

**Sygn. akt VIII U 1922/21**

## UZASADNIENIE

Decyzją numer (...) z 27.05.2021 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. Inspektorat w K. stwierdził, że A. P. nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. od 1.07.2020 r., zarzucając, że A. P. jako większościowy wspólnik w/w spółki (...) oraz Prezes Zarządu tej spółki, jest osobą sprawującą nadzór i kontrolę nad działalnością zarządu oraz w zakresie prowadzenia spraw spółki, wobec czego nie może jednocześnie występować w charakterze pracownika w/w spółki na stanowisku Prezesa Zarządu.

(decyzja k. 60 w aktach ZUS)

Odwołanie od tej decyzji, złożyła, zarówno, wnioskodawczyni A. P., jak i płatnik składek – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością - oba podmioty reprezentowane przez tego samego pełnomocnika, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że wnioskodawczyni podlega, jako pracownik płatnika, ubezpieczeniom społecznym od 1.07.2020 r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

(odwołanie k. 3-5, k. 3-5 akt VIII U 1923/21)

W odpowiedzi na odwołania, ZUS I Oddział w Ł. wniósł o ich oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

(odpowiedź na odwołania k. 8-9, k. 8-9 akt VIII U 1923/21)

Sprawa z odwołania A. P. o sygnaturze VIII U 1923/21, została połączona ze sprawą z odwołania płatnika składek (...) Sp. z o.o. o sygnaturze VIII U 1922/21, celem wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą akt VIII U 1922/21

(k. 11 akt VIII U 1923/21)

Na rozprawie z 24.01.2022 r. pełnomocnik wnioskodawczyni i płatnika składek, poparł odwołania, a pełnomocnik ZUS wniósł o ich oddalenie.

(e-protokół rozprawy z 24.01.2022 r.:00:42:48, 00:48:48).

### **Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

Płatnik składek : (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., działa na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS od 2.11.2015 r., zgodnie z którym prowadzi działalność gospodarczą w zakresie udostępniania pracowników. Kapitał zakładowy spółki wynosi 5000 zł.

/wypis KRS k. 41-45/.

Wnioskodawczyni – A. P., urodzona (...), od 2008 r. legitymuje się wykształceniem wyższym, jest magistrem rachunkowości, a ponadto posiada doświadczenie zawodowe jako księgowa.

/okoliczności niesporne, zeznania wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z 24.01.2022 r.: 00:03:55 – 00:36:50 w zw. z 00:42:35, dyplom k. 29, świadectwa pracy k. 29/

A. P. jest matką J. B.

/ okoliczność niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z 24.01.2022 r.: 00:03:55 – 00:36:50 w zw. z 00:42:35/

Spółka (...) obsługuje 3 zakłady przetwórstwa mięsnego, do których dodatkowo poszukiwała pracowników.

Wnioskodawczyni A. P. była założycielem Spółki (...) i, jako jej jedyny wspólnik posiadała całość udziałów – 100 udziałów o wartości 5000 zł. **Wnioskodawczyni od początku pełniła funkcję Prezesa Zarządu spółki W. i pełni ją nadal.**

Po umowie sprzedaży udziałów z **9.06.2020 r.**, kapitał zakładowy Spółki liczył 100 udziałów, a ich właścicielami były: wnioskodawczyni **w ilości 91 udziałów** oraz J. B. w **ilości 9 udziałów**. Jeden udział ma wartość 50 zł. J. B. zapłaciła wnioskodawczyni za kupno udziałów gotówką – 450 zł..

J. B. prowadzi równocześnie własną działalność gospodarczą, którą jest agencja pracy tymczasowej.

W dn. 7.06.2020 r. spółka (...), na mocy uchwały nr 1 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników, powołała pełnomocnika J. B., celem zawarcia spornej umowy o pracę przez spółkę z wnioskodawczynią.

/okoliczności niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 24.01.2022 r.: 00:03:55 – 00:36:50 w zw. z 00:42:35, odpis KRS k. 41-45 akt ZUS, k. 41-45 akt sądowych, uchwała w kopercie k. 29/

Wnioskodawczyni zawarła ze spółką (...) – reprezentowaną przez pełnomocnika J. B. - umowę o pracę z 30.06.2020 r. na czas nieokreślony, na podstawie której A. P. została zatrudniona w Spółce na stanowisku Prezesa Zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 9000 zł brutto od dnia 1.07.2020 r.

