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2019 roku.

(decyzja – k. 220-225 verte plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W uzasadnieniu w/w decyzji wskazano, że brak jest podstaw do przyjęcia, że Y. Z., O. V. od 1 grudnia 2019 r. podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w ramach umowy o pracę. Zamiarem i wolą stron zawierających umowę o pracę było raczej nadanie jej nazwy „umowa o pracę”, a sporządzone umowy i porozumienie się stron w tym zakresie, miały uzasadnić tą nazwę. Celem umowy nie było świadczenie pracy przez Y. Z., O. V. w rygorze pracowniczym, lecz stworzenie podstaw prawnych do uzyskania przez płatnika składek AGENCJA PRACY (...) SP. Z O.O. subwencji w ramach projektu Tarcza (...) 1.0. Jeżeli cel ten nie odpowiada warunkom określonym m.in. przepisem art. 22 Kodeksu pracy, to zdaniem ZUS umowy o pracę zostały zawarte dla pozorów.

(decyzja – k. 223- 229 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego, decyzja – k. 220-225 verte plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołania od w/w decyzji w całości złożył płatnik składek Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. wnosząc o ich zmianę i orzeczenie, iż ubezpieczeni: Y. Z., O. V. jako pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2019 roku.

(odwołanie – k. 3-7, k. 3-7 w aktach o sygn. VIII U 136/22 załączonych do sprawy)

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przytaczając argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 17-26, k. 19-28 w aktach o sygn. VIII U 136/22 załączonych do sprawy)

Zarządzeniem z dnia 10 lutego 2022 roku tutejszy sąd połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt VIII U 135/22 sprawy o sygn. akt VIII U 136/22 i dalszego prowadzenia spraw pod sygn. akt VIII U 135/22.

(zarządzenie – k. 31 w aktach o sygn. VIII U 136/22 załączonych do sprawy)

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2022 roku zainteresowany Y. Z. przyłączył się do stanowiska zainteresowanego O. V., który oświadczył, że są członkami zarządu Agencji Pracy (...) Sp. z o.o., a w dniu 1 grudnia 2019 roku zawarli kwestionowane przez ZUS umowy o pracę.

(rozprawa z dnia 27 czerwca 2022 roku e-protokół (...):10:00 – 00:10:22 – płyta CD – k. 69)

Na rozprawie w dniu 2 października 2023 roku pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie, wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od strony pozwanej. Natomiast pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 2 października 2023 roku 00:02:27 – 00:05:52 – płyta CD – k. 196)

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. została wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 13.11.2019 r. pod numerem KRS (...). Zasadniczym przedmiotem prowadzonej przez spółkę działalności jest działalność agencji pracy tymczasowej. Wspólnikami spółki są: Y. Z. posiadający 50 udziałów o łącznej wartości 2.500,00 zł, O. V. posiadający 50 udziałów o łącznej wartości 2.500,00 zł. Organem uprawnionym do reprezentowania spółki jest zarząd, w skład którego wchodzi: Y. Z. – członek zarządu, O. V. - członek zarządu.

(informacja z KRS – k. 52-54 verte plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 22-24 verte plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 48-50)

Y. Z. i O. V. są obywatelami Ukrainy. Posiadają zezwolenie na pobyt czasowy na terenie Polski.

(karta pobytu – k. 12, paszport – k. 17-17 verte plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, karta pobytu – k. 17, paszport – k. 27-29 verte plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Płatnik składek wpierw zgłosił Y. Z. do ubezpieczeń od 1 grudnia 2019 roku jako zleceniobiorcę. W maju 2020 r. Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. wyrejestrowała Y. Z. od 1 grudnia 2019 r. jako zleceniobiorcę i dokonała zgłoszenia do ubezpieczeń z kodem tytułu ubezpieczeń dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

(dane o zgłoszeniach ubezpieczonego – k. 229 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Płatnik składek wpierw zgłosił O. V. do ubezpieczeń jako zleceniobiorcę z kodem tytułu ubezpieczenia (...). Następnie wyrejestrował go z ubezpieczeń od 1 grudnia 2019 r. z w/w kodu ubezpieczenia i zgłosił od tej samej daty jako zleceniobiorcę z kodem (...). W maju 2020 r. Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. wyrejestrowała O. V. od 1 grudnia 2019 r. jako zleceniobiorcę i dokonała zgłoszenia do ubezpieczeń z kodem tytułu ubezpieczeń dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

((...) k. 221-221 verte, plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 1 grudnia 2019 roku pomiędzy Agencją Pracy (...) Sp. z o.o., a Y. Z. została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2019 roku, na mocy której Y. Z. został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji pracowników w wymiarze czasu pracy: 1/8 z wynagrodzeniem podstawą miesięczną brutto w wysokości 400 złotych brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: S., (...) 2, zaś jako termin rozpoczęcia pracy: 1 grudnia 2019 roku. W imieniu płatnika składek umowę o pracę podpisał powołany przez spółkę pełnomocnik – K. K..

