

Sygn. akt III AUa 296/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Górską (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 października 2021 r. w S.

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale M. K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2021 r., sygn. akt VI U 1193/20

1. oddała apelację,

2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

	Beata Górską	
--	--------------	--

Sygn. akt III AUa 296/21

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w Ś. decyzją z dnia 22 maja 2020 roku (sprostowaną postanowieniem wydanym 5 sierpnia 2020 roku) stwierdził, że M. K. jako osoba wykonująca pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w K. podlega:

- obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu z tytułu umowy o pracę w okresie od 2 marca 2015 roku do 17 czerwca 2019 roku,

- obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i dobrowolnie chorobowemu z tytułu umowy zlecenia: od 1 lipca 2019 roku do 31 sierpnia 2019 roku, od 1 listopada 2019 roku do 30 listopada 2019 roku, od 1 stycznia 2020 roku do nadal,

- obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu umowy zlecenia: od 18 czerwca 2019 roku do 30 czerwca 2019 roku, od 1 września 2019 roku do 31 października 2019 roku i od 1 grudnia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku,

z podstawami wymiaru składek na ww. ubezpieczenia szczegółowo opisanymi w przedmiotowej decyzji.

Płatnik składek (...) sp. z o.o. w K. wniósł odwołanie od ww. decyzji, zarzucając jej błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, iż strony nie zawarły umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług zarządzania) z dniem 25 czerwca 2017 roku, podczas gdy w istocie od tego dnia strony zawarły umowę zlecenia w miejsce umowy o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, podtrzymując dotychczasową argumentację. Na poparcie swojego stanowiska przywołał wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z 12 lipca 2018 roku w sprawie o sygn. akt VII Pa 58/18.

M. K. w piśmie procesowym datowanym na dzień 5 października 2020 roku wskazała, iż w całości podziela stanowisko wyrażone w odwołaniu (...) sp. z o.o. w K. (k. 37-42 akt).

Na rozprawie w dniu 18 lutego 2021 roku pełnomocnik płatnika sprecyzował, że wnosi o zmianę decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, że do dnia 25 czerwca 2017 roku tytułem ubezpieczenia M. K. była umowa o pracę, natomiast od 26 czerwca 2017 roku tytułem ubezpieczenia była umowa o świadczenie usług (k. 57 akt).

Wyrokiem z 30.04.2021 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie oddalił odwołanie oraz zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 180 zł (stu osiemdziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że (...) sp. z o.o. w K. jest spółką, której wszystkie udziały należą do gminy K..

W dniu 2 marca 2015 roku M. K. zawarła z (...) sp. z o.o. w K. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku prezesa zarządu.

Uchwała Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. w K. z dnia 26 czerwca 2017 roku w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego przewidywała, że do chwili dokonania zmian stosunku prawnego łączącego prezesa zarządu ze spółką określonymi w § 1 uchwały obowiązują zasady dotychczasowe w tym, że wynagrodzenie miesięczne prezesa zarządu począwszy od 1 czerwca 2017 roku wynosi 9.000 zł brutto (§ 2 uchwały).

Aneks z 26 czerwca 2017 roku strony zgodnie oświadczyły, że z dniem 1 czerwca 2017 roku zmieniają postanowienia ww. umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia. Uzgodniono, że wynagrodzenie ubezpieczonej od 1 czerwca 2017 roku będzie wynosiło 9.000 zł.

Dnia 17 czerwca 2019 roku strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 17 czerwca 2019 roku.

Pracodawca wystawił ubezpieczonej w dniu 17 czerwca 2019 roku świadectwo pracy obejmujące okres od 2 marca 2015 roku do 17 czerwca 2019 roku.

W dniu 17 czerwca 2019 roku M. K. podpisała z (...) sp. z o.o. w K. umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. Spółka powierzyła ubezpieczonej (menadżerowi) wykonywanie czynności zarządzania spółką na stanowisku prezesa zarządu spółki. W § 4 ust. 2 umowy przewidziano, że tytułem wykonywania umowy menadżer

otrzymywał będzie miesięczne wynagrodzenie podstawowe w wysokości 2-krotności podstawy wymiaru, przez co należy rozumieć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Rada Nadzorcza (...) sp. z o.o. w dniu 12 sierpnia 2019 roku podjęła uchwałę w sprawie zawarcia z prezesem zarządu aneksu do umowy o świadczenie usług zarządzania spółką, na mocy której przewidziano, że wynagrodzenie podstawowe prezesa zarządu spółki za 2018 rok wynosi 9.000 zł brutto miesięcznie.

W dniu 25 września 2019 roku sporządzono aneks umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. Wskazano w nim, że:

- w związku z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzenia osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 ze zm.) podpisana w dniu 17 czerwca 2019 roku pomiędzy spółką a menadżerem umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji (zwana dalej „umową”) obowiązuje od dnia 26 czerwca 2017 roku (§ 1 aneksu),

- w związku z treścią § 1 manager i spółka, że w okresie od 26 czerwca 2017 roku do dnia 16 czerwca 2019 roku wprowadzają do umowy zmianę § 4 ust. 2, który otrzymuje następujące brzmienie: „Tytułem wykonywania umowy Menadżer otrzymywał będzie miesięczne wynagrodzenie podstawowe w wysokości dwukrotności podstawy wymiaru, przez co należy rozumieć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z zastrzeżeniem iż w okresie od dnia 26 czerwca 2017 roku do dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników za rok 2018 r. miesięczne wynagrodzenie podstawowe wynosi 9.000,00 (dziewięć tysięcy) złotych brutto” (§ 2 aneksu).

