



Sygn. akt II UK 374/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z wniosku J. W., T. Spółki z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni J. W. od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 25 maja 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

I. oddala skargę kasacyjną

**II. zasądza od wnioskodawczyni na rzecz Zakładu
Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 25 maja 2018 r., sygn. akt III AUa (...), Sąd Apelacyjny w
(...) – w sprawie z odwołania J. W. (dalej również jako: odwołująca się,

wnioskodawczyni, ubezpieczona) i T. Spółki z o.o. w W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W. (dalej jako: ZUS) – oddalił apelację J. W. od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 8 marca 2016 r., sygn. akt XIV U (...), w którym Sąd Okręgowy oddalił odwołania J. W. i T. Spółki z o.o. od decyzji ZUS z 9 lipca 2014 r., nr (...), w której organ ten stwierdził, że J. W. nie podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników z tytułu zatrudnienia w T. Spółce z o.o. w W. od 1 lipca 2011 r.; jednocześnie od 1 lutego 2013 r. J. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu jako zleceniobiorca w T. Spółce z o.o. z podstawą wymiaru składek w wysokości 1.000 zł brutto miesięcznie.

Sąd ustalił, że T. Spółka z o.o. z siedzibą w W. jest wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego od 16 grudnia 2011 r. Jako wspólnicy figurują J. W. posiadająca 40 udziałów o łącznej wartości 4.000 zł, A. W. posiadający 40 udziałów o łącznej wartości 4.000 zł oraz Z. L. posiadająca 20 udziałów o łącznej wartości 2.000 zł. Prezesem zarządu jest J. W., a A. W. (mąż odwołującej) i Z. L. (matka odwołującej) są członkami zarządu. Przedmiotem działalności Spółki jest m.in. działalność rachunkowo-księgowa, doradztwo podatkowe, doradztwo związane z zarządzaniem, działalność związana z administracyjną obsługą biura, transport drogowy towarów oraz działalność usługowa związana z przeprowadzkami, działalność usługowa wspomagająca transport. Z dniem 31 lipca 2015 r. Z. L. została odwołana z funkcji członka zarządu T. Sp. z o.o. w W..

J. W. została zgłoszona od 1 lipca 2011 r. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. Spółki z o.o., na stanowisku głównej księgowej w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgłoszenia do ubezpieczeń dokonano 13 lipca 2011 r. Umowę o pracę zawarła w imieniu spółki Z. L., powołana uchwałą zgromadzenia wspólników na pełnomocnika w myśl art. 210 k.s.h. Do umowy o pracę załączono protokół z nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników, wraz z uchwałą nr (...)/2011 w sprawie wyboru pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę z prezesem. Uchwała ta została podjęta jednogłośnie przez cały kapitał zakładowy reprezentowany na zgromadzeniu, w osobach J. W., A. W. i Z. L. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony,

a ubezpieczonej miało zostać przyznane wynagrodzenie w wysokości 9.800 zł brutto miesięcznie. Umowę zawarto w siedzibie spółki, znajdującej się wówczas w W. przy ul. Z. Jest to adres biur wirtualnych, nie wynajmujących powierzchni biurowej, a jedynie adres do korespondencji i rejestracji firmy.

Po podjęciu zatrudnienia w T. Spółce z o.o. J. W. od 16 sierpnia 2011 r. była długotrwale niezdolna do pracy, a w okresie 6 grudnia 2011 r. do 21 maja 2012 r. pobierała zasiłek macierzyński. Kolejno w okresie 1 czerwca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. była niezdolna do pracy w związku z chorobą własną lub członka rodziny, a od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. korzystała z urlopu wychowawczego. Od 1 stycznia 2014 r. J. W. miała ponownie, po okresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz przebywania na urlopie wychowawczym, podjąć pracę u płatnika składek, a od 11 lutego 2014 r. jest ponownie niezdolna do pracy. Od 1 stycznia 2014 r. J. W. miała podjąć pracę z wynagrodzeniem w wysokości 9.800 zł brutto miesięcznie, jednocześnie brak jest raportu rozliczeniowego za styczeń 2014 r. za ubezpieczoną jako pracownika Spółki. Za luty 2014 r. w miesięcznym raporcie rozliczeniowym wykazana została pełna kwota 9.800 zł, pomimo, że z ZUS Z-3 wynika, iż od 11 lutego 2014 r. ubezpieczona jest niezdolna do pracy. Jednocześnie brak dokumentu rozliczeniowego za luty 2014 r. z wykazanym okresem przebywania na zwolnieniu lekarskim ubezpieczonej w okresie 11 lutego do 28 lutego 2014 r.