/okoliczności niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 24.01.2022 r.: 00:03:55 – 00:36:50 w zw. z 00:42:35, umowa w aktach osobowych- k. 29/

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni, opatrzonym datą 1.07.2021 r., do zadań odwołującej na stanowisku Prezesa Zarządu należało: wyszukiwanie nowych kontraktów celem rozszerzenia działalności spółki, comiesięczne wizyty w zakładach objętych kontraktem, kontrola i analizowanie prac produkcyjnych, analiza i utrzymanie wyznaczonego poziomu zatrudnienia celem wykonania zleceń kontrahenta, inne wynikające z nagłej potrzeby spraw spółki (w tym pomoc w dziale księgowości w rozliczaniu i zamykaniu miesięcznego okresu rozliczeniowego). /zakres obowiązków k. 29/.

Z kart szkolenia wstępnego w zakresie bhp wynika, że wnioskodawczyni 1.07.2020 r. została przeszkolona ogólnie, natomiast nie została przeszkolona stanowiskowo. /karta szkolenia bhp k. 29/

W badanym okresie spółka zatrudniała na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony: kierownika działu personalnego na 1/4 etatu z wynagrodzeniem 2056 zł brutto, kadrową z wynagrodzeniem 4930 zł brutto, księgową na 3/4 etatu z wynagrodzeniem 4270 zł brutto, kierownika działu rozbioru z wynagrodzeniem 11464 zł brutto. Ponadto spółka zatrudniała na podstawie umów zlecenia pomocnika biurowego za wynagrodzeniem 535 zł brutto, pomocnika biurowego za wynagrodzeniem 930 zł brutto, doraźną pomoc biurową za wynagrodzeniem 670 zł brutto, doraźną pomoc w zakwaterowaniu za wynagrodzeniem 1195 zł brutto, osobę zajmującą się rekrutacją za wynagrodzeniem 930 zł brutto, a ponadto 60 osób na stanowiskach pracowników produkcji z wynagrodzeniem 17 zł brutto za godzinę pracy w 2020 r., a w 2021 r. 18,30 zł za godzinę pracy.

Od 26.02.2021 r. do 9.03.2021 r. wnioskodawczyni przebywała na kwarantannie.

W 2021 r., poza styczniem, Spółka wykazała straty.

/okoliczności niesporne, pismo płatnika składek k. 27-28, dokumentacja finansowa spółki k. 29, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 24.01.2022 r.: 00:03:55 – 00:36:50 w zw. z 00:42:35/

W dacie zawarcia umowy o pracę wnioskodawczyni miała zaświadczenie od lekarza medycyny pracy z 22.06.2020 r. o zdolności do pracy na stanowisku prezesa zarządu. /orzeczenie lekarskie k. 29/.

Po zawarciu umowy o pracę wnioskodawczyni nadal wykonywała w spółce te same obowiązki co poprzednio jako Prezes Spółki. Wnioskodawczyni, w spornym okresie, pomagała księgowej, kontrolowała sprawozdania, które robiła księgowa i zatwierdzała je jako Prezes Zarządu spółki. Część czynności wnioskodawczyni wykonywała w biurze spółki, w wynajmowanej kamienicy na Placu (...), a część w domu. Wnioskodawczyni miała elastyczny czas pracy. Przychodziła do biura, gdy było ono otwierane o godz. 7.00. Były też dni, gdy wyjeżdżała na kontrakt, poza siedzibę Biura, w zależności od potrzeb. Często spotykała się z prezesami innych spółek, w soboty, w celu omówienia profesjonalnych zagadnień. Wnioskodawczyni ma służbowego laptopa. W spornym okresie skarżąca podpisywała się na listach obecności.

/zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 24.01.2022 r.: 00:03:55 – 00:36:50 w zw. z 00:42:35/

Wnioskodawczyni została zgłoszona przez płatnika składek do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu w/w umowy o pracę od 1.07.2020 r.