Tego samego dnia tj. 25 września 2019 roku strony sporzystały aneks do porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazano, że umowa o pracę zawarta pomiędzy spółką a ubezpieczoną ulega rozwiązaniu z dniem 25 czerwca 2017 roku.

(...) sp. z o.o. wystawiło M. K. świadectwo pracy w dniu 25 września 2019 roku, na okres od 2 marca 2015 roku do 5 czerwca 2017 roku.

Listy płac M. K. za okres od czerwca 2017 roku do czerwca 2019 roku zostały skorygowane przez płatnika w dniu 30 września 2019 roku. Tego samego dnia wystawiono rachunki do umowy cywilnoprawnej za okres od 26 czerwca 2017 roku do 16 czerwca 2019 roku.

W PIT-ach 11 ubezpieczonej za 2017 i 2018 rok wskazano przychód z tytułu umowy o pracę.

W dniu 8 października 2018 roku ubezpieczona podpisała dokument zatytułowany „zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych”, w którym wyraziła zgodę na przetwarzanie danych osobowych przez (...) sp. z o.o.

(...) sp. z o.o. wystawiło w dniu 1 marca 2019 roku, na podstawie art. 229 § 4a k.p. skierowanie na okresowe badania lekarskie dla M. K..

M. K. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy o pracę w okresie od 2 marca 2015 roku do 17 czerwca 2019 roku na rzecz płatnika (...) sp. z o.o. w K. (kod (...)).

Płatnik składek w dniu 24 czerwca 2019 roku sporzystał druk wyrejestrowania z ubezpieczeń z umowy o pracę od dnia 18 czerwca 2019 roku oraz sporzystał zgłoszenie M. K. do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia od 17 czerwca 2019 roku.

W dniu 22 listopada 2019 roku płatnik składek złożył korektę wyrejestrowania ZUS ZWUA M. K. z tytułu umowy o pracę od 26 czerwca 2017 roku. W tym samym dniu płatnik zgłosił ubezpieczoną od 26 czerwca 2017 roku z tytułu umowy zlecenia tylko do ubezpieczenia zdrowotnego.

W styczniu 2019 roku (...) sp. z o.o. złożyło korekty dokumentów za okres od czerwca 2017 roku do maja 2019 roku, w którym zostały wskazane jedynie składki na ubezpieczenie zdrowotne za M. K.. W pierwotnych dokumentach rozliczeniowych wykazano składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu umowy o pracę.

M. K. jest zatrudniona na 1/3 etatu w (...), na podstawie umowy o pracę. W miesiącach, w których została objęta wyłącznie ubezpieczeniem zdrowotnym uposażenie z tego tytułu zatrudnienia przekroczyło minimalne wynagrodzenie.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy zważył, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy ocenił, że istota sporu sprowadzała się do odpowiedzi na pytanie, z jakiego tytułu M. K. winna podlegać ubezpieczeniom społecznym w okresie od 26 czerwca 2017 roku do 17 czerwca 2019 roku.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przyjął art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 roku, poz. 291 ze zm. w brzmieniu obowiązującym w dacie wyrokowania), zgodnie z którym ubezpieczenia społeczne obejmują:

- 1) ubezpieczenie emerytalne,
- 2) ubezpieczenia rentowe,
- 3) ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe),
- 4) ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe).

Sąd orzekający dodał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Stosownie do treści art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, że na kanwie cytowanego przepisu w judykaturze zgodnie przyjmuje się, iż dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje zatem 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, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (wyrok SN z dnia 17 marca 2016 roku, III UK 83/15, legalis). Sąd Okręgowy podał, że przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie (wyrok SA w Szczecinie z dnia 4 października 2016 roku, III AUa 79/16, legalis). Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy, to w sytuacji, gdy stosunek pracy istnieje, istnieje również stosunek ubezpieczeniowy. Skoro zatem

umowa o pracę rodzi skutki prawne w sferze pracowniczej, to tym samym należy uznać, że stanowi ona tytuł do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lipca 2016 roku, III AUa 2111/15, legalis).

Sąd meriti wywiódł, iż stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 k. p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k. p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jako niewątpliwe jawi się ustalenie, iż pomiędzy (...) sp. z o.o. w K., a M. K. w okresie od 2 marca 2015 roku do 17 czerwca 2019 roku istniał stosunek pracy.

Wskazują na to przede wszystkim dokumenty zgromadzone w aktach osobowych ubezpieczonej w szczególności: umowa o pracę z 2 marca 2015 roku, uchwała z 26 czerwca 2017 roku, aneks z 26 czerwca 2017 roku, zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych z dnia 8 października 2018 roku, skierowanie na badania lekarskie z dnia 1 marca 2019 roku porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 17 czerwca 2019 roku oraz wystawione przez pracodawcę w dniu 17 czerwca 2019 roku świadectwo pracy. Wykonywanie przez ubezpieczoną na rzecz płatnika pracy na podstawie umowy o pracę potwierdzają również sporządzone przez pracodawcę listy płac za okres od czerwca 2017 roku do czerwca 2019 roku oraz deklaracje podatkowe za lata 2017-2018.

Autentyczność wskazanych dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu orzekającego. Zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji stąd też Sąd I instancji ocenił je jako wiarygodne.

