

IV P 302/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2022 r. w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **K. M.**

przeciwko **Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...)**

o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda K. M. na rzecz pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...) kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów procesu,

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 302/201

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 2 listopada 2021 r. (sprecyzowanym pismem z dnia 17 lutego 2021 r.) przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...), powód K. M. wniósł o wypłatę świadczeń, których pozwany odmówił mu na mocy decyzji z dnia 22 października 2021 r. znak (...).MO. (...).666.1.21 w kwocie 45.802,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że spółka (...) miała wobec niego niezaspokojone zobowiązania, wynikające z zaświadczenia, które zostało wystawione przez K. M. jako pełnomocnika rodzajowego. Po ogłoszeniu upadłości pracodawcy powinny one zostać zaspokojone przez pozwanego. Zdaniem powoda, syndyk upadłej spółki bezprawnie odmówił uznania go za pracownika spółki na podstawie umowy o pracę, a także podlegającego przepisom kodeksu cywilnego kontraktu menadżerskiego, jak również nie uznał faktu jego powołania na prezesa zarządu, jako ważnego dokumentu o świadczeniu pracy. Doprowadziło to w konsekwencji do odmowy uznania przez syndyka zgłoszonej do masy upadłości wierzytelności ze stosunku pracy w kwocie 565.618,80 zł, ale z jednoczesnym jednak uznaniem co do kwoty 10.065,21 zł (czym syndyk sam sobie przeczył).

Powód podkreślił, że był pracownikiem spółki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 czerwca 1994 r., a dodatkowo na podstawie Pracowniczego kontraktu menadżerskiego z 29 sierpnia 2016 r., będącego następstwem

uchwały z dnia 29 sierpnia 2016 r. powołującej powoda na prezesa zarządu, mimo pełnienia tej funkcji faktycznie od wielu lat. Celem tych działań było spełnienie wymagań ZUS. Nawet jeśli zmiana umowy o pracę (zawartej na podstawie k.p.) na powołanie wraz z kontraktem menadżerskim podlegającym k.c. jako umowa cywilnoprawna było uznane za nieważne, to jednak powołanie powinno być rozpatrzone, zgodnie z orzeczeniami SN, jako nawiązanie stosunku pracy przez czynności dorozumiane.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów procesu. Pozwany przyznał, że powód wystąpił z wnioskiem z dnia 29 września 2021 r. o wypłatę świadczeń z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych w kwocie 45.802 zł przez pracodawcę (...) sp. z o.o. w upadłości w B. (zwanej dalej także spółką), za okres od 1 sierpnia 2018 r. do 30 października 2018 r., a kwota obejmowała wynagrodzenie za pracę, odprawę pieniężną, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia i ekwiwalent za urlop. Wskazano, że dokonano weryfikacji wniosku w oparciu o przedłożone dokumenty, a także dane z ZUS i dokumentację od syndyka masy upadłości spółki, w tym zaświadczenia dotyczące uznania zobowiązań spółki wobec powoda.

Pozwany odmówił wypłaty świadczeń, ponieważ ZUS przekazał, iż powód był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia od 1 czerwca 1994 r. do 10 marca 2011 r., a następnie jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. od 11 marca 2011 r. do 28 czerwca 2016 r., a w dalszym okresie nie był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych pod żadnym tytułem i składki nie były opłacane, zaś syndyk wskazał, że nie uznaje jakichkolwiek zobowiązań spółki wobec powoda, bowiem powód nie był pracownikiem w myśl ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2020, poz. 7, dalej także jako ustawa), nie podlegał obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. Zdaniem pozwanego powód nie był pracownikiem w rozumieniu art. 10 ustawy w czasie za jaki dochodzi świadczeń i nie był objęty z własnej woli obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym. Wskazano, że faktycznie powód od wielu lat miał największy wpływ na funkcjonowanie spółki, był odpowiedzialny za prawidłowość zawieranych umów i prawidłową reprezentację. To powód podjął decyzją o świadczeniu na rzecz spółki usług na podstawie kontraktu menadżerskiego - powołania z wszystkim konsekwencjami, w tym niepodleganiem obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, ani jako pracownik, ani jako Prezes Zarządu spółki. Pozwany zaznaczył, że kontrakt menadżerski jest nieważny z mocy prawa, bowiem podpisany został po obu stronach przez powoda, co jest naruszeniem art. 210 k.s.h. i powoduje nieważność umowy zgodnie z art. 58 k.c. Dodatkowo pozwany wskazał, że zwrócił się do syndyka spółki o wyjaśnienie dlaczego doszło do uznania przez syndyka wierzytelności w kwocie 10.065,21 zł. Syndyk w odpowiedzi poinformował, że nie uznał, by powoda łączył ze spółką stosunek pracy, zaś kwota 10.065,21 to kwota wynagrodzenia za wrzesień i październik 2018 r. (do ogłoszenia upadłości dnia 30 października 2018 r.) za pełnienie funkcji członka zarządu, zgodnie z uchwałą, przewidującą takie wynagrodzenie dla członka zarządu w kwocie 5.000 zł miesięcznie, oraz kwota odsetek za opóźnienie. Zaznaczono, że powód domaga się wypłaty wynagrodzenia za sierpień 2018 r., a jak wynika z ustaleń syndyka, zostało ono powodowi wypłacone, zaś wynagrodzenie za wrzesień i październik 2018 r. zostało uznane na liście wierzytelności, a zatem powód nie może ich dochodzić.