/okoliczności niesporne/.

Została sporządzona dokumentacja osobowa wnioskodawczyni .

/akta osobowe k. 29/.

Spółka (...) wypłacała wnioskodawczyni wynagrodzenie drogą przelewów do 10. dnia kolejnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

/okoliczność niesporna/

Na mocy porozumienia stron z 27.09.2021 r. sporna umowa została rozwiązana z dniem 30.09.2021 r.

/porozumienie stron z 27.09.2021 r. k. 29/

Spółka (...) wystawiła świadectwo pracy w dn. 30.09.2021 r., w którym potwierdzono, że wnioskodawczyni od 1.07.2020 r. do 30.09.2021 r. była zatrudniona w spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Prezesa Zarządu, a stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

/świadectwo pracy k. 29/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dokumenty, a także częściowo na podstawie zeznań wnioskodawczyni, a mianowicie w takim zakresie w jakim razem z pozostałym materiałem dowodowym korelowały, tworząc spójną logiczną całość.

Wnioskodawczyni zeznała wprawdzie, że po zawarciu umowy o pracę planowała urlop wypoczynkowy, tak jak inni pracownicy i podpisywała listy obecności, jednakże jednocześnie z jej zeznań wynika, że miała swobodę w podejmowaniu decyzji, nie była rozliczana ani z czasu pracy, ani z wykonywanej pracy - co oznacza, że nie czyniła tego w ramach charakterystycznego dla stosunku pracy reżimu podporządkowania pracowniczego.

Zdaniem Sądu sam fakt, że wnioskodawczyni rzeczywiście wykonywała w badanym okresie pewne czynności na rzecz Spółki nie przesądza automatycznie o tym, że pozostawała ona w pracowniczym zatrudnieniu, skoro w okresie poprzedzającym zawarcie spornej umowy także zajmowała się sprawami spółki, jako jej wspólnik i prezes zarządu. Ponadto według Sądu, gdyby faktycznie istniała konieczność wykonywania większej ilości pracy z zakresu księgowości, to spółka zwiększyłaby etat zatrudnionej już księgowej do pełnego lub zatrudniłaby inną osobę na uzupełniającą część etatu na tym stanowisku. Wnioskodawczyni nie potrafiła logicznie wyjaśnić dlaczego to nie nastąpiło, a zeznała jedynie, że nie pomyślała wtedy, aby zwiększyć etat księgowej.

Nie sposób też nie zauważyć, że sprzedaż 9% udziałów w spółce nastąpiła na 1 dzień przed ustanowieniem córki wnioskodawczyni pełnomocnikiem do zawarcia spornej umowy i na krótko przed zawarciem tej umowy z 30.06.2020 r. Koincydencja czasowa tych zdarzeń nakazuje według Sądu uznać, że wnioskodawczyni i jej córka działały z góry założonym zamiarem i chciały w ten sposób stworzyć pozory umożliwiające zatrudnienie skarżącej w spółce na umowę o pracę. Nadal jednak wnioskodawczyni pozostała zdecydowanie większościami współnikiem i nie ma żadnych dowodów na to, że jej córka jako drugi współnik w jakikolwiek sposób kierowała pracą skarżącej i rozliczała ją z czasu, miejsca i wykonanej pracy.

Sąd miał przede wszystkim na uwadze, że w świetle całokształtu materiału dowodowego nie ma żadnych przekonujących dowodów na to, że wykonując w analizowanym okresie deklarowane czynności przy prowadzeniu spraw Spółki wnioskodawczyni wykonywała je w ramach podporządkowania pracowniczego, w szczególności (jak już wyżej wspomniano) nie wynika by druga współniczka w ogóle mogła faktycznie sprawować nadzór i kontrolę nad pracą wnioskodawczyni – co najmniej w zakresie bieżącego przydzielania jej zadań. Sąd nie przeczy, że wnioskodawczyni mogła uwzględniać w planie urlopowym kiedy uda się na urlop wypoczynkowy – sama informacja o terminie urlopu jest zrozumiała i oczywista choćby z uwagi na to by Spółka mogła normalnie funkcjonować. Trudno, jednak mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczemu wnioskodawczyni, bo na to nie ma żadnych dowodów. Poza tym, wnioskodawczyni przyznała, że miała elastyczny czas wykonywania czynności i nie ma dowodów na to, by była, w tym zakresie, rozliczana. Brak dowodów ewidencjonowania czasu – aktywności wnioskodawczyni. Należy, w tym miejscu, zaakcentować, że nie można być jednocześnie pracownikiem i pracodawcą, w ramach tego samego podmiotu zatrudniającego, o czym szerzej w dalszej części uzasadnienia.