Sąd I instancji wskazał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w dniu 2 marca 2015 roku M. K. zawarła z (...) sp. z o.o. w K. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku prezesa zarządu. Z tym też dniem ubezpieczona została zgłoszona przez pracodawcę do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż zatrudnienie ubezpieczonej miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy. Umowa o pracę z dnia 2 marca 2015 roku została rozwiązana z dniem 17 czerwca 2019 roku, na mocy zawartego w tym dniu przez strony porozumienia o jej rozwiązaniu. W dniu 17 czerwca 2019 roku (...) sp. z o.o. w K. wystawiło świadectwo pracy potwierdzając okres zatrudnienia ubezpieczonej od 2 marca 2015 roku do 17 czerwca 2019 roku.

W ocenie Sądu Okręgowego trudno zgodzić się z płatnikiem jakoby pomimo braku sporządzenia na piśmie umowy o świadczenie usług zarządzania do zawarcia tej umowy doszło już w dniu 26 czerwca 2017 r. Przeczą temu zapisy uchwały Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. w K. z dnia 26 czerwca 2017 roku w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego w której wskazano, że do chwili dokonania zmian stosunku prawnego łączącego prezesa zarządu ze spółką określonymi w § 1 uchwały obowiązują zasady dotychczasowe w tym, że wynagrodzenie miesięczne prezesa zarządu począwszy od 1 czerwca 2017 roku wynosi 9.000 zł brutto (§ 2 uchwały). Aneksem z 26 czerwca 2017 roku strony zgodnie oświadczyły, że z dniem 1 czerwca 2017 roku zmieniają postanowienia ww. umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia. W ocenie Sądu I instancji nie sposób zatem zgodzić się, aby w dacie wskazanej przez płatnika doszło do podpisania aneksu do umowy o świadczenie usług zarządzania zawartej z prezesem zarządu skarżącej.

Sąd Okręgowy dostrzegł, że twierdzeniom odwołującego przeczą również dokumenty sporządzone przez płatnika po dniu 26 czerwca 2017 roku, z których wynika, iż zgodnym zamiarem stron było to aby łączyła je umowa o

pracę, nie zaś umowa cywilnoprawna dotycząca świadczenia usług. W dniu 8 października 2018 roku ubezpieczona podpisała dokument zatytułowany „zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych”, w którym wyraziła zgodę na przetwarzanie danych osobowych przez (...) sp. z o.o., w dniu 1 marca 2019 roku (...) sp. z o.o. wystawiło ubezpieczonej na podstawie art. 229 § 4a k.p. skierowanie na okresowe badania lekarskie. Zdaniem Sądu I instancji o pracowniczym stosunku łączącym ubezpieczoną z płatnikiem świadczą również sporządzone w trakcie zatrudnienia listy płac dotyczące wypłat M. K. wynagrodzenia za pracę za okres od czerwca 2017 roku do czerwca 2019 roku oraz deklaracje podatkowe za 2017 i 2018 rok, w których wskazano wyłącznie przychód z tytułu umowy o pracę.

Na ustalenia Sądu Okręgowego co do łączącego strony stosunku prawnego nie mogła mieć wpływu treść powoływanej przez płatnika ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (jednolity tekst Dz.U. z 2019 roku, poz. 1885).

Sąd I instancji dostrzegł bowiem, że zgodnie z treścią art. 5 ust. 1 pkt 1 projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń przewidują, że z członkiem organu zarządzającego spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Stosownie do treści art. 21 ust. 1 cytowanej ustawy podmiot uprawniony do wykonywania praw udziałowych jest obowiązany podjąć działania mające na celu ukształtowanie i stosowanie w spółce zasad wynagradzania członków organu zarządzającego i członków organu nadzorczego, określonych niniejszą ustawą, najpóźniej do dnia zwyczajnego walnego zgromadzenia, którego przedmiotem będzie rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za rok obrotowy rozpoczynający się w 2016 roku.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż z powyższych przepisów odwołujący wywodzi, że z członkiem organu zarządzającego może być zawarta wyłącznie cywilnoprawna umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, a w konsekwencji umowa o pracę z członkiem zarządu spółki komunalnej nie może być kontynuowana. Ze stanowiskiem płatnika nie sposób się zgodzić.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyroku z dnia 12 lipca 2018 r. sygn. akt VIII Pa 58/18. Za Sądem tym wskazał, iż ustawa z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 2099) – zwana poprzednią ustawą kominową – dopuszczała możliwość zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu, mimo iż brak w tym stosunku klasycznego pracowniczego podporządkowania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 2004 roku, w sprawie I PK 42/04, opublikowany w LEX Nr 151294; z dnia 18 kwietnia 2007 roku, w sprawie I UK 361/06, opublikowany w LEX Nr 898850).