T. Sp. z o.o. w W. obok ubezpieczonej zgłasza do ubezpieczeń jeszcze 2 osoby, jedną z niewielką podstawą wymiaru składek (średnio trzydziestokrotnie niższą niż przyznana ubezpieczonej) oraz A. W., małżonka ubezpieczonej. Przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek J. W. zatrudniona była w okresie 1 stycznia 2008 r. do 22 maja 2012 r. w firmie P. jako księgowa, z podstawą wymiaru składek w wysokości nie przekraczającej, na końcowym etapie zatrudnienia 5000 zł. J. W. zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy. Tym samym w okresie od 1 lipca 2011 r. do 15 sierpnia 2011 r. J. W. świadczyć miała pracę u dwóch płatników składek w łącznym wymiarze 1,5 etatu (12 godzin dziennie) będąc jednocześnie w ciąży. W momencie zatrudnienia, ubezpieczona była jedynym pracownikiem Spółki. Od 1 maja 2012 r. w Spółce zatrudniony został A. W.. W 2013

r. Spółka miała jednego zleceniobiorcę. Aktualnie również posiada jednego pracownika od maja 2014 r.

Po długotrwałym okresie niezdolności do pracy od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. J. W. korzystała z urlopu wychowawczego, realizując jednocześnie od 1 lutego 2013 r. umowę zlecenia na rzecz Spółki. Umowa ta zakłada wykonywanie przez nią usług księgowych za 1.000 zł brutto miesięcznie. Jednocześnie od 1 lutego 2013 r. ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych u pracodawcy jako osoba wykonująca umowę cywilnoprawną z podstawą wymiaru składek 1.000 zł brutto.

Jednocześnie umowa o pracę miała zostać zawarta na czas oznaczony do 28 lutego 2014 r., jednak na dzień wydania zaskarżonej decyzji ubezpieczona nie została wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych z tytułu zakończenia tej umowy. 5 maja 2014 r. do organu rentowego wpłynęło pismo A. W., z którego wynika, iż od 1 lutego 2014 r. uległy zmianie zasady zatrudnienia ubezpieczonej, której przyznano aktualnie 5/8 etatu i wynagrodzenie na poziomie 12.250 zł. Od 11 lutego 2014 r. J. W. jest niezdolna do pracy. W dniu 3 kwietnia 2014 r. płatnik dokonał korekty dokumentów za luty 2014 r. (zmieniając podstawę wymiaru składek z 0 zł na 9.800 zł) i wykazując, iż J. W. zwiększono czas pracy do 3/4 etatu.

Odwołująca się posiada duże doświadczenie w księgowości, ukończyła studia w tym zakresie i studia podyplomowe. Od początku prowadziła sprawy Spółki (zarejestrowanie spółki, zgłoszenie do urzędów, zarejestrowanie do VAT, stworzenie planów kont). Spółka była nastawiona na prowadzenie księgowości głównie firm transportowych. Miała zleconą pracę z firmy R. M. P.. Odwołująca robiła u niej audyt jej działalności. Spółka pozyskała uprawnienia do prowadzenia transportu w czerwcu 2013 r. i miała samochód ciężarowy. Mąż odwołującej się wykonywał pracę na rzecz Spółki wykonując przewozy transportowe. Samochód został sprzedany w 2014 r. Spółka już nie zajmuje się transportem i przewozami, a jedynie prowadzeniem firm pod względem księgowym i zarządzania flotą. Mąż odwołującej od czerwca 2014 r. nie pracuje w Spółce. Od sierpnia 2015 r. w Spółce zatrudniona jest osoba na umowę zlecenia – studentka do układania dokumentów. W pierwszym roku działalności Spółka przyniosła niewielką stratę, potem zaczęła przynosić zysk. J. W. wykonywała audyt księgowości w firmie M. P.. Było to w 2011