W ocenie Sądu, dokumenty w postaci: umowy o pracę oraz pozostałej dokumentacji osobowej z firmy płatnika w rzeczywistości nie stanowią dowodów wykonywania przez ubezpieczoną pracy a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia. Fakt formalnego sporządzenia tej dokumentacji miał na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu w stosunku pracy, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Na marginesie Sąd zważył, że pisemny zakres obowiązków został opatrzony datą 1.07.2021 r., podczas gdy sporna umowa została zawarta 30.06.2020 r., a nadto, z karty szkolenia wstępnego bhp wynika, że wnioskodawczyni była tylko ogólnie przeszkolona w tym zakresie.

#### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

W świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i powyższej oceny dowodów odwołania podlegają oddaleniu.

Zgodnie z treścią **art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1** ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm., dalej też ustawa systemowa) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie do treści **art. 1 ust 1** ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60 poz. 636, ze zm.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

**Art. 13 pkt 1** ustawy systemowej, przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Art. 8 ust 1 ustawy systemowej, nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Według **art. 22 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. Kodeks pracy** (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego

kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem".

Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez zawarcie, pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, umowy o pracę. Samo jednak zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, jak bowiem jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Stwierdził on, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej (wyrok z 26.02.2013 r., I UK 472/12 G.Prawna (...)).

Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności, odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Tym samym, bycie podmiotem ubezpieczenia, związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego, dla stosunków tego ubezpieczenia, warunku, wykonywania pracy, w ramach stosunku pracy. W świetle tego, istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (wyrok SN z 21.11.2011 r., II UK 69/11 LEX nr 1108830 i wskazane w uzasadnieniu judykaty).

Co istotne, podleganie ubezpieczeniom społecznym, wiąże się z przynależnością do, określonej w art. 6 ustawy systemowej, grupy osób. Zatem, nie podlega tym ubezpieczeniom ten, kto został do nich zgłoszony jako osoba do danej grupy należąca, w sytuacji gdy, w rzeczywistości nie ma ona cech, pozwalających ją, do niej zaliczyć. Innymi słowy nie podlega ubezpieczeniom ten, kto został zgłoszony jako pracownik, lecz pracownikiem, w rozumieniu kodeksu pracy, nie jest, choćby, de facto wykonywał jakieś czynności, lecz w ramach innego stosunku prawnego.

Do cech pojęciowych -pracy - stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika, w ramach stosunku pracy, należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania typu pracowniczego, z reguły, wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, stosunek ubezpieczeniowy jest następczy, wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest faktycznie realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał, bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 17.01.2006 r., III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tylko opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale też legitymowaniem się statusem pracownika, rzeczywiście świadczącego pracę, w ramach ważnego stosunku pracy. (wyrok SN z 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie, organ rentowy stanął na stanowisku, że kwestionowana umowa o pracę, zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem, jest nieważna, zarzucając brak podporządkowania pracowniczego i akcentując kumulację ról, po stronie wnioskodawczynie, która była większościovym wspólnikiem spółki, posiadającym od 6.06.2020 r. (po sprzedaży udziałów - córce) 91% udziałów i, od początku funkcjonowania spółki w obrocie gospodarczym, pełniła funkcję Prezesa Zarządu. Sąd zważył, że, od powstania spółki (...) **w 2015 r.** wnioskodawczyni była **jej jedynym wspólnikiem, miała 100% udziałów i pełniła funkcję Prezesa Zarządu**, a po **sprzedaży 9% udziałów – córce , J. B.**, w dniu 6.06.2020 r., druga, mniejszościowa , wspólniczka, została następnego dnia 7.06.2020 r. ustanowiona uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników ustanowiona pełnomocnikiem do zawarcia spornej umowy o pracę z wnioskodawczynią na stanowisku Prezesa Zarządu. Sąd miał na uwadze, że wnioskodawczyni mogła, tak jak dotychczas, reprezentować Spółkę i zajmować się, bez konieczności zawarcia spornej

