

Sygn. akt VII U 1752/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2017 r. w Warszawie

sprawy P. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w miejscowości K.

na skutek odwołania P. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 7 września 2016r., nr (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 7 września 2016 roku nr (...) stwierdził, iż ubezpieczona P. M. nie podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników z tytułu zatrudnienia w (...) sp. o.o. od dnia 28 września 2015 roku. (decyzja z dnia 7 września 2016 roku, k. nienumerowana a.r.)

P. M. w dniu 31 października 2016 roku wniosła za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. do Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie odwołanie od decyzji w/w organu rentowego z dnia 7 września 2016 roku, nr: (...). W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, iż organ rentowy niesłusznie przyjął, iż relacja łącząca P. M. z (...) Sp. z o.o. posiada cechy obce relacją podporządkowania w świadczeniu pracy. W ocenie odwołującej organ rentowy nie ustalił okoliczności mogących doprowadzić do jednoznacznego stwierdzenia, że nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia 28 września 2015 roku. Zdaniem odwołującej w swojej pracy jako prezes zarządu podlegała podporządkowaniu uchwałom zgromadzenia wspólników, a funkcje pracownika i pracodawcy były rozdzielone. (odwołanie z dnia 31 października 2016 roku, k. 2 - 11 a.s.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi

na odwołanie z dnia 2 grudnia 2016 roku wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. W ocenie organu rentowego odwołująca w toku postępowania wyjaśniającego nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność

świadczenia pracy na rzecz płatnika składek. Organ rentowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, iż jednoczesne wykonywanie przez tą samą osobę względem siebie samej uprawnień kierowniczych i obowiązków wynikających z podporządkowania się poleceniom nie jest ani prawnie, ani faktycznie, ani logicznie, ani funkcjonalnie możliwe. (odpowiedź na odwołanie z dnia 2 grudnia 2016 roku, k. 15 - 17 a.s.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. M. zgłoszona została od dnia 28 września 2015 roku do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K..

Postanowienia umowy przewidywały zatrudnienie P. M. na stanowisku prezesa zarządu, w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 2500 zł brutto. Termin rozpoczęcia pracy został oznaczony przez strony na dzień 28 września 2015 roku. (umowa o pracę z dnia 28 września 2015 roku, k. nienumerowana a.r.)

W związku z dokonaniem przez płatnika składek zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych organ rentowy powziął wątpliwość co do zasadności zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczeń społecznych z tytuł zawartej umowy i w związku z tym wszczął z urzędu postępowanie w sprawie prawidłowości tego zgłoszenia.

W ramach postępowania administracyjnego płatnik składek złożył następującą dokumentację mającą świadczyć o wykonywaniu pracy przez P. M.: umowę o pracę z dnia 28 września 2015 roku, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku prezesa zarządu, kartę szkolenia wstępnego w zakresie bhp i ppoż; rachunek zysków i strat za okres 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku, zgłoszenie do ubezpieczeń ZUS P ZUA, lista płac za okres od września 2015 roku do marca 2016 roku, umowę sprzedaży udziałów z dnia 12 marca 2014 roku, zeznania podatkowe CIT-8.

W oparciu o powyższe Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w dniu 7 września 2016 roku wydał decyzją nr (...) którą stwierdził, że P. M. nie podlega ubezpieczeniom społecznych pracowników z tytułu zatrudnienia w (...) sp. o.o. od dnia 28 września 2015 roku. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że działalność P. M. w (...) Sp. z o.o. nie wypełnia cech podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy, a P. M. jako prezes zarządu prowadziła sprawy spółki od jej powstania na zasadach określonych w Kodeksie spółek handlowych. Organ rentowy wskazał także, iż P. M. reprezentowała spółkę wobec osób trzecich i zarządzała jej majątkiem na mocy powołania, a nie jako pracownik. (decyzja z dnia 7 września 2016 roku, k. nienumerowana a.r.)

Od decyzji z dnia 7 września 2016 roku P. M. złożyła odwołanie inicjując postępowanie sądowe.

Z akt sprawy wynika, że odwołująca P. M. została powołana na stanowisko prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. uchwałą wspólników. Do jej obowiązków należy prowadzenie przedsiębiorstwa, zarządzanie majątkiem spółki, zatwierdzanie bilansu spółki oraz reprezentowanie spółki wobec osób trzecich na zasadach określonych w kodeksie spółek handlowych. P. M. jest jedyną osobą uprawnioną do reprezentacji spółki. Nikt nie sprawuje nadzoru nad wykonywaną przez nią funkcją członka zarządu. W momencie podpisywania umowy o pracę odwołująca była w ciąży. Dziecko urodziła w dniu 21 kwietnia 2016 roku.

Płatnik składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. wpisana została do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 29 sierpnia 2011 roku. Od chwili powstania spółki do dnia 12 marca 2014 roku P. M. była jedynym wspólnikiem posiadającym 100 % udziałów. W dniu 12 marca 2014 roku P. M. sprzedała 1 udział M. N.. Zmiana udziałów nie została jednak wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego. Dopiero w dniu 22 lutego 2016 roku nastąpiła zmiana wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym, z której wynika że P. M. posiada 88 % udziałów, natomiast 11 % udziałów posiada S. M.. Spółkę może reprezentować prezes zarządu samodzielnie, dwóch członków zarządu działających łącznie lub jeden członek zarządu działający łącznie z prokurentem. Spółka nie posiada prokurenta. Spółka zajmuje się importem z Indii, Pakistanu i Chin piłek nożnych, mat, kimon, rękawic i kasków. Spółka w 2012 roku osiągnęła zysk ok. 300 000 zł, natomiast w 2012 roku - 200 000 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych: w aktach sprawy, aktach rentowych oraz częściowo w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań przesłuchanej w charakterze strony odwołującej się P. M..

Sąd na rozprawie w dniu 12 lipca 2017 roku oddalił wniosek pełnomocnika strony odwołującej przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. P. i M. D.. W ocenie Sądu bowiem zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do wydania orzeczenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie P. M. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 września 2016 roku, nr: (...) jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Na wstępie należy zważyć, że organ rentowy jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle bowiem przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 7 czerwca 2016 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 963) do zakresu działania organu rentowego należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. W doktrynie i orzecznictwie sądowym konsekwentnie jest również przyjmowana dopuszczalność weryfikowania rzeczywistego charakteru zawieranych przez ubezpieczonych umów o pracę, czego przykładem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 roku (sygn. akt III UK 200/04, Legalis), zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do zbadania ważności umowy o pracę w celu stwierdzenia objęcia ubezpieczeniem społecznym pracowników, w tym także zbadania, czy umowa ta nie została zawarta dla pozor. Kontrola i weryfikacja zawartych umów o pracę w stosunku do osób zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego odbywa się przy tym nie tylko w zakresie warunków formalnych tych umów, ale także tego, czy osoby zgłoszone do ubezpieczenia społecznego faktycznie wykonywały obowiązki pracownicze w okresie wskazanym w umowie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 grudnia 2004 roku, sygn. akt III AUa 1160/04, Legalis). Oceny czy zawarta umowa jest umową o pracę, należy dokonywać na podstawie przepisów kodeksu pracy. Natomiast o jej ważności i skuteczności zaś będą decydowały dodatkowo stosowane odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oczywiście jest, że zawarcie umowy o pracę w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy odpowiada prawu pracy, a całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, ażeby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Są to bowiem podstawowe i niebudzące żadnych wątpliwości relacje między stosunkami pracy i stosunkami ubezpieczenia społecznego. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 k.p. nie oznacza jednak, że taka umowa jest ważna. Z treści art. 22 k.p. wynika również, że stosunek pracy charakteryzuje się pewnymi szczególnymi cechami: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Istotą stosunku pracy jest zatem, aby m.in. praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych zwłaszcza z organizacją i przebiegiem pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Istnienie faktycznego stosunku pracy jest warunkiem powstania pracowniczego ubezpieczenia społecznego. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 października 2014 roku, sygn. akt III AUa 25/14, Legalis). Można więc stwierdzić, że stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy charakteryzujący się w/w cechami i jest realizowany.

Za aktualny uznać należy pogląd, że sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. W wyroku z dnia 6 października 2004 roku, I PK 488/03 (OSNP 2006 nr 1, poz. 7 z glosą Ł. Pisarczyka OSP 2006 nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę zależy od okoliczności konkretnej sprawy w szczególności od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Nawiązanie stosunku pracy wymaga, aby pracownik zobowiązał 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. Stosunek pracy wymaga kooperacji dwóch podmiotów, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. Ponadto zaistnieć muszą cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, co może budzić wątpliwości w przypadku osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, gdy pracodawcą jest spółka, której pracownik jest jedynym udziałowcem, a do tego jedynym członkiem zarządu. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występują cechy pracowniczego podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Są to jednak cechy "zwykłego" stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, że nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi ("pracownik") nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zlecającego ("pracodawcy"), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 11 kwietnia 1997 roku, I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595 oraz z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18). Mając powyższe na uwadze w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie można przyjąć, że zawarto umowę o pracę.

W przypadku gdy ta sama osoba fizyczna występuje równocześnie w kilku rolach, w tym zwłaszcza w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie mogą się pokrywać z zadaniami należącymi do zarządu spółki, gdy do obowiązków pracowniczych ma należeć wykonywanie zarządu spółki, pod znakiem zapytania staje możliwość nawiązania stosunku pracy, gdyż byłby to nie tylko stosunek nawiązany w wyniku zawarcia umowy o pracę "z samym sobą", ale ponadto byłby też on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 marca 1995 roku, I PZP 7/95, Legalis nr 29176).

W niniejszej sprawie zawarty stosunek prawny nie nosił wszystkich cech stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. Cechą konstytutywną stosunku pracy jest wykonywanie jej pod kierownictwem pracodawcy i w warunkach podporządkowania. W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy nie można mówić o podporządkowaniu pracowniczemu, nawet tzw. "autonomicznym", które jest charakterystyczne dla stanowisk kierowniczych. Członkiem zarządu, który posiada 88% udziałów, a jednocześnie prezesem zarządu jest P. M., która jako jedyna jest uprawniona do samodzielnej reprezentacji spółki. Wobec powyższego, zdaniem Sądu, nie może być ona zatrudniona w charakterze pracownika u płatnika składek, bowiem stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęcia podporządkowania „samemu sobie”, co pojęciowo jest wykluczone.

Wobec powyższego brak nawiązania stosunku pracy powoduje, iż brak jest podstaw do przyjęcia, że zawarta przez strony umowa wywołała skutek w postaci objęcia ubezpieczonej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym od dnia od dnia 28 września 2015 roku. Co za tym idzie, w ocenie Sądu Okręgowego, decyzja organu rentowego z dnia 7 września 2016 roku jest prawidłowa.

Dlatego też Sąd Okręgowy mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.