Sąd ustalił, co następuje:

Umowa dotycząca (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. została zawarta w dniu 24 marca 1993 r. Spółka miała charakter rodzinny. Od początku jej trwania wspólnikiem był K. M., do 10 marca 2011 r. wspólnikiem była także M. M. (1), oraz od 6 kwietnia 2006 r. do 10 marca 2011 r. i od (...) syn M. M. (2). W okresie od 29 czerwca 2016 r. do upadłości spółki, tj. do 30 października 2018 r. K. M. posiadał 100 udziałów, a jego syn M. M. (2) 80 udziałów. Prezesem zarządu od jej powstania był K. M.. W okresie od jej powstania do 26 stycznia 2011 r. w zarządzie zasiadała jako członek M. L.. Dodatkowo w okresie od powstania do 7 czerwca 2011 r. powołana była rada nadzorcza w osobach: A. L., T. Z., D. K..

W okresie od 12 sierpnia 2016 r. wszystkie decyzje w spółce podejmowane były przez K. M.. Niekiedy konsultował je z główną księgową i synem M. M. (2). Powód w bieżącej pracy nikomu nie podlegał, nikt go nie nadzorował, sam podejmował decyzje dotyczące bieżącej działalności. Działania swoje przedstawiał rodzinie z uwagi na zaangażowanie ich środków w kaucje gwarancyjne.

Od 1 czerwca 1994 r. do 10 marca 2011 r. powód podlegał ubezpieczeniu społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (spółki).

(dowody:

- wypis z KRS – k. 87-94 akt,
- informacja ZUS z 22 listopada 2021 r. – k. 82-83 akt,
- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny z 3 marca 2022 r. od 00:14:39 do 00:30:35 – k. 263-264 akt)

Pismem z dnia 28 kwietnia 1999 r. spółka skierowała do K. M. Prezesa Zarządu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 1 czerwca 1994 r. i aneksu do umowy z dnia 1 września 1999 r. i zaproponowała zawarcie umowy o jednolitej treści z uwagi na zmianę przepisów prawa. W dniu 1 maja 1999 r. między spółką reprezentowaną przez D. K. Przewodniczącą Rady Nadzorczej oraz K. M. zawarta została umowa o pracę, w której powodowi powierzono stanowisko Prezesa Zarządu.

(dowody:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 138 akt,
- umowa o pracę z 1 maja 1999 r. – k. 139-143 akt)

W dniu 11 marca 2011 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników, którego uczestnikiem był wyłącznie powód, podjęło uchwałę nr 1, zgodnie z którą udzieliło prezesowi zarządu K. M. pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych w mieniu spółki – mocodawcy. W uchwale wskazano, że pełnomocnictwo z art. 210 § 1 k.s.h. jest pełnomocnictwem rodzajowym, w oparciu o które pełnomocnik mógł dokonywać w imieniu spółki czynności prawnych określonego rodzaju.

(dowody:

- protokół z 11 marca 2011 r. – k. 22-23 akt)

W okresie od 11 marca 2011 r. do 29 czerwca 2016 r. powód był jedynym wspólnikiem jednoosobowej spółki i był zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez spółkę, jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu jak osoba prowadząca pozarolniczą działalność.

(dowody:

- informacja ZUS z 22 listopada 2021 r. – k. 82-83 akt,
- dane ubezpieczonego, ZUS ZWUA – k. 187-189 akt)

W dniu 29 czerwca 2016 r. zawarta została między K. M. a M. M. (2) umowa darowizny, na mocy której powód podarował swojemu synowi 80 udziałów w spółce o wartości nominalnej 177.840 zł. Wpis M. M. (2) jako wspólnika spółki został dokonany 12 sierpnia 2016 r.