(umowa – k. 11, uchwała – k.20 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 1 grudnia 2019 roku pomiędzy Agencją Pracy (...) Sp. z o.o., a O. V. została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2019 roku, na mocy której O. V. został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji pracowników w wymiarze czasu pracy: 1/8 z wynagrodzeniem podstawą miesięczną brutto w wysokości 400 złotych brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: S., (...) 2, zaś jako termin rozpoczęcia pracy: 1 grudnia 2019 roku. W imieniu płatnika składek umowę o pracę podpisał powołany przez spółkę pełnomocnik – K. K..

(umowa – k. 15, uchwała – k. 16 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Sporządzono dokumentację związaną z zatrudnieniem Y. Z., w której znajdują się: orzeczenie lekarskie nr 384/2019 r., zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, z którego wynika że w dniach: 01.12.2020 r. do 02.12.2020 r., z którego wynika, że Y. Z. odbył szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjna – biurowych, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny

pracy, z której wynika że w dniach 01.12.2019 roku – 02.12.2019 roku Y. Z. odbył szkolenie BHP- instruktaż ogólny i stanowiskowy, listy płac, wniosek Y. Z. o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych

(orzeczenie lekarskie – k. 10, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 13-14, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 15, listy płac za miesiące: grudzień 2019, styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2020 r – k. 24-49, wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych – k. 198 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Sporządzono dokumentację związaną z zatrudnieniem O. V. , w której znajdują się: orzeczenie lekarskie nr 385/2019 r., zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, z którego wynika że w dniach: 01.12.2020 r. do 02.12.2020 r., z którego wynika, że O. V. odbył szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjna – biurowych, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, z której wynika że w dniach 01.12.2019 roku – 02.12.2019 roku O. V. odbył szkolenie BHP- instruktaż ogólny i stanowiskowy, listy płac, wniosek Y. Z. o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych

(orzeczenie lekarskie – k. 14, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 18-19, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 20, listy płac za miesiące: grudzień 2019, styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2020 r – k. 33-58 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Zarówno w/w zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały podpisane przez A. D., która w tamtym czasie nie prowadziła własnej działalności gospodarczej.

(zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 13-14, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 15 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 18-19, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 20 dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania świadka A. D. na rozprawie w dniu 29 maja 2023 roku e-protokół (...):04:27 – 00:11:36 – płyta CD – k. 143)

Płatnik składek za 01.2020 r., od 04.2020 r. do 12.2020 r. wypłacił O. V. i Y. Z. wynagrodzenie wyższe niż to ustalone w spornych umowach o pracę, odpowiednio: 629,00 zł; 630,00 zł; od 04.2020 r. do 12.2020 r. – 500,00 zł.

(listy płac za miesiące: grudzień 2019, styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2020 r – k. 24-49, wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych – k. 198 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, listy płac za miesiące: grudzień 2019, styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2020 r – k. 33-58 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W informacji PIT-11 za 2019 r. dot. Y. Z. oraz dot. O. V. wykazano przychód z działalności wykonywanej osobiście. Natomiast w informacji PIT-11 za 2020 r. spółka wykazała przychód Y. Z. oraz O. V. z działalności wykonywanej osobiście oraz ze stosunku pracy.

(informacje PIT – 11 – k. 201-204, k. 206-209 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, informacje PIT – 11 – k. 202-205, k. 207-210 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Zainteresowani nie otrzymali pisemnego zakresu obowiązków. Czas pracy zainteresowanych nie był przez pracodawcę ewidencjonowany, nie podpisywali list obecności.

Nie było nadzoru pracowniczego. Płatnik składek nie rozliczał zainteresowanych z wykonanych zadań.