Sąd I instancji wskazał, że nowa ustawa kominowa nie tylko zapewniła elastyczny mechanizm określania wynagrodzenia w spółkach, zbliżony do wysokości i zasad wynagradzania obowiązujących na wolnym rynku, ale także stworzyła jednolity sposób nawiązywania zatrudnienia. Norma prawna zawarta w art. 5 ust. 1 pkt 1 nowej ustawy kominowej tworzy pośrednio zakaz zawierania z członkiem zarządu spółki umowy o pracę poprzez określenie, że spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. Norma ta stanowi wyjątek od zasady wynikającej z art. 22 § 1<sup>2</sup> k. p., iż niedopuszczalna jest zmiana stosunku pracy na umowę cywilnoprawną. Zatem nowa ustawa kominowa eliminuje umowy o pracę dla zarządzających spółkami z udziałem Skarbu Państwa czy jednostek samorządu terytorialnego. Sąd Okręgowy w Gliwicach zwrócił przy tym uwagę, iż z dniem wejścia w życie nowej ustawy kominowej dotychczasowe stosunki pracy trwają nadal, bowiem brak jest regulacji stanowiącej o przekształceniu z mocy prawa umowy o pracę na umowę o świadczenie usług zarządzania. Nowa ustawa kominowa nie tworzy bezpośredniego nakazu przekształcenia dotychczasowej umowy o pracę, czy skutku jej nieważności po upływie okresu dostosowawczego (to jest po dniu 30 czerwca 2017 roku – art. 21 ust.1). Nowa ustawa kominowa nie przewiduje żadnego automatyzmu przy jej wprowadzaniu w życie.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy uznał, iż umowa o pracę zawarta z ubezpieczoną w dniu 2 marca 2015 roku (na podstawie poprzedniej ustawy kominowej) obowiązywała do dnia 17 czerwca 2019 roku, kiedy to została rozwiązana,

na mocy zawartego przez strony w tym dniu porozumienia. Co istotne z uwagi na treść uchwały Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. w K. z dnia 26 czerwca 2017 roku oraz treść aneksu z tej daty, uznać należy, iż zapisy umowy nie były dotknięte sankcją nieważności.

Sąd Okręgowy wskazał, że z ustaleń wynika, iż w dniu 17 czerwca 2019 ubezpieczona i płatnik zawarli umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, na mocy której Spółka powierzyła ubezpieczonej (menadżerowi) wykonywanie czynności zarządzania spółką na stanowisku prezesa zarządu spółki. Z dniem 17 czerwca 2019 roku ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu umowy cywilnoprawnej. Zdaniem Sądu I instancji wskazaną umowę należy uznać za ważną wyłącznie od daty jej zawarcia - nie zaś jak chce płatnik po sporządzeniu aneksu z dnia 25 września 2019 roku - z datą 25 czerwca 2017 roku. Postanowienia aneksu z dnia 25 września 2019 roku do umowy o świadczenie usług, w którym wskazano, że umowa ta obowiązuje z datą wsteczną, tj. od dnia 26 czerwca 2017 roku są, w przekonaniu Sądu I instancji, niezgodne z prawem i jako takie nie wywołują żadnych skutków prawnych w szczególności takich jak powstanie czy ustanie tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy wskazał, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny. Najpełniej wyraża to art. 353(1) k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy na mocy art. 300 k. p. Odpowiednie zaś stosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie. Sąd Okręgowy dodatkowo zaznaczył, że umowa o pracę wywołuje skutki także pośrednie, w tym w kwestii wysokości składki, a więc udziału stron stosunku pracy w dotyczącym praktycznie całego społeczeństwa funduszu służącym zabezpieczeniom społecznym. W konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe zarówno dla ubezpieczonego jak i dla interesu publicznego. W przekonaniu Sądu I instancji należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może, a nawet powinna być dokonana także z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych. To samo dotyczy należności podatkowych – odmiennie kształtujących się w przypadku stosunków cywilnoprawnych i odmiennie w przypadku stosunku pracy. Stosunek pracy zawarty pomiędzy dwiema stronami – pracownikiem i pracodawcą, w efekcie wywiera skutki także w sferach dotyczących innych podmiotów, czy instytucji.

Sąd Okręgowy wywiódł, że zgodnie z art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), zaś w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Zdaniem Sądu I instancji nie budzi wątpliwości, że przez 2 lata trwania umowy, pomiędzy rokiem 2017 a 2019, obie strony stosunku prawnego konsekwentnie uważały, że wiąże je stosunek pracy. Taka była ich wola, i w taki sposób konsekwentnie go realizowały. Jako istotne Sąd I instancji uznał także postanowienia art. 56 k.c., który stanowi, że czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współzycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Jak zostało już wyżej podniesione stosunek pracy niesie za sobą szereg konsekwencji w sferze publicznoprawnej, które dotyczą nie tylko stron tego stosunku prawnego, ale także innych podmiotów i są odmienne od konsekwencji stosunków cywilnoprawnych. W tej sytuacji za niedopuszczalne Sąd Okręgowy uznał podjęcie przez strony decyzji o zmianie charakteru łączącego je stosunku prawnego po dwóch latach jego obowiązywania i realizowania zgodnie z uprzednimi ustaleniami.

W tym kontekście za niedopuszczalne, w sferze stosunków z zakresu ubezpieczeń społecznych, Sąd Okręgowy uznał także, podpisanie w dniu 25 września 2019 roku przez strony aneksu do porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazano, że umowa o pracę zawarta pomiędzy spółką a ubezpieczoną ulega rozwiązaniu z dniem 25 czerwca 2017 roku. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Skutek wypowiedzenia może nastąpić (być liczony) od momentu dojścia do adresata (pracownika) oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. Zdaniem Sądu

orzekającego „antydatowanie” porozumienia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę nie mogło odnieść względem ubezpieczonej skutku prawnego bowiem pracodawca nie może wstecznie rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, nawet za jego zgodą.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, iż sporządzone przez płatnika dokumenty mające na celu skorygowanie daty rozwiązania umowy o pracę oraz daty zawarcia umowy o świadczenie usług zostały wytworzone wyłącznie na potrzeby dostosowania się do przepisów nowej ustawy kominowej. Porozumienia stron w tym zakresie należy uznać za niemogące wywołać skutków prawnych wobec podmiotów trzecich jakim jest m.in. organ rentowy. Sąd Okręgowy przyjął, że rację ma przy tym organ rentowy, iż zawierając umowę o pracę i ją wykonując, nie można następnie aneksować tej umowy twierdząc, iż realizowana była zupełnie inna umowa o świadczeniu usług. Takie działania są nieważne i nie korzystają z ochrony prawnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji, działając na podstawie przepisu art. 477<sup>14</sup> §1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Orzekając o kosztach w punkcie II sentencji Sąd Okręgowy zasądził - zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu - od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną w oparciu o § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zmianami).