(dowody:

- umowa darowizny z 29 czerwca 2016 r. – k. 130-132 akt,
- wypis z KRS - k. 87-94 akt)

W dniu 29 sierpnia 2016 r. podjęta została przez Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki uchwała, w której powołano powoda na prezesa zarządu oraz przyznano mu wynagrodzenie w kwocie 20.000 zł brutto miesięcznie płatne z dołu na koniec każdego miesiąca. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników stanowili K. M. i M. M. (2).

Tego samego dnia spółka reprezentowana przez K. M. jako prezesa zarządu zawarła z K. M. „Pracowniczy kontrakt menadżerski- powołania”, zgodnie z którym powód stał się zarządcą spółki i zobowiązał się do kierowania i prowadzenia spraw spółki. Umowa przyjęła formę zwykłą pisemną i została obustronnie podpisana przez powoda. W okresie obowiązywania kontraktu K. M. nie był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych (nie podległ ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, nie uiszczał składek).

(dowody:

- kontrakt – k. 15-18 akt,
- protokół z 29 sierpnia 2016 r. – k. 19-21 akt,
- informacja ZUS z 22 listopada 2021 r. – k. 82-83 akt,
- dane ubezpieczonego, (...) k. 187-189 akt)

W dniu 31 sierpnia 2016 r. spółka (reprezentowana przez powoda) i powód porozumieili się w sprawie rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 czerwca 1994 r., ze skutkiem na 31 sierpnia 2016 r. K. M. został wyrejestrowany od tego dnia z ubezpieczeń społecznych.

(dowody:

- porozumienie z 31 sierpnia 2016 r. – k. 133 akt,
- zaświadczenie ZUS – k. 134 akt)

W dniu 31 sierpnia 2016 r. spółka wystawiła powodowi świadectwo pracy. Świadectwo pracy było sygnowane podpisem prezesa zarządu K. M. i specjalisty ds. kadr i rozliczeń K. G.. W świadectwie pracy zaznaczono, że K. M. w okresie od 1 czerwca 1994 r. do 31 sierpnia 2016 r. wykonywał pracę na stanowisku prezesa zarządu.

(dowody:

- świadectwo pracy – k. 77 akt)

W dniu 7 listopada 2016 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników podjęło uchwałę o przyznaniu od 7 listopada 2016 r. powodowi wynagrodzenie w wysokości 9.000 zł miesięcznie płatne z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.

(dowód:

- protokół z 7 listopada 2016 r. – k. 119-122 akt)

W dniu 1 lutego 2017 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników podjęło uchwałę o przyznaniu od 1 lutego 2017 r. powodowi wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł miesięcznie płatne z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.

(dowody:

- protokół z 1 lutego 2017 r – k. 123-126 akt)

W dniu 2 czerwca 2017 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników podjęło uchwałę nr 1 o przywróceniu z dniem 2 czerwca 2017 r. prezesowi zarządu K. M. wynagrodzenia ze stosunku pracy na podstawie „powołania” zgodnie z uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 29 sierpnia 2016 r. określone w § 2 w wysokości 20.000

zł brutto. Dodatkowo podjęto uchwałę nr 2, zgodnie z którą z uwagi na osiągnięty zysk w pierwszym półroczu br. w wysokości 650.000 zł przyznano powodowi spłatę utraconych korzyści wynikających z uchwał z 7 listopada 2016 r. i 1 lutego 2017 r. a dotyczących czasowego zmniejszenia wynagrodzenia za pracę jako prezes zarządu w kwocie łącznej 93.000 zł.

(dowody:

- protokół z 2 czerwca 2017 r. – k. 127-129 akt)

W dniu 29 października 2018 r. spółka działająca przez pełnomocnika – prezesa zarządu K. M. sporządziła „zaświadczenie pracodawcy potwierdzające łączną kwotę oraz tytuły wypłat z okresów niewypłacenia tych świadczeń” wskazujące, że powodowi za pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki należy się tytułem wynagrodzenia, odprawy, odszkodowań, ekwiwalentu za urlop kwota 471.290 zł. Pismem z dnia 30 października 2018 r. spółka złożyła oświadczenie o uznaniu długu z tytułu zaległego wynagrodzenia za pracę członka zarządu na podstawie „powołania”, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w okresie 2016-2018, odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia stosunku pracy, w stosunku do powoda na kwotę 565.618,80 zł i 46.688,58 zł.