(okoliczności bezsporne)

Na przedstawionych umowach zawartych przez spółkę z jej kontrahentami (umowy o świadczenie usług dostawy personelu zewnętrznego) oraz umowach zlecenia zawartych przez spółkę z zrekrutowanymi zleceniobiorcami widnieją podpisy obu zainteresowanych jako reprezentantów Agencji Pracy (...) Sp. z o.o.

(umowy – k. 57-177 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, umowy – k. 60-180 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Płatnik korzystał z subwencji finansowych w ramach Programu Tarczy Finansowej (...) Funduszu (...) 1.o. Przyznanie dofinansowania było zależne od ilości osób, które płatnik zatrudniał. Umowa subwencji finansowej przewidywała że przedsiębiorca musiał wykazać, że na dzień 31 grudnia 2019 roku prowadził działalność gospodarczą i na dzień 31 grudnia 2019 roku zatrudniał co najmniej 1 pracownika.

(okoliczność bezsporna, okoliczność przyznana przez zainteresowanego O. V. na rozprawie w dniu 27 czerwca 2023 roku e-protokół (...):07:33 – 00:10:00 – płyta CD – k. 69)

Sytuacja finansowa przedmiotowej spółki przedstawia się następująco:

- na dzień 31.12.2019 r. – 52 115,92 zł- aktywa, 52 115,92 zł- pasywa, strata brutto – 9 268,47 zł;

- na dzień 31.12.2020 r. – 964 500,99 zł – aktywa, 964 500,99 zł – pasywa, 618 811,28 zł – zysk brutto;

(bilans-sprawozdanie na dzień 31 grudnia 2019 r., rachunek zysków i strat (wariant porównawczy) , sprawozdanie za okres 13 listopada 2019 r. - 31 grudnia 2019 r., bilans-sprawozdanie na dzień 31 grudnia 2020 r., rachunek zysków i strat (wariant porównawczy) - sprawozdanie za okres 1 stycznia 2020 r. - 31 grudnia 2020 r. – k. 178-187 plik dot. Y. Z. załączonych do sprawy akt organu rentowego, bilans-sprawozdanie na dzień 31 grudnia 2019 r., rachunek zysków i strat (wariant porównawczy) , sprawozdanie za okres 13 listopada 2019 r. - 31 grudnia 2019 r., bilans-sprawozdanie na dzień 31 grudnia 2020 r., rachunek zysków i strat (wariant porównawczy) - sprawozdanie za okres 1 stycznia 2020 r. - 31 grudnia 2020 r. – k. 181-190 plik dot. O. V. załączonych do sprawy akt organu rentowego)

### **Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje :**

W świetle zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych odwołania nie są zasadne i jako takie podlegają oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2023.0.1230), pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Jak stanowi art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy) oraz wypadkowemu (art. 12 ust. 1 wskazanej ustawy). Ponadto, zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W sprawie bezspornym jest, że zainteresowani Y. Z. oraz O. V. są zarazem współnikami, jak i członkami zarządu spółki Agencji Pracy (...) Sp. z o.o. Podkreślić należy, że generalnie nie ma przeszkód prawnych do tego, aby członek zarządu spółki kapitałowej wykonywał na rzecz tej spółki czynności w ramach umowy o pracę, czy też umów cywilnoprawnych. Natomiast sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. W wyroku z dnia 6 października 2004 roku, sygn. akt I PK 488/03 (OSNP 2006 nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy zawarł pogląd, iż ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów

konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają zatem przepisy prawa pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, okoliczności sprawy wskazują, że pomiędzy zainteresowanymi, a Agencją Pracy (...) Sp. z o.o. od dnia 1 grudnia 2019 roku doszło do zawarcia pozornych czynności prawnych. Zmiana formy zatrudnienia z umów zlecenia na umowy o pracę w rzeczywistości nie miała miejsca, bowiem sporne umowy o pracę zostały zawarte wyłącznie w celu spełnienia warunków otrzymania przez płatnika składek subwencji z (...) Funduszu (...). Wymogiem do otrzymania ww. subwencji było między innymi posiadanie co najmniej jednego pracownika zatrudnionego na 31 grudnia 2019 r., a jego brak blokował możliwość ubiegania się o wsparcie. W związku z tym, zarówno O. V., jak i Y. Z. w pierwz zostali zgłoszeni do ubezpieczeń od 1 grudnia 2019 roku jako zleceniobiorcy, a w maju 2020 r. wyrejstrowani i ponownie zgłoszeni do ubezpieczeń z datą wsteczną jako pracownicy od dnia 1 grudnia 2019 roku. Poczynione w sprawie ustalenia faktyczne w ocenie tutejszego sądu wskazują, że zamiarem stron nie było zatrudnienie zainteresowanych w ramach umów o pracę od dnia 1 grudnia 2019 roku.