umowy o pracę, nadzorem i kontrolą nad działalnością spółki – **jako Prezes Zarządu Spółki**. Ponadto, zdaniem Sądu, zeznania wnioskodawczyni nie dają podstawy do uznania, że, w spornym okresie, wykonywała ona czynności, jako pracownik Spółki.

Istnienie tzw. pracowniczego podporządkowania jest szczególnie wątpliwe w realiach niniejszej sprawy, kiedy wnioskodawczyni jest jednocześnie prezesem zarządu, współnikiem i pracownikiem.

W sprawie konieczne było odkodowanie, czy doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy i czy w realizowanych czynnościach (obowiązках) dominujące były elementy przemawiające za wykonywaniem pracy, o której mowa w art. 22 § 1 KP. Weryfikacja tego ostatniego elementu odbywa się za pomocą metody typologicznej, czyli przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (por. A. Kijowski: Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego (w:) Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego – Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Warszawa 2002, s. 224; H. Lewandowski: Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki), (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 130; Ł. Pisarczyk: Różne formy zatrudnienia, Warszawa 2003, s. 24). Rozwijające się stosunki społeczne uaktywniają nowe obszary wzajemnych połączeń systemów prawa (pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawa spółek), a ewoluujące schematy organizacyjne pracodawców (podmioty zależne i grupy kapitałowe), podporządkowane optymalizacji podatkowej, dostarczają wątpliwości na tle wykonywania pracy podporządkowanej. W tym obszarze, dochodziło do sporów w sferze nawiązywania umów o pracę ze współnikami i członkami zarządów spółek kapitałowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 263; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139) z zastrzeżeniem sytuacji kumulacji ról jednego (prawie jednego, dominującego) współnika i prezesa jednoosobowego zarządu osoby prawnej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66). Przyczyny wykluczania z zatrudnienia, w reżimie pracowniczym, wynikały albo z ułomnej reprezentacji pracodawcy albo z kumulacji w jednej osobie ról pracodawcy i pracownika, czy też, w końcu, multiplikowania obowiązków, wynikających ze stosunku pracy, z obowiązkami współnika spółki (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640). W każdym wypadku zatrudnienie pracownicz, powinno uwidaczniać konstytutywne cechy stosunku pracy, to jest między innymi podporządkowanie pracownika pracodawcy.

Z podporządkowaniem pracowniczym sprzężona została kolejna cecha stosunku pracy, a mianowicie kierownictwo pracodawcy wraz z wyznaczeniem miejsca i czasu wykonywana pracy.

Ocena czy w sprawie występują elementy pracownicze zależy także od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie nie tylko właściwej reprezentacji spółki, ale także celów, do których zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, określonych w art. 22 § 1 KP, w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (zob. M. Gersdorf: Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PPH 1999 nr 7, s. 1 oraz Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 2002 nr 10, s. 18; wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465).

Ponadto, należy, również, dostrzec, że wątpliwości w zakresie , wykonywania - pracy podporządkowanej - nie powstały między samymi stronami umowy o pracę, lecz spór został aktywowany na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Przekierowanie problemu na ten grunt ma swoje dalsze konotacje. Otóż relacja między pracodawcą, a organem rentowym, nie jest typowym zobowiązaniem prawa cywilnego, lecz następstwem wykreowania tytułu ubezpieczenia społecznego, który - co wynika z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej - powstaje z mocy prawa, niezależnie od woli stron i co więcej, w drodze umowy nie można go zmodyfikować (ograniczyć). Jednocześnie specyfika ubezpieczeń społecznych zamyka przedmiot sporu w decyzji organu rentowego, który twierdzi, że odwołująca się nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu z uwagi na brak określonych cech stosunku pracy (podporządkowania). (tak samo w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 kwietnia 2021 r., (...) 42/21 , L.).