(dowody:

- zaświadczenie - k. 33-43 akt,
- oświadczenie z 30 października 2018 r. – k. 191 akt)

Postanowieniem z dnia 30 października 2018 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy w sprawie o sygnaturze XV GU 532/18 ogłosił upadłość dłużnika (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. i ustanowił syndyka masy upadłości w osobie H. K.. Postanowieniem z dnia 2 lipca 2021 r. zmieniono syndyka masy upadłości na R. M..

(dowód:

- postanowienie z 30 października 2018 r. – k. 27-30 akt,
- postanowienie z dnia 2 lipca 2021 r. – k. 101 akt)

Powód zgłosił na listę wierzytelności wierzytelność w kwocie 565.618,80 zł brutto w kategorii II z tytułu wynagrodzenia członka zarządu, ekwiwalentu za urlop, odprawy, odszkodowania za wcześniejsze rozwiązanie umowy oraz w kwocie 46.668,58 zł w kategorii III z tytułu odsetek. Syndyk uznał wierzytelność w kwocie 10.065,21 zł, w tym: w kategorii II – wynagrodzenie (10.000 zł), w kategorii III- odsetki (65,21 zł).

(dowody:

- zgłoszenie wierzytelności – k. 193-194 akt,
- uznanie wierzytelności – k. 98-100 akt)

W dniu 29 września 2021 r. powód złożył wniosek o wypłatę świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w kwocie 45.802 zł z tytułu:

- wynagrodzenia za sierpień 2018 w kwocie 4.580,20 zł,
- wynagrodzenia za wrzesień 2018 r. w kwocie 4.580,20 zł,
- wynagrodzenia za październik 2018 r. w kwocie 4.580,20 zł,
- odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w kwocie 9.160,40 zł,

- trzymiesięcznej odprawy pieniężnej w kwocie 13.740,60 zł,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w kwocie 9.160,40 zł.

W dniu 22 października 2021 r. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowany przez Marszałka Województwa (...) odmówił wypłaty świadczeń ze środków funduszu uzasadniając, że Syndyk Masy Upadłości nie uznał jakichkolwiek zobowiązań spółki wobec K. M., które podlegałyby wypłacie z funduszy, a w szczególności zwrócił uwagę na fakt, że K. M. nie był pracownikiem w rozumieniu art. 10 ustawy, albowiem nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

W trakcie weryfikacji wniosku, fundusz zwrócił się do ZUS o udzielenie informacji, w jakiej dacie powód został zarejestrowany i wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych, czy opłacano składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu jego zatrudnienia w spółce, w jakich okresach przebywał na zwolnieniach lekarskich, a dodatkowo zwrócił się do syndyka spółki o przesłanie zaświadczenia dot. uznania zobowiązań spółki wobec K. M. z tytułu zadań realizowanych na podstawie „pracowniczego kontraktu- menadżerskiego- powołanie” oraz wskazanie czy sędzia komisarz wydał zgodnie z przepisami prawa upadłościowego postanowienie dotyczące bezskuteczności wynagrodzenia za pracę pracownika wykonującego zadania w zakresie zarządu przedsiębiorstwa w stosunku do masy upadłości. W odpowiedzi ZUS wskazał, że K. M. był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia od 1 czerwca 1994 r. do 10 marca 2011 r. i jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. od 11 marca 2011 r. do 28 czerwca 2016 r., podał również daty zwolnień lekarskich powoda. Syndyk odpowiedział natomiast, że nie uznaje jakichkolwiek zobowiązań spółki wobec powoda, które podlegałyby wypłacie z funduszu, ze wskazaniem, że K. M. nie był pracownikiem w myśl art. 10 ustawy, albowiem nie podlegał obowiązkowi ubezpieczeń społecznych i emerytalnych.

Syndyk przedłożył również postanowienie z dnia 2 marca 2020 r. (Sąd Rejonowy w Bydgoszczy sygn. XV GUp 277/18), w którym określono wynagrodzenie reprezentanta upadłego K. M. za okres po ogłoszeniu upadłości do dnia 31 sierpnia 2019 r. w wysokości 5.000 zł brutto podlegające zaspokojeniu z masy upadłości oraz uznano, że roszczenia reprezentanta są bezskuteczne wobec masy upadłości ponad kwotę 500 zł miesięcznie za okres do 31 sierpnia 2019 r. oraz w całości za okres po 31 sierpnia 2019 r.