r. i dotyczyło 2010 r. J. W. była u M. P. w biurze w P. dwa razy. Robiła wszystko u siebie. Miała sprawdzić jej dokumenty. Świadek nie pamięta, czy odwołująca robiła ten audyt jako osoba fizyczna czy prowadząca działalność. Świadek A. M. ma podpisaną z odwołującą Spółką umowę, która dotyczy prowadzenia ksiąg rachunkowych, wynajmu adresu pod prowadzenie działalności spółek L. Sp. z o.o. i P. Sp. z o.o. Umowa obowiązuje od grudnia 2013 r. do chwili obecnej. Odwołująca rozliczała podatek PIT K. Z. i jej mężowi. Było to rozliczenie za 2014 i 2013 r.

Z dokumentacji medycznej wynika, że J. W. w 2011 r. była w drugiej, a w 2014 r. w trzeciej ciąży. Dokumentacja z okresu drugiej ciąży prowadzona była od 15 czerwca 2011 r. Trzecią ciążę położnik stwierdził 29 stycznia 2014 r. Po badaniu 11 lutego 2014 r. z powodu zagrożenia ciąży ubezpieczona otrzymała zwolnienie lekarskie na 5 tygodni. Następnie zwolnienie było przedłużane. Dokumentacja medyczna z okresu prowadzenia jednej i drugiej ciąży była prowadzona niestaranie.

Według Sądu pierwszej instancji odwołująca się nie przedstawiła żadnych konkretnych dokumentów, z których wynikałoby, że świadczyła pracę w reżimie pracowniczym. Pomiędzy ubezpieczoną a T. Spółką z o.o. nie doszło do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. (brak istotnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe), co skutkowało brakiem tytułu do objęcia odwołującej się obowiązkiem ubezpieczeń na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.). Nie można mówić o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy w sytuacji, gdy rzecz dotyczy zatrudnienia wspólnika Spółki, który wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie, we własnym interesie i na swoje ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne.

Sąd Apelacyjny podzielił tę ocenę prawną i podkreślił, że J. W., A. W. oraz Z. L. byli jedynymi członkami zarządu, a zarazem jedynymi wspólnikami, stąd stanowili jednocześnie zgromadzenie wspólników Spółki T.. Z. L. pomagała jedynie córce w zdobywaniu klientów, a ponadto przyjmowała sprawy, gdy córka była na zwolnieniu. A. W. jest z zawodu kierowcą i zajmował się sprawami transportu, tj. jeździł samochodem typu TIR. Podczas nieobecności J. W. związanej ze

zwolnieniem lekarskim Z. L. zajmowała się odbiorem korespondencji z wirtualnego biura spółki w W., przy ul. Z.

Również według Sądu drugiej instancji ubezpieczonej nie łączył ze Spółką T. Spółką z o.o. stosunek pracy, skutkujący podleganiem ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Powstały między odwołującą się a Spółką stosunek prawny nie charakteryzował się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy, określonymi w art. 22 § 1 k.p. Za konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Nie może dojść do nawiązania stosunku pracy, jeśli wykreowany umową o pracę stosunek prawny nie posiada cech konstytutywnych wynikających z art. 22 § 1 k.p. Wykonywanie czynności zarządczych oraz innych czynności w interesie i na rzecz spółki przez członka jej zarządu, a jednocześnie jednego ze współników, nie musi automatycznie oznaczać wykonywania ich w reżimie pracowniczym. J. W. nie była jedynie członkiem trzyosobowego zarządu Spółki, ale również jednym z trzech jej współników.

Sąd Apelacyjny uznał, że nawet gdyby przyjąć, że wykonywanie przez J. W. czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób ciągły i odpłatny, o tyle brak jest głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie odwołującej się swojemu pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Obecnie, w miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa czas pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego, sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu

pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego, należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. To uprawnienie pracodawcy uznawane jest przez doktrynę za podstawowy przejaw podporządkowania pracowniczego. Tymczasem w przypadku wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a zarazem członka trzyosobowego zarządu, wydanie przez pracodawcę jakiegokolwiek dyspozycji takiemu pracownikowi jest nierealne, gdyż oznaczałoby wydawanie poleceń samemu sobie. Zarówno bowiem funkcję członka zgromadzenia wspólników, jak i organu zarządzającego spółki, pełni ta sama osoba fizyczna, która jednocześnie miałaby świadczyć pracę. Nawet w opisanym 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. Trudno przyjąć istnienie tak zdefiniowanego podporządkowania w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy to sama odwołująca się, jako wspólnik Spółki (prezes zarządu), posiadający w niej udziały i wchodzący w skład jej najwyższego organu, tj. Zgromadzenia Wspólników, wyznaczała swoimi decyzjami (kolektywnie, wraz z pozostałymi wspólnikami - jej mężem i matką) kierunki działania Spółki, jej cele ekonomiczne i strategiczne, ponosząc ryzyko niepowodzenia gospodarczego tego podmiotu prawa handlowego. W ten sposób, w ramach zawartej „umowy o pracę”, działając jako udziałowiec i członek Zgromadzenia Wspólników Spółki, będącej „pracodawcą”, sama sobie (jako pracownikowi) wyznaczała obowiązki i kontrolowała ich praktyczną realizację.

Odwołująca się jako jedyna osoba będąca w zarządzie Spółki miała uprawnienia do prowadzenia spraw księgowych. Pozostali wspólnicy i członkowie zarządu w żaden sposób nie mogli weryfikować czynności księgowych wykonywanych przez odwołującą się. Nawet przy przyjęciu wyżej wspomnianej liberalnej konstrukcji autonomicznego podporządkowania pracowniczego, nie sposób zaakceptować podporządkowania odwołującej się jako pracownika „samej sobie”. 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. Występowanie tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli wspólnika (udziałowca), osoby wykonującej uprawnienia przysługujące członkowi zgromadzenia wspólników, członka zarządu, oraz w charakterze pracownika spółki, uniemożliwia nawiązanie stosunku pracy, gdyż jest on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak jest w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Skarżąca była równoprawnym członkiem zarządu Spółki, z którą zawarła „umowę o pracę”, między członkami zarządu nie zachodził stosunek hierarchicznego podporządkowania, a ściślej rzecz ujmując podporządkowania, które uprawnia jednego członka zarządu do wydawania drugiemu członkowi tego zarządu wiążących poleceń służbowych o charakterze poleceń pracodawcy względem pracownika w realizacji jego przymiotu kierownictwa procesem pracy. Poleceń typu pracowniczego nie mogło jej również wydawać i kierować procesem jej „pracy” Zgromadzenie Wspólników, którego była pełnoprawnym członkiem (w tym posiadała więcej udziałów niż Z. L.), w żaden sposób nie podporządkowanym pozostałym wspólnikom. Ten brak podporządkowania wynikał również z czynności, którymi zajmowała się odwołująca, która była jedyną osobą w zarządzie Spółki posiadającą uprawnienia do prowadzenia obsługi księgowej różnych podmiotów. Nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia pomiędzy odwołującą się a Spółką. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim a pracowniczym statusem odwołującej się, 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 J. W. - wspólnika Spółki, posiadającego w niej udziały, na podstawie umowy o pracę na stanowisku głównego księgowego, prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,

opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy. Również przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę, w dużej mierze jest możliwe jedynie przy zaakceptowaniu upraszczającego, a nieraz wręcz fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami danej osoby fizycznej jako wspólnika (i interesami jego spółki), a jej interesami jako pracownika spółki.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji stwierdził, że pomiędzy J. W. a T. Spółką z o.o., nie został nawiązany stosunek pracy, wobec braku konstruktywnego elementu tego stosunku, jakim jest pracownicze podporządkowanie oraz wobec naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego w odniesieniu do osoby zatrudnionej w takim charakterze.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego J. W. zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. i zarzucono błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez przyjęcie, że odwołująca się jako główna księgowa Spółki, będąc jednocześnie Prezesem Spółki i 40% udziałowcem nie pozostawała w relacji podporządkowania pracowniczego Walnemu Zgromadzeniu Wspólników Spółki i czynności przez nią wykonywane były czynnościami wspólnika (a następnie zleceniobiorcy), a nie pracownika.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]. w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w W. i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania; ewentualnie - o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 8 marca 2016 r., sygn. akt XIV U (...) i zmianę decyzji ZUS [...] oddział w W. z dnia 09.07.2014 r. nr (...) i orzeczenie, że J. W. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę od dnia 01.07.2011 r. w T. Sp. z o.o., a także – o zasądzenie od ZUS na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną ZUS wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od skarżącej na rzecz organu rentowego kosztów

postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ocena zarzutów kasacyjnych wymaga przywołania na wstępie kontekstu prawnego kwestii podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia J. W. w aspekcie korzystania przez nią z zasiłków wypłacanych przez ZUS.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przewiduje art. 184 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, odsyłając do art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., Nr 870; dalej również jako ustawa zasiłkowa), który stanowi, że zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko.