W treści odwołań wskazywano, że J. K. posiadająca pełnomocnictwo do reprezentowania przedmiotowej spółki do załatwiania spraw w ZUS przez pomyłkę początkowo zgłosiła zainteresowanych do ubezpieczeń społecznych od 1 grudnia 2019 roku jako zleceniobiorców zamiast pracowników, jednak w przedłożonych PIT-ach 11 dot. zainteresowanych za 2019 r. wykazano przychód wyłącznie z tytułu wykonywanych przez nich umów zlecenia, a za 2020 r. – z tytułu umów zlecenia i ze stosunku pracy. Niespójności te w żaden sposób nie zostały skorygowane przez Agencję Pracy (...) Sp. z o.o. Ponadto w piśmie procesowym z dnia 11 lipca 2022 roku, ZUS wskazał, że US w S. prowadzi czynności sprawdzające w stosunku do Y. Z. na okoliczność danych wykazanych w złożonym przez niego zeznaniu podatkowym PIT-37 za 2019 rok, bowiem w ów zeznaniu nie uwzględniono przychodów z tytułu wykonywanej umowy zlecenia, a wykazanej w informacji PIT-11 za 2019 r. sporządzonej i przekazanej do US przez przedmiotową agencję.

Powyższe okoliczności przeczą zatem zapatrywaniu, że celem i zamiarem stron spornych umów o pracę była faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartymi umowami.

Według 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.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. (patrz wyroki Sądu Najwyższego z: 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w 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 (wyroki Sądu Najwyższego z: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt 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, 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.

Żadne przepisy, tak Kodeksu pracy jak i Kodeksu spółek handlowych, nie wykluczają co prawda wprost możliwości nawiązania stosunku pracy zarówno z członkiem zarządu spółki, jak i z jej współnikiem. Konieczne jest jednak rozważenie, czy zawarta przez strony umowa o pracę wykreowała stosunek prawny posiadający niezbędne cechy stosunku pracy.

Dozwolone jest więc zatrudnianie współnika dwuosobowej spółki z o.o., pod warunkiem jednakże, że zostanie on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi.

Nawet bowiem, zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika.

W niniejszej sprawie nie ma zastosowania także teoria autonomicznego podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, która polega na tym, że pomimo formalnego braku osoby przełożonej, pod kierownictwem której wykonywana jest praca, stosunek ten nie traci cech stosunku pracy z uwagi właśnie na fakt podlegania pracodawcy-spółce, uchwałom współników i wypełnianiu obowiązków wynikających z przepisów prawa dotyczących danej spółki. Model autonomicznego podporządkowania z pewnością nie dotyczy sytuacji, w której "autonomicznie podporządkowany" miałby być podporządkowany w istocie własnym decyzjom formalnie podjętym jako uchwały współników.

W przedmiotowej sprawie nie zostało wykazane, że istniało rzeczywiste rozdzielanie funkcji i działalności członków zarządu - zainteresowanych od działalności spółki. Nawet szeroko rozumiane pojęcie podporządkowania pracowniczego, jako element konieczny stosunku pracy, może istnieć wyłącznie w sytuacji rozdzielania osoby pracodawcy i pracownika, co w tej sprawie nie zostało wykazane.

Zainteresowani, ani Agencja Pracy (...) Sp. z o.o. nie wykazali, aby Y. Z., O. V. w ogóle podejmowali jakiegokolwiek czynności w ramach umów o pracę od dnia 1 grudnia 2019 roku, nadto że wykonywali je w ramach podporządkowania pracowniczego. W tym miejscu nadmienić należy, że sąd pominął dowód z zeznań zainteresowanych, gdyż strony nie stawili się oni na terminie rozprawy w dniu 2 października 2023 roku, mimo zobowiązania do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania pod rygorem pominięcia dowodu z ich zeznań. Podporządkowanie jest tylko jedną (aczkolwiek najistotniejszą) z konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielania osoby pracodawcy i pracownika.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i pozostawania w nim niezbędna jest przynależność do tej grupy podmiotów, które wykonują zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, a wynikających z art. 22 § 1 k.p

Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Prawdą jest, że 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 nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na

wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki SN z 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001/1/18 i z 9.09.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005/10/139). Jednakże nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota nawet takiego 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 SN z 18.02.2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Należy podnieść, iż w toku postępowania oprócz dowodów z dokumentów, nie przedstawiono żadnych dowodów na świadczenie w spornym okresie od dnia 1 grudnia 2019 roku pracy podporządkowanej. Stworzenie dokumentacji pracowniczey dla zainteresowanych świadczy w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie zainteresowanych w przedmiotowej spółce.