W myśl stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 13.03.2018 r., w sprawie I UK 27/17, które to stanowisko sąd orzekający w pełni podziela: „Decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji.” W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, iż „Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna, lecz tylko to, czy strony tej umowy pozostawały w stosunku pracy. O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie (zgłoszenie) do ubezpieczeń i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki SN: z 26.02.2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z 11.09.2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783 oraz z 17.03.2016 r., III UK 83/15).

Decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu ma zatem treść tego stosunku i warunki jego realizacji. Tak w judykaturze, jak i doktrynie prawa pracy podkreśla się, że stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 §1 k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne, osobiste, odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika.

Odnosząc te cechy do stosunku prawnego łączącego skarżącą ze Spółką, należy zatem stanowczo stwierdzić, że o ile nie budzi wątpliwości, iż wykonywanie powierzonych jej czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób ciągły i odpłatny, o tyle wysoce wątpliwe jest tu występowanie głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie skarżącej swemu pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Żadne przepisy, tak Kodeksu pracy jak i Kodeksu spółek handlowych, nie wykluczają co prawda wprost możliwości nawiązania stosunku pracy zarówno z członkiem zarządu spółki, jak i z jej współnikiem. Konieczne jest jednak rozważenie, czy zawarta przez strony umowa o pracę wykreowała stosunek prawny posiadający niezbędne cechy stosunku pracy. Nawet, bowiem, jeśli zawarcie umowy o pracę ze współnikiem, posiadającym większość udziałów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, oraz członkiem jej zarządu, nastąpiło z zachowaniem wszelkich wymagań w zakresie reprezentacji spółki i formy czynności prawnej, to nie mogło dojść do nawiązania stosunku pracy, jeśli wykreowany umową o pracę stosunek prawny, nie posiadał cech konstytutywnych wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechę, rzeczywiście odróżniającą, stosunek pracy od innych prawnych stosunków, świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia - pracowniczego. Prawdą jest, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania, jako obowiązku wykonywania, przez pracownika, poleceń pracodawcy, ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu, ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie, nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania, pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki SN z 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001/1/18 i z 9.09.2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005/10/139). Jednakże, nawet, w autonomicznym systemie podporządkowania, występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy ,od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy, nie są, wprawdzie, realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ***ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane***. Istota nawet takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że ***pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy*** (por. wyrok SN z 18.02.2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Godzi się również podkreślić, że nie tylko brak podporządkowania pracowniczego, w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia między skarżącym a płatnikiem.

***Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność między właścicielskim a pracowniczym statusem - skarżącej, 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 skarżącego na podstawie umowy o pracę na oraz równoczesne pełnienie przez niego funkcji członka zarządu Spółki, w której jest ona jednym z udziałowców – i to większościowym, prowadziłoby do postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartej zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1.06.2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639). Z tego punktu widzenia, przy uwzględnieniu cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń, między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, co do zasady, nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż, w takim przypadku, status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje "wchłonięty" przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Jedyny czy też niemal jedyny wspólnik większościowy jest od pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.04.2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623 oraz powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2013 r., II UK 36/13). W doktrynie jest także wyrażany pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy mamy do czynienia z jedynym wspólnikiem spółki i członkiem jej zarządu, ewentualny status takiej osoby jako wykonawcy pracy byłby zdominowany przez status właścicielski do tego stopnia, że stałby się jego funkcjonalnym elementem, służącym głównie kompleksowej obsłudze kapitału. Uznanie, że większościowy udziałowiec w spółce mógłby w takich warunkach pełnić równocześnie funkcję prezesa zarządu i być zatrudnionym w ramach stosunku pracy, byłoby sprzeczne z istotą stosunku pracy i prawa pracy w ogóle (por. Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, s. 592).

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

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

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

Przekładając powyższe rozważania, na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, iż z uwagi na szczególne powiązanie osobowo – kapitałowe o możliwości uznania, iż wnioskodawczyni wykonywała czynności w oparciu o reżim pracowniczego podporządkowania, konieczne byłoby ustalenie, kto wykonywał, w stosunku do niej, nadzór - pracodawcy – oraz, iż - pracodawca - co najmniej, decydował o wyznaczanych jej zadaniach.

Materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie istnienia, żadnego, z tych elementów.



Po pierwsze, trudno uznać, iż nadzór taki mogła wykonywać J. B. (prywatnie córka wnioskodawczynie), bowiem, druga współniczka, będąc jedynie mniejszościowym, iluzorycznym współnikiem, bo posiadającym zaledwie **9% udziałów** Spółki, nie rozliczała wnioskodawczynie, z wykonywanych zadań, na bieżąco. Taki dualizm wyklucza, w ocenie sądu, istnienie stosunku pracy.

Po drugie, nie sposób przyjąć, iż to płatnik (osoba inna niż wnioskodawczynie – samodzielnie lub wspólnie z drugim współnikiem) decydowała o tym, czym wnioskodawczynie będzie się zajmować. Jest to, natomiast, minimalny wymóg do ustalenia istnienia - pracowniczego podporządkowania.

Ponadto, wskazać należy, że w stosunku pracy muszą być precyzyjnie określone godziny pracy pracownika, gdyż tylko wtedy wiadomo, czy pracownik przepracował, obowiązującą go, normę czasu pracy, czy też normę tę przekroczył (co rodzi uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych), czy pracował w niedzielę i święta (co też wpływ np. na uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia).

Z dokonanych ustaleń (wprost z zeznań wnioskodawczynie) wynika, natomiast, że miała ona pracować od poniedziałku do piątku od 7.00, ale także, że jej czas był elastyczny i że nie zawsze zjawiała się w biurze. Często spotykała się z prezesami innych spółek, w soboty, w celu omówienia profesjonalnych zagadnień. Nie ma jednak żadnych dowodów na ewidencjonowanie jej czasu - aktywności, Nie ma żadnych dowodów na to, że wnioskodawczynie była rozliczana, przez płatnika, z czasu aktywności, ani też, że była na bieżąco kontrolowana i nadzorowana przez pracodawcę w zakresie wykonywanych zadań.

Według Sądu, w badanym okresie, wnioskodawczynie miała, tak jak dotychczas (czyli przed zawarciem spornej umowy) swobodę w podejmowaniu decyzji w sprawach Spółki, z samego faktu **pełnienia funkcji Prezesa zarządu**.

Stworzenie dokumentacji pracowniczej dla wnioskodawczynie świadczy, w ocenie Sądu, jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory, mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącej w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu, załączona do akt ZUS dokumentacja zatrudnienia wnioskodawczynie jest wyłącznie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była, przez skarżącą, faktycznie wykonywana, w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

Nie zostało też wykazane, by fakt zatrudnienia odwołującej, przez płatnika, wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy, zwłaszcza, że płatnik mógł zwiększyć etat do pełnego zatrudnionej już księgowej, ewentualnie uzupełnić tę część etatu, zatrudniając innego księgowego.

W ocenie sądu, wnioskodawczynie, w taki sam sposób, wykonywała czynności związane z prowadzeniem spraw spółki jak poprzednio z uwagi na pełnioną funkcję Prezesa Zarządu. Nie zmienia tej oceny np. to że uprzedzała kiedy zamierza mieć urlop – jest to oczywiste, dla zapewnienia normalnego funkcjonowania spółki, w okresach nieobecności w pracy, wnioskodawczynie. Nie świadczy to, jednak, o - pracowniczym podporządkowaniu pracownika.

Nie wykazano, zatem, że, w spornym okresie, wnioskodawczynie faktycznie świadczyła umówioną pracę, w ramach stosunku pracy, w reżimie podporządkowania pracowniczego, charakterystycznym dla stosunku pracy. Zdaniem Sądu, dostępny materiał dowodowy wskazuje, że, w istocie, nic się nie zmieniło, w sposobie wykonywania czynności, przez wnioskodawczynie. W świetle wskazanych okoliczności, przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że zakwestionowana umowa o pracę - była nieważna.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, w oparciu o treść art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

A.P.

**Dnia 2 marca 2022 roku**

# ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni i płatnika – **adwokat I. G.** za pośrednictwem PORTALU INFORMACYJNEGO