W odniesieniu więc do zasiłku macierzyńskiego nie obowiązuje okres wyczekiwania; wystarczy że poród odbędzie się w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Teoretycznie zatem pracownica może nabyć prawo do tego zasiłku po przepracowaniu jednego dnia.

Zgodnie z art. 31 ust. 1 tej ustawy zasiłkowej miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego i okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Stosownie do art. 36 ust. 2 ustawy zasiłkowej, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu 12 miesięcy pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Wystarczy więc przepracować tylko jeden miesiąc z maksymalnym wynagrodzeniem (na przykład 9.800 zł), aby przez następny rok otrzymać zasiłki w kwocie około 120.000 zł. Składka za jeden pełny miesiąc (w omawianym przykładzie około 250 zł) stanowić więc będzie podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego, jak również poprzedzającego go zasiłku chorobowego „ciążowego”, wypłacanych często przez okres ponad roku. Z unormowań tych

wynika duża dysproporcja między wysokością jednej składki na ubezpieczenie chorobowe (2,45% wynagrodzenia) a wysokością ponadrocznych zasiłków chorobowych i macierzyńskich.

W ocenie Sądu Najwyższego podstawowym celem zasiłku chorobowego związanego z ciążą oraz zasiłku macierzyńskiego jest zrekompensowanie utraconego wynagrodzenia za pracę, a także zapewnienie adekwatnych środków utrzymania w okresie niezdolności do pracy wywołanej ciążą oraz macierzyństwem. O ile jednak korzystanie z zasiłków macierzyńskich w wysokości nie przekraczającej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce nie nasuwa kontrowersji, to otrzymywanie przez ponad rok zasiłków w kwotach znacznie przekraczających przeciętne wynagrodzenie po zapłaceniu jednej składki na ubezpieczenie chorobowe w wysokości około 250 zł, budzić może zastrzeżenia i wywoływać ocenę nadużycia z pokrzywdzeniem pozostałych uczestników Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (występuje też konieczność wielomiliardowych dopłat do tego funduszu ze strony Skarbu Państwa).

Zdaniem Sądu Najwyższego, jeśli sprawa dotyczy pracownicy zatrudnionej w nowej spółce kapitałowej, w której zarówno wspólnicy jak i zarząd spółki stanowią członkowie jednej rodziny, ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu tej pracownicy może nastąpić tylko na podstawie nie budzących wątpliwości okoliczności. Więzy pokrewieństwa i bliskiego powinowactwa ułatwiać bowiem mogą dokonywanie nadużyć z ubezpieczeń społecznych.

W tym kontekście należy stwierdzić, że zadeklarowanie bardzo wysokiej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, która zdecydowanie przekraczała aktualne zdolności finansowe pracodawcy (kapitał założycielski nowej spółki) oraz była niewspółmierna do wartości wykonanych czynności, wywołuje uzasadnione wątpliwości w kwestii rzeczywistego nawiązania stosunku pracy i podlegania ubezpieczeniu społecznemu odwołującej się jako pracownika spółki. Mogło być też ocenione jako nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, sprzeczne z celem zasiłków chorobowych i macierzyńskich.

Ponieważ analogiczne unormowania obowiązywały przed dniem 9 lipca 2014 r., gdy ZUS wydał decyzję wyłączającą wnioskodawczynię z ubezpieczenia od dnia 1 lipca 2011 r. J. W. po jednym miesiącu opłacenia składki na

ubezpieczenie chorobowe i macierzyńskie (po formalnym zawarciu ze spółką T. umowy o pracę w dniu 1 lipca 2011 r.), od 16 sierpnia 2011 r. korzystała najpierw z zasiłków chorobowych „ciążowych”, a później - macierzyńskich w wysokości 100% wskazanego w umowie o pracę wynagrodzenia 9.800 zł (przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło wówczas około 3.400 zł). Oprócz tego otrzymywała około 5.000 zł miesięcznie takich zasiłków z tytułu zatrudnienia na cały etat w firmie P.. Nie wykonując więc żadnej pracy, a tylko wychowując urodzone w 2005 r. dziecko, otrzymywała zasiłki z państwowego funduszu wysokości około 15.000 zł miesięcznie, a więc porównywalne z wynagrodzeniem premiera polskiego rządu.