Wątpliwości Sądu budzi fakt, że zarówno na zaświadczeniach o ukończeniu przez zainteresowanych szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i na kartach szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy widnieje podpis A. D. jako osoby upoważnionej do przeprowadzania szkoleń, która jak zeznała w tamtym czasie nie prowadziła własnej działalności gospodarczej. Oznacza to, że jako osoba szkoląca nie wykonała tej usługi w ramach własnej działalności gospodarczej. Ponadto ze znajdujących się w aktach organu rentowego lista płac dot. zainteresowanych wynika, że płatnik składek za 01.2020 r., od 04.2020 r. do 12.2020 r. wypłacił O. V. i Y. Z. wynagrodzenie wyższe niż to ustalone w spornych umowach o pracę, odpowiednio: 629,00 zł; 630,00 zł; od 04.2020 r. do 12.2020 r. – 500,00 zł.

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że zakwestionowane umowy o pracę były pozornymi umowami o pracę.

Zgodnie z treścią art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę świadczy o pozorności stosunku pracy w rozumieniu art. 83 KC oraz o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie nie można stwierdzić pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją rzeczywiście wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. Innymi słowy to nie cel zawarcia umowy o pracę, a jej rzeczywiste wykonywanie determinuje istnienie stosunku pracy. /Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 września 2022 r., VII U 4369/19/

Pozorność umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy strony formalnie łączą się więzią pracowniczą, jednak od samego początku nie mają one zamiaru jej realizować albo gdy deklarują, że łączy je umowa o pracę, a faktycznie realizują inny wzorzec umowny, np. umowę zlecenia. Reasumując, znaczenie ma faktyczne niewykonywanie pracy albo jej wykonywanie jednak w realiach nie korespondujących z właściwościami pracowniczymi. /Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2022 r., VII U 323/22/ Pozorność umowy o pracę (art. 83 KC w zw. z art. 300 KP) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2021 r., III AUa 1713/21/

W ocenie Sądu Okręgowego, dokumenty które zdaniem odwołującego miały potwierdzać, że zainteresowani faktycznie od dnia 1 grudnia 2019 roku świadczyli na rzecz przedmiotowej spółki pracę w reżimie stosunku pracy w rzeczywistości

stanowią jedynie dowód tego, że poszczególne zadania zainteresowani w istocie wykonywali, lecz nie jako pracownicy, a wspólnicy spółki.

Całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwala na konkluzję, że na przedstawionych umowach zawartych przez spółkę z jej kontrahentami (umowy o świadczenie usług dostawy personelu zewnętrznego) oraz umowach zlecenia zawartych przez spółkę z zrekrutowanymi zleceniobiorcami widnieją podpisy obu zainteresowanych lecz jako reprezentantów Agencji Pracy (...) Sp. z o.o. Zatem ich podpisanie w żadnym wypadku nie świadczy o wykonywaniu przez zainteresowanych pracy w ramach pracowniczego podporządkowania.

Godzi się również podkreślić, że nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia między zainteresowanymi a płatnikiem. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność między właścicielskim a pracowniczym statusem zainteresowanych, jaka pojawia się w takim przypadku. Koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem. Zatrudnienie zainteresowanych, na podstawie spornych umów o pracę na oraz równoczesne pełnienie przez nich funkcji członka zarządu Spółki, prowadziłoby do postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartej zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1.06.2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639). Z tego punktu widzenia, przy uwzględnieniu cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje "wchłonięty" przez status właściciela kapitału (pracodawcy). W doktrynie jest także wyrażany pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy mamy do czynienia z członkiem jej zarządu, ewentualny status takiej osoby jako wykonawcy pracy byłby zdominowany przez status właścicielski do tego stopnia, że stałby się jego funkcjonalnym elementem, służącym głównie kompleksowej obsłudze kapitału. Uznanie, że członek zarządu mógłby w takich warunkach pełnić równocześnie być zatrudnionym w ramach stosunku pracy, byłoby sprzeczne z istotą stosunku pracy i prawa pracy w ogóle (por. Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, s. 592).