(dowody:

- wniosek z 29 września 2021 r. – k. 24-26 akt,
- decyzja odmowna z 22 października 2021 r. - k. 31-32 akt,
- wniosek o udzielenie informacji z ZUS – k. 78 akt,
- wniosek o udzielenie informacji od syndyka – k. 79-81 akt,
- odpowiedź ZUS z 22 listopada 2021 r. – k. 82-83 akt,
- odpowiedź Syndyka z 12 października 2021 r. – k. 84 akt,
- postanowienie z dnia 2 marca 2020 r. – k. 85-86 akt)

Zyski spółki w 2017 r. i 2018 r. odpowiednio wynosiły 1.238.317,61 zł i 1.496.779,58 zł. Rachunek zysków i strat za ten czas sporządził powód.

(dowód:

- rachunek zysków i strat – k. 48)

Powód wystąpił do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę. Pozew został zwrócony z uwagi na nieopłacenie opłaty sądowej od pozwu.

(dowód:

- kopie z akt VII P 513/20 – k. 96, k. 166-258 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony stan faktyczny został ustalony na podstawie przedłożonej przez strony dokumentacji, jak również dowodu z przesłuchania powoda K. M.. Dowody z dokumentów zostały uznane za wiarygodne, żadna ze stron nie podważała ich treści, a co więcej korelowały z treścią oświadczeń złożonych przez powoda w trakcie jego przesłuchania, którym również nie można było odmówić autentyczności. Wypowiedzi powoda w ramach dowodu z przesłuchania stron uznane zostały za spójne i logiczne.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na zagadnieniach subsumcyjnych, a więc na ocenie ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia obowiązujących norm prawnych. W zakresie faktografii w sprawie nie występowały godne odnotowania kontrowersje.

Powód dochodził w niniejszej sprawie wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które wiązały się z jego funkcjonowaniem zawodowym w (...) sp. z o.o. w B.. Chodziło o wynagrodzenia za sierpień, wrzesień i październik 2018 r., odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zasadniczą dla rozstrzygnięcia sprawy kwestią było to, czy powód w okresie za jaki dochodzi swych roszczeń posiadał status, który co do zasady uprawniał go do uzyskania zaspokajania roszczeń pracowniczych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Poza sporem było bowiem, że zaistniał stan niewypłacalności potencjalnego pracodawcy (...) sp. z o.o. w B., albowiem postanowieniem Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 30 października 2018 r. została ogłoszona upadłość tej spółki. Oznacza to, że z tym właśnie dniem wystąpił stan jej niewypłacalności w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 1 przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Zgodnie z art. 11 ustawy w razie niewypłacalności pracodawcy są zaspokajane roszczenia pracowników, o których mowa w art. 10, a także byłych pracowników oraz uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika. Stosownie zaś do art. 10 ustawy pracownikiem, o którym mowa w art. 9, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy lub jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495), stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną - jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną. Dla pełności obrazu normatywnego wskazać jest należy, że zgodnie z art. 9 ustawy pracodawca jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Osobą uprawnioną do uzyskania zaspokojenia świadczeń z FGŚP jest zatem osoba pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy albo wykonująca pracę w ramach jednej ze wskazanych w cytowanym przepisie umów cywilnoprawnych, tj. umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (w sprawie nie ma znaczenia kwestia zatrudnienia spółdzielczego). Istotnym warunkiem jest także to, że dana umowa cywilnoprawna, na podstawie której wykonywana jest praca, winna stanowić tytułu podlegania obowiązkowi

ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. W przedmiotowej sprawie należało zatem zbadać, czy powód wykonywał pracę na rzecz spółki (...) w oparciu o jedną z wymienionych w art. 10 ustawy podstaw prawnych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że poza sporem pozostawał fakt, że powód od 1 czerwca 1994 r. do 10 marca 2011 r. był pracownikiem spółki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (od 1 maja 1999 r. formalnie na stanowisku Prezesa Zarządu). W tym okresie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu umowy o pracę (art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r., Dz. U. z 2020 r. poz. 887, dalej jako ustawa systemowa).

Następnie od 11 marca 2011 r. do 28 czerwca 2016 r. powód podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o., do którego z tego tytułu należało stosować przepisy art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej („Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się m.in. wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej”). Od dnia 11 marca 2011 r. powód był jedynym udziałowcem pozostając jednocześnie Prezesem jej jednoosobowego Zarządu. Taki stan rzeczy skutkował wygaśnięciem umowy o pracę. W utrwalonym orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r. (II UK 177/09, Legalis nr 316859). Sąd Najwyższy wskazał, że judykatura wyklucza 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. Nie ma wobec tego wątpliwości, że w okresie od 11 marca 2011 r. do 28 czerwca 2016 r. powód nie podlegał ustawie, bowiem nie posiadał przymiotów pracownika, o którym mowa w art. 10 ustawy.