Z wyrokiem w całości nie zgodził się płatnik. Rozstrzygnięciu zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na pominięciu przez Sąd pierwszej instancji w swoich ustaleniach faktu, że w związku z podjęciem przez Burmistrza Gminy K. pełniącego funkcję Zgromadzenia Wspólników powodowej spółki w dniu 26 czerwca 2017 r. uchwały nr (...) w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego - członków zarządu (...) Sp. z o.o. zwanej dalej „Uchwałą o zasadach wynagradzania” M. K. wypłacono wynagrodzenie zmienne, które jest przewidziane wyłącznie w nowych przepisach Ustawy o zasadach wynagradzania i w Uchwale o zasadach wynagradzania i nie było przewidziane w łączącej powódkę z M. K. umowie o pracę.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1885 z późn. zm.) zwanej „Ustawą o zasadach wynagradzania” w związku z art. 1 pkt 2 Ustawy o zasadach wynagradzania poprzez błędną interpretację i uznanie, że zgodnie z tym przepisem po podjęciu przez Zgromadzenie Wspólników Uchwały w sprawie zasad wynagradzania zgodnie z Ustawą o zasadach wynagradzania dopuszczalne było kontynuowanie zawartej pomiędzy spółką komunalną a członkiem zarządu umowy o pracę;

2) art. 58 k. c. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że aneks z dnia 25 września 2019 r. do porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz aneks z dnia 25 września 2019 r. do umowy o świadczenie usług zawartej pomiędzy powódką a M. K. są jako służące obejściu ustawy nieważne.

Na podstawie tak sformułowanych zarzutów apelująca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uwzględnienie odwołania powódki i zmianę zaskarżonej decyzji pozwanego nr (...) z dnia 22 maja 2020 r. w ten sposób, że do dnia 25 czerwca 2017 r. tytułem ubezpieczenia M. K. była umowa o pracę a od dnia 26 czerwca 2017 r. tytułem ubezpieczenia była umowa o świadczenie usług,

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

3) ewentualnie, w razie stwierdzenia przez Sąd, że zachodzą przesłanki wskazane w art. 386 § 4 k.p.c., o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.



W odpowiedzi na apelację organ wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

Na wstępie, uwzględniając treść art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Apelacyjny dokonując własnej oceny przedstawionego pod osąd materiału procesowego stwierdził, że Sąd Okręgowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a poczynione ustalenia nie są wadliwe i znajdują odzwierciedlenie w treści przedstawionych w sprawie dowodów. Sąd Apelacyjny czyni ustalenia Sądu Okręgowego częścią uzasadnienia własnego wyroku, nie znajdując potrzeby ponownego ich szczegółowego przytaczania.

Lektura zarzutów oraz treści uzasadnienia apelacji wskazuje, że zasadniczym zamysłem apelującego jest przeforsowanie własnej interpretacji przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 2190). Skarżący stoi bowiem na stanowisku, iż podjęcie przez Zgromadzenie Wspólników powodowej spółki Uchwały o zasadach wynagradzania członków zarządu, zgodnie z którą M. K. wypłacono wynagrodzenie zmienne (przewidziane w nowych przepisach Ustawy o zasadach wynagradzania) przesądza o tym, że stosunek pracy zakończył się z dniem 25 czerwca 2017 r., a z dniem 26 czerwca 2017 r. zaczęła obowiązywać umowa o świadczenie usług. Apelujący uważa, że z mocy prawa umowa o pracę łącząca spółkę z M. K. z dniem 26 czerwca 2017 r. uległa przekształceniu w umowę o świadczenie usług z mocy prawa. To z tego powodu apelujący uznaje, że za zasadny zarzut naruszenia art. 5 ust. 1 pkt 1 Ustawy o zasadach wynagradzania. Kwestia ta była już przedmiotem oceny Sądu Okręgowego, jednak wobec niezmiennego stanowiska skarżącego raz jeszcze wyjaśnić trzeba, że ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2099) - zwana poprzednią ustawą kominową - dopuszczała możliwość zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu, mimo iż brak w tym stosunku klasycznego pracowniczego podporządkowania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 2004 r., w sprawie I PK 42/04, opublikowany w LEX Nr 151294; z dnia 18 kwietnia 2007 r., w sprawie I UK 361/06 opublikowany w LEX Nr 898850). Nowa ustawa kominowa z dnia 09.06.2016 r. stworzyła jednolity sposób nawiązywania zatrudnienia. Norma prawna zawarta w art. 5 ust. 1 pkt 1 nowej ustawy kominowej tworzy pośrednio zakaz zawierania z członkiem zarządu spółki umowy o pracę poprzez określenie, że spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji. Norma ta stanowi wyjątek od zasady wynikającej z art. 22 § 1 2 k.p., iż niedopuszczalna jest zmiana stosunku pracy na umowę cywilnoprawną. Jednakże Sąd Odwoławczy uznał, że z dniem wejścia w życie nowej ustawy kominowej dotychczasowe stosunki pracy nie przekształcają się, jak tego chce apelujący, z mocy prawa w umowy o świadczenie usług. Nie ma wszak żadnej regulacji prawnej stanowiącej o takim przekształceniu. Dotychczasowe stosunki pracy, zawarte w trakcie obowiązywania poprzedniej ustawy trwają nadal. Odnosząc się do dalszej argumentacji płatnika wyjaśnić należy dalej, że samo podjęcie decyzji przez zebranie wspólników lub radę nadzorczą w zakresie dostosowania warunków wynagradzania i formy zatrudnienia do regulacji zawartych w nowej ustawie kominowej nie przesądza o rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy łączącego prezesa zarządu ze spółką. Umowa taka będzie bowiem obowiązywać aż do czasu jej rozwiązania na mocy porozumienia stron lub z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę trwające w dniu wejścia w życie nowej ustawy kominowej lub zawarte po tej dacie, których warunki nie będą zgodne z nową ustawą kominową, nie są dotknięte nieważnością. Sankcji takiej nie przewiduje bowiem żaden przepis prawa. Umowy takie zatem nadal będą obowiązywały i ustawa nie wpłynie bezpośrednio na ich treść. Pomimo wejścia w życie ustawy z dnia 09.06.2016 r. dotychczasowe stosunki pracy z osobami będącymi członkami organów zarządzających trwają nadal dopóty nie zostaną rozwiązane zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Wbrew wywiadowi skarżącego, umowy takie pozostają ważne i skuteczne i nie następuje ich automatyczne przekształcenie w umowy o świadczenie usług zarządzania. Dopiero skuteczne rozwiązanie takiej umowy o pracę i zawarcie nowej powoduje zmianę porządku prawnego i wykreowanie nowego stosunku prawnego.