Zwrócić należy uwagę, że kapitał zakładowy spółki z o.o. T. wynosił 10.000 zł, więc po zapłaceniu kosztów notarialnej umowy spółki, nie wystarczał nawet na umówione wynagrodzenie za pracę J. W. w wysokości 9.800 zł, nie licząc już obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Wskazuje to na ewidentną pozorność zawartej umowy, nie zamierzano jej realizować i wypłacać wynagrodzenia, na które nie było pieniędzy, a jej podstawowym celem było otrzymanie bardzo wysokich zasiłków z ZUS. Nakazuje to również bliżej przyjrzeć się warunkom rzekomej pracy. Zgodnie z umową o pracę wnioskodawczyni miała być zatrudniona na pół etatu, a więc wykonywać pracę po powrocie z ośmiogodzinnej pracy w firmie P. (a zatem od godz. 17 do 21), jednocześnie opiekując się dzieckiem (mąż ubezpieczonej jeździł tirem). *Prima facie* ustalono więc w umowie astronomiczne wynagrodzenie za pracę (około 20.000 zł na cały etat) w spółce w stadium organizacji (rejestracja spółki nastąpiła dopiero 16 grudnia 2011 r.); w sytuacji, gdy spółka nie posiadała poza wirtualnym żadnego rzeczywistego adresu, ani sprzętu do realizacji zadań z zakresu księgowości (na przykład komputera z adekwatnym programem). Okoliczności te potwierdzają uzasadnioną ocenę Sądu Apelacyjnego, iż zamiarem stron umowy o pracę nie było rzeczywiste wykonywanie pracy, ale wyprowadzenie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych bardzo wysokich nienależnych świadczeń, co faktycznie udawało się przez około 3 lata. Ponieważ ZUS początkowo nie kwestionował prawa wnioskodawczyni do zasiłków, aby zwiększyć dopływ pieniędzy z państwowego funduszu zwiększono od 1 lutego 2014 r. wynagrodzenie ubezpieczonej do kwoty

12.250 zł miesięcznie (od 11 lutego 2014 r. J. W. korzystała ponownie z zasiłku „ciążowego” na trzecie dziecko).

Ponadto wykonanie w krótkim okresie od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia zwolnienia lekarskiego jedynie kilku czynności związanych z organizacją spółki z o.o. podważało istnienie umowy o pracę, której cechą immanentną jest osobiste i ciągłe wykonywanie pracy.

Zgodnie z art. 203¹ Kodeksu spółek handlowych, który obowiązuje od 9 września 2016 r. (Dz.U. poz. 1202), uchwała wspólników może ustalać zasady wynagradzania członków zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia, przyznawania członkom zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń. Wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy określa organ albo osoba powołana uchwałą zgromadzenia wspólników do zawarcia umowy z członkiem zarządu.

W ocenie Sądu Najwyższego, również przed wprowadzeniem tej regulacji prawnej wspólnicy mogli podjąć uchwałę określającą zasady wynagradzania zarządców. Możliwe też było zawarcie z członkiem zarządu umowy o pracę. W umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę powinna reprezentować rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 cytowanego Kodeksu).