Z przytoczonych zasad wynika generalnie możliwość zatrudniania wspólników także w charakterze pracowników, nawet wówczas gdy są oni jednocześnie członkami zarządu. Wspólnik nie może jednak łączyć funkcji właściciela kapitału z funkcjami zarządcy. Tak też na sprawę zapatruje się Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 8.04.1999 r. (SA/Bk 94/98, LexisNexis nr (...), Mon.Pod. 2000, nr 1, s. 40), w którym stwierdzono, że: „W wieloosobowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością umowa o pracę zawarta przez powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników pełnomocnika będącego członkiem zarządu spółki z innymi członkami zarządu może być uznana za umowę prawnie skuteczną, nienaruszającą przepisów art. 203 k.h. (obecnie art. 210 k.s.h.), art. 58 § 1 k.c. i przepisów Kodeksu pracy”.

Praca wykonywana przez członków zarządu, musi mieć zawsze, należy to jeszcze raz podkreślić, charakter pracy umownie podporządkowanej, tj. właściwej dla stosunku pracy. Regułą ogólną jest, że źródłem nawiązania stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej jest umowa o pracę. (patrz Gersdorf Małgorzata. Art. 22. W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2014.)

Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z 18.02.2016 r., w sprawie II PK 352/14, w którym podkreślił, że „Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać permanentnym nadzorem (obserwacją) położonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.”

Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż z uwagi na szczególne powiązanie osobowo – kapitałowe o możliwości uznania, iż zainteresowani od dnia 1 grudnia 2019 roku wykonywali czynności



w oparciu o reżim pracowniczego podporządkowania konieczne byłoby ustalenie, kto wykonywał w stosunku do nich nadzór pracodawcy oraz iż pracodawca co najmniej decydował o wyznaczanych im zadaniach. O braku podporządkowania pracodawcy w niniejszej sprawie świadczy to, że: zainteresowani nie podpisywali list obecności, nie byli rozliczani z czasu pracy, a co za tym idzie mogli świadczyć pracę w miejscu przez siebie ustalonym. Brak pisemnego zakresu obowiązków uniemożliwia natomiast zweryfikowanie jakie czynności na podstawie spornych umów mieliby realizować. W postępowaniu nie przedstawiono żadnych dokumentów na okoliczność, że zainteresowani byli podporządkowani pracodawcy, nie sposób wywieść, że płatnik kierował ich pracą, wskazywał zadania czy rozliczał z wykonanych zadań. Zainteresowani byli ekonomicznie zależni od spółki, bowiem to ona wypłacała im wynagrodzenie. W oparciu o wszystkie przytoczone okoliczności, uzasadnione jest zatem stanowisko, że podpisy na dokumentach, o których mowa powyżej powiązane były z obowiązkami zainteresowanych, które wykonywali tylko i wyłącznie z racji pełnionej funkcji w zarządzie.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez ZUS art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Reasumując - zdaniem Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, że zakwestionowane przez ZUS umowy o pracę zostały zawarte dla pozorów. Sporne umowy o pracę zostały zawarte wyłącznie w celu spełnienia warunków otrzymania przez płatnika składek subwencji z (...) Funduszu (...). Wymogiem do otrzymania ww. subwencji było między innymi posiadanie co najmniej jednego pracownika zatrudnionego na dzień 31 grudnia 2019 r., a jego brak blokował płatnikowi możliwość ubiegania się o wsparcie. Skorygowanie zgłoszenia zainteresowanych do ubezpieczenia, wsteczne zgłoszenie w dniu 25 maja 2020 r. z kodem tytułu ubezpieczeń dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę od 1 grudnia 2019 roku miało wpływ na otrzymaną pomoc z (...). Dzięki korekcie dokumentów płatnik wykazał, że jest podmiotem zatrudniającym.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżone decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odpowiadają prawu i na podstawie art.477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołania – punkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art.98 k.p.c., zasądzając od Agencji Pracy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zgodnie z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1935) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. kwotę 360 złotych mając na uwadze że w procesie rozpoznawano łącznie sprawę z dwóch odwołań. O odsetkach ustawowych za opóźnienie od zasądzonej kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c.

/Jacek Chrostek/