Kolejna zmiana w sytuacji prawnej wystąpiła w 2016 r. Wiązała się ona z następującymi wydarzeniami:

- w dniu 29 czerwca 2016 r. powód darował synowi M. M. (2) 80 udziałów w spółce, a zatem od tej chwili w spółce występowało dwóch wspólników: M. M. (2) z 80 udziałami i K. M. z 100 udziałami,
- w dniu 29 sierpnia 2016 r. podjęta została przez Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki uchwała, w której powołano powoda na prezesa zarządu oraz przyznano mu wynagrodzenie miesięczne w kwocie 20.000 zł,
- tego samego dnia spółka reprezentowana przez K. M. jako prezesa zarządu, zawarła z K. M. „Pracowniczy kontrakt menadżerski- powołania”, zgodnie z którym powód stał się zarządcą spółki i zobowiązał się do kierowania i prowadzenia spraw spółki; umowa została zawarta na piśmie i została obustronnie podpisana przez powoda,
- w dniu 31 sierpnia 2016 r. spółka (reprezentowana przez powoda) i powód zawarli porozumieci się w sprawie rozwiązania umowy o pracę z 1 czerwca 1994 r., ze skutkiem na 31 sierpnia 2016 r.,
- w związku z tymi czynnościami powód został wyrejestrowany od dnia 31 sierpnia 2016 r. z ubezpieczeń społecznych oraz nie dokonano zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych z innego tytułu.

Komentując wskazane wydarzenia jako pierwszy wniosek nasuwa się spostrzeżenie, iż w związku z wydzieleniem znaczącej części udziałów synowi powód przestał być jednoosobowym wspólnikiem sp. z o.o., a zatem przestał podlegać ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. Po drugie, bezprzedmiotowe było porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 1 czerwca 1994 r., gdyż umowa ta wygasła w 2011 r. Po trzecie, czynnością zbędną było ponowne powołanie powoda na stanowisko prezesa zarządu, gdyż wcześniej nie został on z niego odwołany.

Po czwarte i najważniejsze, jedyną podstawą dalszego wykonywania pracy przez powoda na stanowisku prezesa zarządu spółki (...) był „Pracowniczy kontrakt menadżerski- powołanie”. Ta właśnie kwestia podlegała ocenie w

perspektywie art. 10 ustawy. Z uwagi na zadekretowany w tym przepisie dualizm podstaw zatrudnienia, ocena ta musiała zostać dokonana dwutorowo. Kontrakt menadżerski należało ocenić na tle przepisów prawa cywilnego (w tym handlowego), kwalifikując go jako umowę cywilnoprawną, a także na tle przepisów prawa pracy, a więc zbadać czy zaistniały w jego efekcie następstwa takie, jakie wiążą się z nawiązaniem stosunku pracy (art. 22 k.p.).

Oceniając kontrakt pod kątem przepisów prawa cywilnego (w tym handlowego), stwierdzić należało, że dotknięty był on nieważnością w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Kontrakt podpisany był bowiem obustronnie przez K. M. - jako Prezesa Zarządu spółki i jako zarządcę. Mając na uwadze fakt, że w momencie zawarcia kontraktu, w spółce wspólnikami byli M. M. (2) i K. M., do ważnego zawarcia kontraktu niezbędne było zawarcie go w sposób określony w art. 210 § 1 k.s.h. Zgodnie z tym przepisem w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Skoro w spółce nie działała rada nadzorcza, to dla ważności kontraktu (umowy) spółkę winien reprezentować specjalny pełnomocnik (określany także jako pełnomocnik organizacyjny lub korporacyjny), o którym mowa w cytowanym przepisie.

W doktrynie prawa spółek występują wątpliwości, czy członek zarządu może być pełnomocnikiem, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h. Nie ma jednak potrzeby referowania ujawniających się rozbieżności, gdyż bez względu na prezentowane stanowisko oczywiste jest, że wskazanym pełnomocnikiem nie może być ten członek zarządu, którego dotyczy dana czynność prawna. Dopuszczenie takiej możliwości prowadziłoby do obejścia art. 210 § 1 k.s.h. i w konsekwencji do dokonywania czynności z samym sobą. Taka właśnie sytuacja wystąpiła w przedmiotowej sprawie.

Przepis art. 210 § 1 k.s.h. nie reguluje skutków jego naruszenia. W orzecznictwie dominuje stanowisko, iż naruszenie tego artykułu, jako przepisu bezwzględnie obowiązującego, poprzez przekroczenie uprawnień do reprezentowania spółki w umowach z członkiem zarządu skutkuje bezwzględną nieważnością czynności prawnej na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 2 k.s.h. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011/5-6, poz. 77, z 23 stycznia 1998 r., I PKN 489/97, OSNAPiUS 1999/1, poz. 8, zob. także A. Kidyba: Komentarz do Kodeksu spółek handlowych, LEX 2019).