Wobec powyższego przypomnieć wypada sekwencję zdarzeń i czynności podejmowanych tak przez płatnika, jak i przez ubezpieczoną w spornym okresie. Mianowicie:

- 02.03.2015 r. zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony - stanowisko: Prezes Zarządu,
- 17.06.2019 r. podpisano porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 17.06.2019r.,
- 17.06.2019 r. wystawiono świadectwo pracy na okres od 02.03.2015r. - 17.06.2019r.,
- 25.09.2019 r. podpisano aneks do porozumienia i rozwiązano umowę o pracę z dniem 25.06.2017 r.,
- 25.09.2019 r. wystawiono kolejne świadectwo pracy na okres od 02.03.2015r.-25.06.2017r.,
- 17.06.2019 r. podpisano umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia

Funkcji,

- 12.08.2019 r. podjęto uchwałę o wynagrodzeniu podstawowym Prezesa Zarządu za 2017r. w wysokości 9.000 zł,
- 12.09.2019 r. podpisano uchwałę Rady Nadzorczej w sprawie zawarcia z Prezesem Zarządu aneksu do umowy o świadczenie usług zarządzania spółką,
- 25.09.2019r. podpisano aneks do umowy o świadczenie usług - wskazując datę obowiązywania umowy od 26.06.2017r. oraz wynagrodzenie podstawowe Prezesa Zarządu za 2018r. w wysokości 9.000 zł.

Co więcej w listach płac z ww. okresów (tj. od 06.2017 r. do 06.2019 r.) dokonano korekt w dniu 30.09.2019 r. W tym samym dniu wystawiono rachunki do umowy cywilnoprawnej za okres od 26.06.2017 r. do 16.06.2019 r.

Sąd Apelacyjny dostrzegł także, że na etapie postępowania przed organem rentowym uzyskano informację od Naczelnika Urzędu Skarbowego w K. wraz z wydrukami PIT-11 za lata 2015-2018r. złożonymi przez płatnika (...) SP. Z O.O. za Panią M. K., w których został wykazany jedynie przychód z umowy o pracę.

Powyższe przesądza, że M. K. w okresie od 02.03.2015 r. do 17.06.2019 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Przy uwzględnieniu wyżej wskazanych faktów, zważyć trzeba, że zarzut apelującego naruszenia art. 58 k.c. odczytać trzeba jako co najmniej manipulację płatnika, który ewidentnie żongluje bezwzględnie wiążącymi przepisami prawa ubezpieczeń, ale i normami prawa pracy, a wreszcie kodeksu cywilnego.

Apelujący po upływie ponad dwóch lat od zawarcia z ubezpieczoną umowy o pracę nieoczekiwanie 25.09.2019 r. rozwiązuje umowę o pracę z dniem 25.06.2017 r. i nie zgłasza M. K. do ubezpieczeń społecznych jako zatrudnionej na podstawie stosunku pracy.

Apelującemu zatem przypomnieć wypada, że reżim zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Nie jest tak, jak chciałby płatnik, iż reżim ten można dowolnie korygować i to w dowolnym czasie, nawet po upływie dwóch lat od zawarcia umowy. Sama praca Prezesa Zarządu, pod rządami uprzedniej ustawy kominowej, mogła być wykonywana w pracowniczych, jak i niepracowniczych formach zatrudnienia. Wola stron zdecydowała o wyborze podstawy zatrudnienia M. K., która podpisując umowę godziła się na jej treść, miała pełną świadomość, iż podpisuje umowę o pracę. Ubezpieczona jest osobą w pełni świadomą, legitymującą się wyższym wykształceniem, stąd miała pełną świadomość różnic pomiędzy formami zatrudnienia.

Każdy z typów zatrudnienia znalazł swoje odrębne uregulowanie prawne. Połączenie się stron określonym typem umowy skutkuje koniecznością przestrzegania odmiennych regulacji. I tak, zawarcie umowy o pracę wymaga przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy, zaś zawarcie umowy o charakterze cywilnoprawnym poddaje ten stosunek prawny pod regulację określoną w prawie cywilnym, ze szczególnym uwzględnieniem szeroko dopuszczalnych postanowień umownych. Co więcej, umknęło uwadze apelującego, że zawarcie określonego rodzaju umowy kreuje powstanie szczególnych uprawnień. Mianowicie, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę korzysta z ochrony zawartej w regulacjach z zakresu prawa pracy (np. Kodeksu

pracy), dotyczącej m.in.: wynagrodzenia (minimalne wynagrodzenie, prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej), prawa do urlopu, prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego, uprawnień rodzicielskich, wliczania okresu zatrudnienia do stażu pracy, a także z szerokiego zabezpieczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Warto w tym miejscu przywołać uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2013 r., III PZP 6/13 (OSNP 2014 nr 11, poz. 154), w której wskazano, że na gruncie uregulowań zawartych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.; dalej ustawa systemowa) obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne jest konsekwencją podlegania tym ubezpieczeniom przez pracownika z mocy prawa, przy czym powstanie stosunku ubezpieczenia społecznego nie zależy od opłacenia składek ani nawet od zgłoszenia tego pracownika do ubezpieczeń społecznych w organie rentowym. Dzieje się tak dlatego, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych wiążą z określonymi elementami stanu faktycznego powstanie określonych skutków prawnych. Stanowisko to jest zgodne przyjmowane zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze (por. między innymi T. Zieliński: Ubezpieczenia społeczne pracowników, Warszawa Kraków 1994, s. 85 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2003 r., II UK 122/03, OSNP 2004 nr 15, poz. 270).

Skutek w postaci podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje z mocy ustawy i trwa przez cały okres spełniania warunków objętych dyspozycją normy prawnej wyprowadzonej z art. 6 ustawy systemowej (por. też art. 13 tejże ustawy). Skoro zatem, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy, a za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, to koniecznym warunkiem objęcia ex lege ubezpieczeniami jest istnienie tego stosunku prawnego. M. K. od marca 2015 r. wykonywała na rzecz płatnika (...) sp. z o.o. pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Faktem jest, że zasada swobody zawierania umów wyrażona w art. 353<sup>1</sup> k.c. i poszanowania woli stron wyrażona w art. 65 § 2 k.c. są fundamentalnymi zasadami odzwierciedlającymi konstytucyjną gwarancję państwa prawa. Z takiej też swobody korzystały strony zawierając sporną umowę dnia 2.03.2015 r. Świadczą o tym wszystkie okoliczności towarzyszące zawarciu umowy, a także wypowiedzi stron jeszcze z etapu postępowania przed organem. Zważyć trzeba, że zakwestionowanie zawartej umowy może nastąpić jedynie na warunkach przewidzianych przepisami Kodeksu cywilnego, tj. w sytuacji stwierdzenia nieważności czynności prawnej (art. 58 k.c.), stwierdzenia wad oświadczenia woli, w tym pozorności umowy (art. 83 k.c.), bądź też stwierdzenia, że wynikający z umowy stosunek prawny co do treści lub celu sprzeciwia się właściwości stosunku, ustawie lub zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c.). W przedmiotowej sprawie takie okoliczności nie występowały, a umowa o pracę została zawarta skutecznie, zgodnie z wolną wolą stron. Płatnik oraz zainteresowana ułożyli stosunek prawny wynikający z umowy o pracę w sposób zgodny z naturą tego stosunku prawnego. W oparciu o analizę treści umowy, jak też okoliczności jej zawarcia i realizacji jednoznacznie stwierdzić trzeba, że faktycznie strony łączyła umowa o pracę, do której stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zlecenia. Fakt iż następnie 25.09.2019 r. podpisano aneks do porozumienia i rozwiązano umowę o pracę z dniem 25.06.2017 r., nie wpływa w żadnym stopniu na ważność i skuteczność zawartej wcześniej umowy. Abstrahując od powyższego dostrzec trzeba wreszcie kwestię, której zdaje się nie zauważać apelujący płatnik. Istota sprawy dotyczyła bowiem także interpretacji prawa materialnego i sprowadzała się do odpowiedzi na pytanie, czy miał prawo do tego, by po pierwotnym wyborze tytułu ubezpieczenia dokonać z datą wsteczną jego zmiany.

W okolicznościach niniejszej sprawy ubezpieczona wykonująca od marca 2015 r. pracę na podstawie umowy o pracę została zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 6 ust. 1 pkt 1 i 4, art. 9, art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych-tekst jednolity Dz. U. z 2019 roku, poz. 300 ze zm.) objęta obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym z tytułu umowy o pracę. Zgodnie z art. 41 ust. 6 ustawy systemowej płatnik składek jest zobowiązany złożyć imienny raport miesięczny korygujący w formie nowego dokumentu zawierającego wszystkie prawidłowe informacje określone w ust. 3-5, jeżeli zachodzi konieczność korekty danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości przez płatnika składek we własnym zakresie lub przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Co istotne, prawo płatnika do korygowania choćby zadeklarowanej podstawy wymiaru składek jest reglamentowane przepisami prawa ubezpieczeń społecznych i nie ma charakteru dowolnego (tak Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 7.02.2012 r., III AUa 1167/11, LEX nr 1258312).

W kwestii dopuszczalności dokonywania korekt deklaracji wypowiedział się również Sąd Apelacyjny w Krakowie, który w wyroku z 24.06.2015 r., III AUa 1484/14, LEX nr 1765949 stwierdził, że w świetle regulacji zawartej w art. 41 ust. 6 ustawy systemowej, nie jest dopuszczalna korekta podstawy wymiaru składki w wyniku jedynie swobodnej decyzji płatnika składek, bez stwierdzenia nieprawidłowości, niezgodności ze stanem faktycznym lub błędów. Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z 14.04.2016 r., III UK 136/15 LEX nr 2051034 stwierdził, że korekta w trybie art. 41 ust. 6 ustawy systemowej nie odbywa się w zależności od subiektywnego przekonania ubezpieczonego, lecz na podstawie stwierdzonej niezgodności dokumentacji ze zgłoszeniem do ubezpieczenia i wybraną podstawą składek. Nie ma wówczas zupełnej dowolności w dokonywaniu korekt i nadużyć, jako że przedmiotem rozpoznania jest tylko indywidualna sprawa skarżącej.

Analizując stanowisko Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w powyższym zakresie wskazać należy, że ustawodawca ograniczył możliwość korygowania danych zawartych w imiennym raporcie miesięcznym ubezpieczonego tylko do sytuacji, w których potrzeba dokonania korekty danych zawartych w dokumentacji rozliczeniowej podyktowana jest potrzebą usunięcia nieprawidłowości.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, należy zatem uznać, że płatnik nie miał prawa do dowolnej zmiany tytułu ubezpieczenia. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowczo nie dają podstawy prawnej do koniunkturalnej zmiany tytułu ubezpieczenia: w każdym czasie, w zależności od woli i potrzeby płatnika czy ubezpieczonego. Pojęciem korekty z definicji obejmuje się stan polegający na poprawie błędu, zaś jej celem jest przywrócenie zgodności stanu rzeczywistego ze stanem wynikającym z zapisu dokumentacji. Natomiast zmiana polegająca na korekcie tytułu ubezpieczenia jest zmianą jakościową i materialnoprawną, a jako taka nie mieści się w definicji korekty stricte.

Zauważyć należy, że w niniejszej sprawie przyczyną skorygowania przez płatnika dokumentów nie był błąd lub nieprawidłowość w obliczeniach lub nieprawidłowość wynikająca z błędnie wpisanej kwoty, jako podstawy wymiaru składek, bądź inna oczywista nieprawidłowość, o której jest mowa w art. 41 ust. 6 ustawy systemowej zmierzająca do przywrócenia zgodności stanu rzeczywistego ze stanem formalnym wynikającym z zapisów dokumentów.

Ponadto wymaga zauważenia, że czynności, których należy dokonać celem korekty złożonych wcześniej dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych, mają charakter czynności czysto technicznych, na co wskazuje już sama treść art. 41; zatem nie mogą prowadzić do zmiany już powstałego tytułu ubezpieczenia. Zmiana tytułu ubezpieczenia jako materialnoprawna może być podejmowana przez ubezpieczonego jedynie na przyszłość, nigdy wstecz. Z prawa dotyczącego wyboru ilości oraz rodzajów tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym, ubezpieczony winien korzystać w momencie dokonywania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i na przyszłość. Sposób postępowania płatnika w istocie zmierza do nadużycia prawa przez swobodne manipulowanie najkorzystniejszą wartością zobowiązań składkowych. Należy zwrócić uwagę, że jeśliby uznać słuszność argumentacji skarżącego, to tym samym dopuszczalne byłyby na przykład takie sytuacje, w których ubezpieczony zadeklarowałby wolę dobrowolnego podlegania ubezpieczeniom społecznym z kilku tytułów, o których mowa w art. 9 ust. 2, licząc na wyższe świadczenia z tych ubezpieczeń w razie zajścia zdarzeń uzasadniających ich przyznanie, a następnie po latach, doszedłby do wniosku, że skoro nic się nie wydarzyło i nie skorzystał z opłaconych dobrowolnie składek, to wyrejestruje się z kilku dobrowolnych tytułów podlegania do tych ubezpieczeń z datą wsteczną, wystąpi o zwrot opłaconych składek i uzyska tym samym przysporzenie majątkowe albo przeliczając wysokość opłaconych składek z jednego tytułu, dojdzie do wniosku, że zyskałby, gdyby zgłosił się do ubezpieczeń społecznych z innego tytułu.

Podsumowując, podpisany w dniu 25.09.2019 r. aneks do umowy zlecenie (umowy o świadczenie usług) z dnia 17.06.2019 r., wskazujący wsteczną datę początkową obowiązywania umowy, tj. 26.06.2017 r. jak również podpisany w tym samym dniu aneks do porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, wskazujący jako datę rozwiązania umowy o pracę 25.06.2017r. są nieważne i nie mogą wywoływać żadnych skutków prawnych m.in. takich jak powstanie, czy ustanie tytułu ubezpieczenia społecznego. Sama umowa zlecenie z 17.06.2019r. jest ważna, ale wyłącznie od daty jej zawarcia, tj. 17.06.2019 r. Nieważne są jedynie postanowienia wprowadzone aneksem do tej umowy z dnia 25.09.2019r. wskazujące jako datę początkową jej obowiązywania 26.06.2017r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację płatnika.

O kosztach orzeczono zgodnie z wnioskiem organu rentowego na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

Beata Górską