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; dalej również jako ustawa systemowa) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Osoby takie, na podstawie art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 powołanej ustawy, podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu, przy czym podleganie przez nie wymienionym ubezpieczeniom następuje od dnia nawiązania stosunku pracy i trwa do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). W myśl art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie zawiera definicji pojęcia "stosunek pracy", zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 zwrotu należy poszukiwać na

gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, to jest prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że użyte w powołanych przepisach pojęcia "pracownik" oraz "stosunek pracy" nie mogą być interpretowane na użytek prawa ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, tj. Kodeks pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2019 r., sygn. akt I UK 44/18 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Art. 22 § 1 k.p. definiuje stosunek pracy jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (to jest w myśl art. 2 k.p. - umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika - dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Dla powstania stosunku pracy nie wystarcza samo zawarcie na piśmie umowy o treści odpowiadającej wymaganiom art. 29 k.p., założenie dokumentacji pracowniczej i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia oraz formalna legalizacja umowy przed organem rentowym czy urzędem skarbowym przez złożenie deklaracji zgłoszeniowej do ubezpieczeń społecznych i deklaracji podatkowej, ale niezbędne jest wykazanie, że stosunek taki, o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p., faktycznie został nawiązany i był realizowany przez strony. Innymi słowy, do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422; z dnia 8 sierpnia 2008 r., II UK 25/07, LEX nr 957402).

Fundamentalną zasadą prawa cywilnego jest wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody kontraktowej stron, przejawiająca się, między innymi, w prawie do nieskrępowanego ułożenia wzajemnych praw i obowiązków. Daje to podstawę do określenia postanowień umownych, które w mniejszym lub większym

stopniu będą nawiązywać do wskazanych reżimów prawnych. W takich przypadkach nie jest wykluczone twierdzenie, że doszło do zawarcia umowy mieszanej, łączącej elementy dwóch lub więcej rodzajów umów. Wola stron wyrażona w umowie nie może być jednak sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c.), przeto swoboda stron przy zawieraniu umowy nie jest nieograniczona (art. 353¹ k.c.). Inaczej rzecz ujmując, skoro wola stron nie może zmieniać ustawy, to strony nie mogą nazwać umową o pracę umowy, której przedmiotem nie jest świadczenie pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Umowy nazwane, posiadające uregulowanie w konkretnych przepisach prawnych, są determinowane przez właściwości ich podmiotów, przedmiotu i treści. Kwestia oceny sprowadza się do określenia, czy spełniają one warunki umowy typowej (według rygoru ustawowego). W procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Z przepisów tych wypływa wniosek, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania.

Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz

ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy. Przechodząc do zakwestionowanej przez Sądy obu instancji cechy zawartej przez strony umowy, tj. podporządkowania pracownika, należy podkreślić, że właściwość ta uznawana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategorialną. Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi jednak o wykonywaniu czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 (LEX nr 1764808)). Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego 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.

Koncepcja autonomicznego podporządkowania członka zarządu spółek kapitałowych została przyjęta w wyroku Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, w którym stwierdzono, że wykonywanie pracy przez osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy ma cechy specyficzne, tzn. zamiast hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do poleceń pracodawcy pojawia się podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczeniu pracownikowi zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W przypadku członków zarządu podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków z k.s.h. W przypadku spółek wieloosobowych Sąd Najwyższy dopuszcza, co do zasady, możliwość zatrudnienia wspólnika będącego jednocześnie członkiem zarządu, przy czym ostateczna ocena, czy zatrudnienie w danym przypadku jest możliwe zależy zawsze od okoliczności sprawy. Istnienie stosunku pracy pomiędzy spółką a wspólnikiem nie będzie możliwe, jeżeli dojdzie do tzw. symbiozy pracy i kapitału (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II UK 20/11), tj. jeżeli w danej spółce ilość udziałów pozostałych wspólników jest iluzoryczna, a jednocześnie większościowy wspólnik kieruje całością działalności spółki i w zarządzaniu spółką nie uczestniczą inni wspólnicy. W takiej sytuacji należy negatywnie ocenić możliwość nawiązania stosunku pracy z większościowym wspólnikiem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II UK 36/13). Koncepcja autonomicznego podporządkowania pracowniczego nie wynika z samej relacji zarządu do zgromadzenia wspólników czy rady nadzorczej, gdyż ten stosunek wywodzi się z prawa handlowego. Autonomiczne podporządkowanie pracownika jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy i jest z nim immanentnie związane. W konsekwencji o autonomicznym podporządkowaniu pracowniczym członka zarządu można mówić tylko w sytuacji prawidłowo nawiązanego stosunku pracy. Samo autonomiczne podporządkowanie nie zastępuje brakującej albo nieważnej umowy o pracę. W sytuacji uznania umowy o pracę członka zarządu za nieważną z uwagi na naruszenie art. 210 § 1 k.s.h. wskazywanie na istnienie autonomicznego podporządkowania nie będzie wystarczające do uznania, że członek zarządu pozostaje ze spółką w stosunku pracy. Stosunek pracy może zostać nawiązany w

sposób dorozumiany poprzez przystąpienie do wykonywania pracy (por. wyrok z 13 listopada 2013 r., I PK 94/13).

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego k.s.h. ani ustawa o rachunkowości nie zabraniają połączenia stanowiska głównego księgowego oraz prezesa zarządu spółki. Zastosowanie jednak koncepcji autonomicznego podporządkowania prezesa zarządu spółki kapitałowej można byłoby przyjąć jedynie w sytuacji wcześniejszego ustalenia, że doszło do wykonywania lub realnie było możliwe wykonywanie przez taką osobę stałych i długotrwałych czynności na rzecz spółki. Wykonanie jedynie kilku rejestracyjnych czynności na rzecz spółki w organizacji nie pozwala na ich zakwalifikowanie jako wykonywanie pracy. Ponadto mało realne było stałe wykonywanie przez kobietę w ciąży, opiekującą się pięcioletnim dzieckiem, pracy na pół etatu (przez cztery godziny) po powrocie z pierwszej ośmiogodzinnej pracy, a więc – do późnych godzin wieczorowych.

Nie istnieje wynikający z przepisów prawa pracy zakaz zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy, jednak z uwagi na zachodzące między stronami relacje rodzinne należy z dużą dozą wnikliwości analizować charakter prawny tych stosunków. Art. 83 k.c. stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów; jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12 (OSNP 2014 nr 7, poz. 100) uznał, że oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); jest to porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej, woli powołania do życia określonego

stosunku prawnego. Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Pozorne zawarcie umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c.) nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane ("pracownik" w ogóle nie świadczy pracy), bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę (w szczególności na podstawie umowy prawa cywilnego), bądź jest wyłącznie pozorowane, tj. jakieś czynności faktyczne są przez "pracownika" wykonywane, ale nie rodzą one skutku w postaci istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, niepublikowany). Pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy.

W tym kontekście należy wskazać, że w maju 2011 r. wnioskodawczyni potwierdziła u lekarza stan drugiej ciąży. W czerwcu 2011 r. doszło do podpisania aktu notarialnego umowy spółki z o.o., przy czym podano adres wirtualnego biura jako siedzibę spółki. Spółka nie zmieniła przez następne lata tego adresu, co wskazuje na to, że nie nabyła ani nie wynajęła jakiegoś lokum na miejsce prowadzenia działalności, gdzie mogłaby postawić sprzęt biurowy i komputerowy niezbędny do prowadzenia deklarowanej działalności. Przez okres około sześciu tygodni od podpisania umowy o pracę J. W. dokonała zarejestrowania spółki, zgłoszenia do urzędów, zarejestrowanie do VAT, stworzenia planów kont).

Zdaniem Sądu Najwyższego przeprowadzenie tych kilku jednorazowych czynności miało cechy co najwyżej umowy o dzieło. Zarejestrowania podmiotu gospodarczego i zgłoszenia do ewidencji dokonują obligatoryjnie wszyscy członkowie zarządu spółek, co na ogół zajmuje niewiele czasu, zatem nie sposób przyjąć, że wszystkie te osoby miały status pracowników. Plan kont spółki mógł być łatwo skopiowany z istniejących wzorów. Jediną okolicznością, która mogłaby

przemawiać za wykonywaniem pracy na rzecz spółki mogłoby być wykonanie audytu w firmie R. M. P.. Przedsiębiorca ten nie pamiętał jednak szczegółów tych czynności, a wnioskodawczyni nie przedstawiła nawet umowy, z której wynikałoby, czy audyt ten przeprowadzała jako pracownik spółki T., czy też była to prywatna usługa. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał za prawidłową ocenę Sądu Apelacyjnego, że wnioskodawczyni nie udowodniła wykonywania pracy na rzecz spółki T..

Podsumowując, zarzuty skargi kasacyjnej nie były uzasadnione. Ponieważ zaskarżony wyrok, mimo częściowo nieprecyzyjnego uzasadnienia był prawidłowy, dlatego Sąd Najwyższy skargę kasacyjną oddalił na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).