Jak wynika z powyższego zawarcie kontraktu w warunkach niniejszej sprawy było bezwzględnie nieważne i oznaczało, że powód działał jako Prezes Zarządu spółki jedynie w znaczeniu organizacyjnym, bez zawiązania innego obligacyjnego stosunku między nim a spółką. Nieprawidłowe były zapatrywania powoda, że zawierając kontrakt menadżerski działał na podstawie pełnomocnictwa rodzajowego z 2011 r., ponieważ niezależnie od charakteru tego pełnomocnictwa i jego oceny, nadrzędnie i bezwzględnie obowiązujący przepis art. 210 § 1 k.s.h. wyłącza możliwość zawierania umowy przez spółkę reprezentowaną przez Prezesa Zarządu z kontrahentem, który jest jednocześnie tym samym Prezesem Zarządu. W tej czynności powód nie mógł działać jako pełnomocnik niezależnie od wszystkiego.

Konkludując, wobec nieważności zawarcia kontraktu menadżerskiego, powód nie stał się pracownikiem, o którym mowa w art. 10 ustawy, w tej części tego przepisu, która dotyczyła zatrudnienia cywilnoprawnego.

Powód podnosił, że możliwe jest zidentyfikowanie w niniejszej sprawie także zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Taka konstrukcja prawna jest do pomyślenia. Samo uznanie nieważności zawarcia kontraktu, nie wyłączało możliwości dorozumianego, konkludentnego dopuszczenia powoda do pracy w spółce. Na zasadzie bowiem wyjątku, w kontekście zagadnienia nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem art. 210 k.s.h., dopuszcza się nawiązywanie z członkami zarządu stosunku pracy w sposób dorozumiany. Należy jednak podkreślić, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony, a przede wszystkim od tego, czy nawiązanie stosunku pracy w ten sposób nie miało na celu obejścia prawa (art. 210 § 1 k.s.h.) oraz od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243.).

W doktrynie podkreśla się, że skuteczne dopuszczenie pracownika-członka zarządu do pracy wymaga, aby w spółce istniał organ lub pełnomocnik, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h. Tylko bowiem dopuszczenie pracownika-członka zarządu do pracy za zgodą i wiedzą organu czy reprezentanta, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h., może być uznane

za skuteczne nawiązanie stosunku pracy mimo nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem art. 210 k.s.h. (zob. J. Jaruchowski: Zawarcie umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. (studium przypadku), *Monitor Prawniczy* 2012/6, s. 334; E. Marszałkowska-Krześ, S. Krześ, Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem art. 210 § 1 albo art. 379 § 1 k.s.h. (w:) *Prawo handlowe XXI w.*, s. 593; S. Koczur: Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu przez czynności konkludentne w obliczu naruszenia szczególnych zasad reprezentacji spółki kapitałowej, *Przegląd Prawa Handlowego* 2015/6, s. 37 i n.). Pogląd ten znajduje także wsparcie w orzecznictwie. Przywołać w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829, z 18 grudnia 2019 r., I PK 204/18, LEX nr 2775331 z dnia 27 kwietnia 2021 r., II USKP 42/21, OSNP 2022/4, poz. 37).

W myśl art. 22 § 1 k.p. 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. O tym, czy strony istotnie pozostawały w stosunku pracy i czy stanowi on tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (np. wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, Legalis nr 720052 i z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, Legalis nr 830688). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma zatem ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p.

Cechą wyróżniającą stosunek pracy jest przede wszystkim podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Na ten element więzi obligacyjnej składa się kilka komponentów odnoszących się do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca, przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie lub z tym samym nasileniem. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu zadań oraz rozliczaniu z ich wykonania, ponieważ należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Mając na względzie okoliczności niniejszej sprawy, biorąc pod uwagę również dowód z przesłuchania powoda, oceniono, że nie doszło do dorozumianego zawiązania między powodem a spółką stosunku pracy. Nie ma wątpliwości, że powód zawarł umowę spółki, która miała charakter rodzinny, a więc środki na pokrycie jej wkładów czerpane były z rodzinnego majątku. Powód od początku funkcjonowania spółki, pod względem organizacyjnym był jej prezesem, zajmował się pozyskiwaniem kontraktów, realizacją i rozliczeniami. Wszystkie te czynności wykonywane były wykonywane przez powoda w pełni samodzielnie, bez jakiegokolwiek nadzoru czy kontrasygnaty (choć powód konsultował swoje cele z rodziną i księgową). Proces pracy organizowany był przez powoda w sposób zupełnie niezależny. To powód był decydującym we wszystkich zakresach. Powód działał autonomicznie, mimo że realnie udziałowcem w dużej części był jego syn, który jednak z uwagi na małe doświadczenie, młody wiek, w okresie za który powód dochodzi świadczeń, nie zajmował się zarządzeniem spółką. Nie istniał też w spółce organ lub pełnomocnik, wobec którego mogłaby zostać ujawniona wola nawiązania stosunku pracy przez powoda i który sam taką wolę by zmanifestował.

