

Sygn. akt III U 26/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Jolanta Pardo

Protokolant : st. sekr. sąd. Katarzyna Gawrońska

po rozpoznaniu 8 listopada 2018 r. w Ł. na rozprawie

sprawy z odwołania (...) sp. z o. o. w Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem zainteresowanego M. M.

o ustalenie istnienia ubezpieczenia społecznego

na skutek odwołania (...) sp. z o. o. w Ł.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z (...) r. Nr (...)

1. oddala odwołanie;

2. zasądza od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Łomży) na rzecz radcy prawnego G. C. 180 złotych powiększoną o kwotę podatku od towarów i usług obowiązującą w dniu orzekania, tytułem wynagrodzenia kuratora.

Sygn. akt III U 26/18

UZASADNIENIE

Decyzją Nr (...) z (...) r. wydaną na podstawie przepisów ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r, poz. 963) art. 58§ 1 k.c. i art. 22 § 1 i art. 300 k.p., Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że M. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 02.11.2016 r. jako pracownik (...) sp. z o.o. Zdaniem organu rentowego nie łączył go ze spółką stosunek pracy gdyż od 29.12.2014 r. była współnikiem spółki posiadającym 99% udziałów i jedynym członkiem zarządu.

Odwołanie od decyzji wniosła (...) sp. z o.o. w Ł.. Podniosła zasadniczo, że ta sama osoba może pełnić funkcję prezesa zarządu w ramach umowy o pracę i być współnikiem w spółce co najmniej dwuosobowej. Jako argumenty przytoczyła treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 09.06.2010 r. II UK 33/10 i wyroku z 16.12.2008 r. I UK 162/08.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie argumentując identycznie jak w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany M. M. poparł odwołanie wskazując, że był i prezesem spółki i jej pracownikiem.

Wobec normy sprecyzowanej w art. 210 § 1 KSH, zgodnie z którą w sporze z członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników na zasadzie art. 69 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łomży ustanowił dla odwołującej się (...) sp. z o.o. w Ł. kuratora w osobie r.pr. G. C.. Przepis art. 210 § 1 KSH ma chronić spółkę, jej wspólników i wierzycieli przed niekorzystnymi dla spółki decyzjami jej zarządu, a niebezpieczeństwo podejmowania takich decyzji jest uzasadnione, gdy oba podmioty pozostają w sporze sądowym. W judykaturze Sądu Najwyższego trafnie podkreśla się, że chodzi o potencjalną kolizję interesów członków zarządu z interesem samej spółki (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2009 r., III CZP 63/09, OSNC 2010/4/55 oraz wyrok z dnia 11 stycznia 2002 r., IV CKN 1903/00, OSNC 2002/11/137). Wyłączenie członka zarządu od reprezentowania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością ze względu na jego "spór" ze spółką (art. 210 KSH) może więc wchodzić w grę nie tylko dlatego, że istnieje między nimi rzeczywisty konflikt, ale także dlatego, że w związku z określonym zdarzeniem zachodzi potrzeba podjęcia przez spółkę decyzji lub wyrażenia stanowiska mającego znaczenie prawne w sytuacji, w której interesy spółki i członka zarządu są sprzeczne (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2010 r., III CZP 120/09, OSNC 2010/7-8/105). Nie ulega wątpliwości, że pojęcie "sporu" obejmuje swym zakresem postępowanie przed sądem powszechnym, w którym po obu stronach procesu występują członek zarządu i spółka (podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2010 r., II CSK 511/09, OSNC 2010/10/143). Przepis art. 210 KSH ma chronić spółkę, jej wspólników i wierzycieli przed niekorzystnymi dla spółki decyzjami zarządu. Przepisy nie wymagają, aby sprzeczność interesów rzeczywiście występowała. Chodzi bowiem o potencjalną kolizję interesów osób zarządzających spółką, a samą spółką.

Reprezentacja spółki kapitałowej przez członka jej zarządu jest bowiem wyłączona zawsze wtedy, gdy oba te podmioty są stronami jednego postępowania sądowego, w którym możliwa jest faktyczna kolizja ich interesów, niezależnie od tego, czy można ich uznać za przeciwników procesowych w klasycznym rozumieniu tego pojęcia. W takim faktycznym sporze mogą pozostawać zatem również członek zarządu spółki będący odwołującym się od decyzji organu rentowego oraz spółka mająca w tej sprawie przmiot zainteresowanej, jeżeli z uwagi na przedmiot sprawy możliwa jest kolizja między indywidualnym interesem członka zarządu a interesem samej spółki, co zachodzi nie tylko wtedy, gdy interesy stron całkowicie nawzajem się wykluczają, ale i wtedy, gdy przydzielenie określonego uprawnienia jednemu z podmiotów narusza sferę prawną drugiego podmiotu przez ograniczenie czy zniesienie przysługujących mu uprawnień, czy też nałożenie określonych obowiązków- wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 09.12.2015 r. III AUa 599/15.

W realiach sprawy odwołująca się (...) sp. z o.o. w Ł. nie ma ustanowionej rady nadzorczej ani pełnomocnika o którym mowa w art. 210§ 1 KSH a zatem należy przyjąć, że w spółce nie ma osoby uprawnionej do jej reprezentowania w niniejszej sprawie. Stąd ustanowienie kuratora stało się niezbędne aby postępowanie nie zostało dotknięte nieważnością.

Kurator spółki r.pr. G. C. poparła odwołanie wskazując na argumenty zawarte w nim a sformułowane przez prezesa zarządu M. M..

--	--

Sąd Okręgowy w Łomży ustalił i zważył co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki z o.o. (...) w Ł. z(...)r. uchylającą umowę spółki zawiązano spółkę z o.o (...) w Ł.. Kapitał spółki określono na 200.000 zł., podzielony na 2.000 równych udziałów o wartości 100 zł. Wspólnikami spółki zostali M. M. posiadający 1980 udziałów i jego ojciec B. M. posiadający 20 udziałów (akt notarialny Rep (...)w aktach ZUS). Prezesem zarządu spółki pozostał M. M. reprezentując ją samodzielnie. Uchwałą z 28.10.2016 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki (...) w Ł. w osobach M. M. i B. M. ustanowili D. T. pełnomocnikiem upoważnionym do zawarcia z M. M. umowy o pracę w imieniu spółki. Umową

o pracę z 28.10.2016 r. M. M. został zatrudniony przez spółkę na stanowisku Analityk IT od dnia 02.11.2016 r. na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Określono zakres jego prac jako:

1. Analiza techniczna i biznesowa realizowanych projektów informatycznych
2. Projektowanie systemów informatycznych
3. Budowa i rozwój oprogramowania
4. Wykonywanie innych prac o charakterze analityczno-projektowym zleconych przez pracodawcę

Zgodnie z umową M. M. za pracę miał otrzymywać wynagrodzenie miesięczne 500 zł. za 1/4/etatu.

M. M. wyjaśnił, że jego zadaniem było wykonywać obowiązki w zakresie rozwoju firmy. Spółka realizowała projekt unijny i on jako prezes podjął się rozwoju tego produktu i musiał uczestniczyć w działaniach operacyjnych. Aktualnie, od stycznia 2018 r. zatrudnia kilka osób.

Decyzją Nr (...) z (...) r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że M. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 02.11.2016 r. jako pracownik (...) sp. z o.o. Zdaniem organu rentowego nie łączył go ze spółką stosunek pracy gdyż od 29.12.2014 r. był współnikiem spółki posiadającym 99% udziałów i jedynym członkiem zarządu.

Decyzją Nr (...) z (...)r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że M. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od 29.12.2014 r. jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność będąc współnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Decyzja jest prawomocna, a odwołanie od niej zostało odrzucone prawomocnym postanowieniem Sądu Okręgowego z 07.05.2018 r. k. 42 akt.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt 1, art. 11 ust 1 i art. 12 ust 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r, poz. 963- dalej jako ustawa) pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązek ten trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku – art. 13 pkt 1 ustawy. Ustawa definiuje pracownika m.in. jako osobę pozostającą w stosunku pracy – art. 8 ust 1.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 210 § 1 KSH umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia współników. Zawarcie umowy o pracę pomiędzy prezesem zarządu a spółką nie nastąpiło z naruszeniem tego przepisu. Zawarcie umowy o pracę, jej skuteczność i ważność oceniać należy jednak zgodnie z przepisami kodeksu pracy i kodeksu cywilnego. W myśl 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. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 k.p. nie oznacza jednak, że powstaje stosunek pracy. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury, stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany.

Zdaniem Sądu nie doszło do zawarcia i realizowania stosunku pracy między M. M. a będącą jego własnością spółką (...) w Ł.

Nie sposób bowiem pominąć, że zasadniczo M. M. był większościowym (...) spółki (...) i jej jedynym członkiem zarządu. B. M. – jego ojciec posiadał jedynie 1% udziałów. Okoliczności te wykluczają przyjęcie, że M. M. łączył ze spółką

jeszcze stosunek pracy. M. M. był bowiem jedyną osobą zajmującą się prowadzeniem spółki. Jak wyjaśnił dopiero od stycznia 2018 r. zatrudnia pracowników. Sam zatem wydawał sobie polecenia i nikt nie nadzorował jego pracy. Działał zatem na rynku jako samodzielny przedsiębiorca. Dopiero, jak wynika z wpisów z KRS w maju bieżącego roku doszło do zmian właścicielskich. Spółka ma obecnie dwóch wspólników : (...) sp. z o.o. Każdy z wspólników ma po 1000 udziałów. Zmieniły się też władze spółki. 11 maja 2018 r. dopisano członka zarządu T. Z.. M. M. pozostał prezesem. Okoliczności te nie mają jednak wpływu na merytoryczne rozstrzygnięcie. Nadal bowiem nie powołano rady nadzorczej, a zaskarżona decyzja dotyczy umowy o pracę podpisanej 28.10.2016 r.

Kwestia dopuszczalności pracowniczego zatrudnienia jedynego wspólnika w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W uchwale z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227) Sąd Najwyższy uznał za nieważną umowę o pracę, którą jedyny wspólnik spółki z o.o. zawarł ze spółką, działającą przez tegoż wspólnika, jako prezesem jej jednoosobowego zarządu (art. 203 KH. w związku z art. 58 KC.). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy, stanowiące konstytutywną cechę stosunku pracy, a nie występującą w sytuacji, gdy w spółce z o.o. utworzonej przez osobę fizyczną dochodzi do powierzenia wspólnikowi wykonywania zadań należących do zarządu spółki, zaś wspólnik ten jest równocześnie jej jednoosobowym zarządem. W przeciwnym razie trzeba byłoby uznać możliwość podporządkowania pracownika „samemu sobie”, co jest pojęciowo wykluczone. Doniosłość tego ostatniego argumentu podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96 (OSNP 1997 nr 17, poz. 320), uznającym że nieważna jest umowa o pracę zawarta przez jedynego wspólnika spółki z o.o., za którą działa pełnomocnik ustanowiony w tym celu przez tegoż wspólnika, występującego w charakterze zgromadzenia wspólników. Taka umowa nie przestaje być czynnością prawną „z sobą samym” przez to tylko, że została zdziałana za pośrednictwem pełnomocnika. Z takiej umowy nie może - niezależnie od jej nazwy - powstać stosunek pracy, gdyż byłby on pozbawiony swej konstrukcyjnej cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Także w wyroku z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96 (OSNP 1997 nr 20, poz. 404) Sąd Najwyższy wskazał, że nieważna jest umowa o pracę, którą jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i zarazem prezes jej dwuosobowego - wraz z małżonkiem - zarządu zawarł z tą spółką za pośrednictwem pełnomocnika ustanowionego przez siebie działającego w charakterze zgromadzenia wspólników. Judykatura Sądu Najwyższego wyklucza więc możliwość, aby jedyny wspólnik spółki z o.o., będący prezesem jej jednoosobowego zarządu był zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie”, choć równocześnie uznaje, że jest to szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika, wobec czego odpłatne prowadzenie spraw „własnej” spółki podlega ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą. Podobne stanowisko zostało zajęte w wyroku z dnia 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465), wskazującym że jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wykonujący odpłatnie czynności zarządzania swoją spółką, podlega z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą, choćby na prowadzenie spraw spółki zawarł z nią równocześnie umowę o ciągłe świadczenie zarobkowych usług podobnych do zlecenia. Dla zakwalifikowania zatrudnienia jako czynności pracowniczych (w ramach stosunku pracy) decydujące znaczenie mają przepisy charakteryzujące stosunek pracy nie zaś przepisy prawa handlowego. W świetle przepisów Kodeksu pracy wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca, którą wykonuje wspólnik na rzecz spółki miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc czy polegała na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko. Tak więc co do zasady, jednoosobowa spółka, nie może być pracodawcą wspólnika, w takiej sytuacji dochodzi bowiem do skrzyżowania kompetencji powodujących zobowiązanie wspólnika do wykonywania swoich własnych poleceń jako prezesa zarządu, utrzymywania ze sobą stałych kontaktów w ramach czasu pracy i bieżącego rozliczania się przed sobą z funkcjonowania spółki (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496). Wspomniane orzecznictwo odnosi się do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc jej kompleksowej obsłudze, a więc do sytuacji w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy.

W stanie faktycznym sprawy, w stosunku prawnym łączącym zainteresowanego ze spółką nie wykazywano elementu podporządkowania pracowniczego a zatem nie można przyjąć aby został nawiązany stosunek pracy, a zawarta przez M. M. umowa o pracę nie może wywoływać skutków prawnych odnoszących się do ubezpieczenia pracowniczego z uwagi na brak podmiotu pod którego kierownictwem odwołujący się pozostawałby przy świadczeniu tej pracy, a wykonywane czynności wiązały się z ryzykiem odwołującego się jako zasadniczo jedyne go udziałowca spółki bo posiadającego 99% udziałów. Kierownictwo pracodawcy przejawiać się powinno w rzeczywistym (a nie tylko formalnym) podporządkowaniu pracownika innemu podmiotowi, tymczasem wnioskodawca nie był podporządkowany nikomu. Brak jest jakichkolwiek okoliczności wskazujących na realizację służbowego podporządkowania. Nie można mówić o podporządkowaniu pracownika w procesie świadczenia pracy, ani też o realnej odpłatności pracy w sytuacji gdy ta sama osoba fizyczna występuje w charakterze większościowego udziałowca spółki i właściciela większości jej kapitału, prezesa zarządu spółki oraz pracownika – tak Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 20.03.2018 r. III AUa 18/18. Skoro M. M. był większościowym udziałowcem, to realnie sam był jedyną osobą, która mogła sprawować nadzór nad pracownikami spółki. W takiej sytuacji nie może być mowy o jakimkolwiek podporządkowaniu, bowiem zachodzi tożsamość podmiotu nadzorowanego i nadzorującego. Decyzje w imieniu spółki podejmowała ta sama osoba, która została „zatrudniona” na podstawie umowy o pracę. Nie można mówić o występowaniu elementu podporządkowania pracowniczego w sytuacji, gdy prezes spółki miałby podlegać sam sobie.

Oczywiście Sąd Okręgowy nie podważa tezy, że podporządkowanie członka zarządu może mieć charakter autonomiczny. Taka koncepcja została przyjęta w wyroku Sądu Najwyższego z 12.05.2011 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 KSH.

Niemniej jednak judykatura już jednolicie przyjmuje, że autonomiczny model podporządkowania może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia funkcji pracownika i pracodawcy. Ujmując podporządkowanie jako podległość pracownika zadaniom wyznaczonym przez pracodawcę lub wynikającym z przepisów regulujących jego funkcjonowanie w obrocie prawnym, przy jednoczesnym pozostawieniu całkowitej samodzielności w zakresie sposobu realizacji tych zadań, miejsca i czasu ich wykonania, jest sprzeczne z art. 22 § 1 KP. Pracownik zobowiązuje się bowiem do wykonywania umówionej pracy „pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym”. Z ww. przepisu wynika więc konieczność występowania w stosunku pracy podmiotu wykonawczego (podwładnego) oraz podmiotu decyzyjnego (przełożonego), który będzie miał możliwość konkretyzacji (przynajmniej potencjalnie) – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. W wyroku z 6 maja 2009 r. (II PK 95/09, OSNP rok 2011, nr 1-2, poz. 6) SN stwierdził, iż „podporządkowanie, o którym mowa w art. 22 KP, zakłada istnienie podmiotu, względem którego ono występuje”. Konkretyzacja ta nie musi dotyczyć istoty świadczonej pracy (sposobu jej wykonywania), ale może dotyczyć jedynie niektórych, często drugorzędnych, obowiązków pracownika odnoszących się do techniczno – organizacyjnej strony świadczenia pracy. W takim układzie pracownik zachowuje zatem daleko idącą „autonomię” świadczonej pracy, ale nie może ona całkowicie wyłączać władzy kierowniczej pracodawcy nad zatrudnionym pracownikiem. Założenie całkowitego wyłączenia władzy pracodawcy nad pracownikiem i braku możliwości jego ingerowania w proces świadczenia pracy oraz zagwarantowanie pracownikowi, w ramach stosunku pracy, nieograniczoną wręcz swobodę działania, prowadzi do zakwestionowania kryterium podporządkowania jako konstytutywnej cechy odróżniającej stosunek pracy od innych prawnych form zatrudnienia, zwłaszcza umów cywilnoprawnych. Rozmywając pojęcie podporządkowania, skutkuje ono otwarciem zakresu obowiązywania prawa pracy na stosunki zatrudnienia samodzielnego (niezależnego), które nie powinny korzystać z ochrony w takim samym stopniu, jak stosunki pracy podporządkowanej. Granicą autonomii pracownika jest pozostawienie pracodawcy władztwa nad pracownikiem polegającego na możliwości konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2009 r., II PK 95/09 (OSNP rok 2011, nr 1-2, poz. 6) zwrócił uwagę na niedoskonałość koncepcji „autonomicznego podporządkowania”, wskazując iż „ustawowe pojęcie podporządkowania nie może być rozciągane tak szeroko, że zostanie ono pozbawione znaczenia jako jedna z

podstawowych cech pracowniczego stosunku pracy”. Z kolei w wyroku z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10 SN stwierdził, że nawet w autonomicznym systemie podporządkowania „występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika”.

M. M. realizując zadania określone w umowie o pracę nie podlegał żadnej kontroli ze strony spółki. Istnienia podporządkowania pomiędzy spółką a wnioskodawcą nie potwierdza w jakikolwiek sposób pozostały materiał dowodowy. Żadna ze stron stosunku pracy nie przedstawiła dowodu świadczącego o istnieniu podporządkowania, nawet w ujęciu „podporządkowania autonomicznego”, w szczególności potwierdzającego powierzenie M. M. przez spółkę wykonania konkretnych zadań oraz odbierania sprawozdań z ich realizacji. Materiał dowodowy natomiast potwierdził ocenę organu, że odwołujący się sam sobie wyznaczał działania, które potem osobiście wykonywał, z wyników pracy jednak nikt go nie rozliczał.

Z tych względów odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie, a co za tym idzie, należało je oddalić na zasadzie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach kuratora orzeczono na zasadzie § 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 13.11.2013 r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz.U. z 2013 r. poz. 1476) w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).