Mając na względzie powyższe, bezsprzecznie w działalności powoda w spółce nie można było doszukać się przejawów pracowniczego podporządkowania. Tym samym powód nie pozostawał ze spółką w stosunku pracy i nie było podstaw do tego, by traktować go jak pracownika w rozumieniu art. 10 ustawy (w tej części, która dotyczy zatrudnienia pracowniczego).

Dla jasności wskazać jeszcze trzeba, iż powód błędnie podnosił, że efektem zawiązania kontraktu było powołanie go na stanowisko prezesa. Czym innym jest powołanie zgodnie z art. 68 § 1 k.p., w wyniku którego nawiązany zostaje stosunek pracy w przypadkach wskazanych w przepisach szczególnych, a czym innym powołanie na funkcję członka zarządu. Stosowanie powołania jako podstawy powstania stosunku pracy jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy przepis na to zezwala. Przepisy Kodeksu spółek handlowych stanowią, że członkowie zarządu spółek kapitałowych

są powoływani co do zasady przez radę nadzorczą w przypadku spółki akcyjnej oraz przez wspólników w przypadku spółki z o.o. Jednakże pomimo posługiwania się przez przepisy zwrotem „powołanie”, co mogłoby sugerować, iż stanowi to przypadek, o którym mowa w art. 68 § 1 k.p., powołanie osoby do pełnienia funkcji członka zarządu w spółce kapitałowej nie stanowi źródła nawiązania stosunku pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Powołanie w rozumieniu przepisów Kodeksu spółek handlowych oznacza jedynie powierzenie pełnienia zadań organu spółki, czyli powstanie tak zwanego stosunku organizacyjnego pomiędzy spółką a osobą powołaną i nie wiąże się bezpośrednio z nawiązaniem stosunku pracy, a w szczególności na podstawie powołania, o którym mowa w art. 68 § 1 k.p. (tak wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNP 1999/22, poz. 719 i z dnia 23 01.2009 r., I PK 118/08, LEX nr 736703).

Dodatkowo wskazać należy na fakt niezgłoszenia powoda po 29 sierpnia 2016 r. do ubezpieczeń emerytalnych i rentowych i nieopłacania przez płatnika składek na FGŚP. Okoliczność ta potwierdza, że powoda nie łączył ze spółką stosunek prawny, który rodziłby obowiązek ubezpieczeń społecznych i zapłaty składek z tego tytułu.

Tylko marginalnie warto zauważyć, że uwzględnienie przez syndyka masy upadłości spółki, zgłoszonej przez powoda wierzytelności, jak wyjaśniał sam syndyk nie wynikało z uwzględnienia roszczeń pracowniczych - takim syndyk w całości zaprzeczył. Wynikało ono z wynagrodzenia, jakie przysługiwało powodowi z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, określonego uchwałami Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników i przysługiwało za okres wrzesień-października 2018 r. (2x5.000 zł) wraz z odsetkami.

Reasumując, powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 11 w zw. z art. 10 a contrario ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Kosztami zastępstwa procesowego obciążono powoda, w myśl wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. zasady odpowiedzialności stron za wynik procesu. Sąd uznał, że nie było podstaw do zastosowania dobrodziejstwa płynącego z art. 102 k.p.c., bowiem powód, mimo znanego mu stanowiska PIP, syndyka i pozwanego, uparcie nie akceptował swojego statusu w spółce i mimo świadomego nieopłacania składek na FGŚP, niezgłoszenia się do ubezpieczeń społecznych, uważał bezpodstawnie, że świadczenia mu przysługują.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego była uzależniona od wartości przedmiotu sporu w niniejszej sprawie i wynosiła 2.700 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r., Dz. U. 2018 r., poz. 265).

Kosztami sądowymi, od których uiszczenia powód był ustawowo zwolniony (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz.U. z 2020 r. poz. 775 ze zm.), obciążono Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych