

UZASADNIENIE

Decyzją z 8.01.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że J. M. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.11.2008 r., z uwagi na to, że jest on współnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – posiada 98% udziałów i jest niemal jedynym współnikiem.

(decyzja k. 28-30 akt ZUS)

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą J. M. (1), będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika, złożył od niej odwołania, wnosząc o zmianę skarżonej decyzji poprzez uznanie, że wnioskodawca jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.11.2008 r., a także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

(odwołanie k. 3 – 7)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

(odpowiedź na odwołanie, k. 12)

Na rozprawie z 15.10.2019 r. – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w nn. sprawie – pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, natomiast pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania. Zainteresowany nie zajął stanowiska w sprawie (e-prot. z 15.10.2019 r.: 00:01:15, 00:01:25, 00:20:05, 00:21:03).

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Płatnik składek - (...) Sp. z o.o. Sp. z o.o. w Ł. (dalej płatnik składek, albo Spółka) prowadził w okresie od 7.12.2007 r. do 18.01.2019 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do KRS - Rejestru Przedsiębiorców od 19.04.2012 r. w zakresie ubezpieczeń i funduszem emerytalno - rentowych. (...) przez cały czas jej działania byli J. M. (2) posiadający 45 udziałów o łącznej wartości 45000 zł i jego córka M. M. posiadająca 5 udziałów o łącznej wartości 5000 zł. Kapitał zakładowy Spółki wynosił 50000 zł. Spółka nie posiada Rady Nadzorczej. Prezesem jednoosobowego Zarządu Spółki był przez cały czas J. M. (1). W spornym okresie Spółka zatrudniała 1 pracownika – sekretarkę w 2010 r. lub w 2011 r. / wypis z KRS k. 9-10, zeznania wnioskodawcy e-prot. z 15.10.2019 r.: 00:01:33- 00:14:26 w zw. z 00:19:46/.

Spółka zgłosiła J. M. (1) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownika od 1.11.2008 r. Płatnik składek złożył do ZUS dokumenty rozliczeniowe za wnioskodawcę wykazując pełen wymiar czasu pracy i podstawę wymiaru za okres listopad 2008 r.- grudzień 2009 r. po 1400 zł, za styczeń 2010 r. 0 zł, za luty 2010 r. 2400 zł, od marca 2010 r. do listopada 2010 r. 1400 zł, od grudnia 2010 r. do czerwca 2011 r. 0 zł /niesporne/.

Wnioskodawca nie pamięta kto konkretnie w imieniu Spółki podpisał z nim umowę o pracę. O tym co wnioskodawca wykonywał w spółce decydował sam J. M. (1). W szczególności wnioskodawca zawierał w imieniu Spółki umowy ubezpieczenia, tworzył formularze, prezentacje, jeździł i organizował na terenie całej Polski spotkania celem pozyskania klientów. Córka wnioskodawcy – drugi mniejszościowy udziałowiec, niczego w Spółce nie robiła i o niczym nie decydowała. Była wtedy studentką. Przez cały czas jedynie wnioskodawca decydował o realizacji w spółce wizji partnerskich programów inwestycyjnych, Umowa o pracę z wnioskodawcą została rozwiązana pod koniec 2010 r. albo na początku 2011 r. z uwagi na to, że Spółka nie przynosiła dochodów lecz straty. Wnioskodawca nie pamięta w

jakim trybie umowa o pracę została rozwiązana /zeznania wnioskodawcy e-prot. z 15.10.2019 r.: 00:01:33- 00:14:26 w zw. z 00:19:46, zeznania podatkowe k. 40-88/.

W dniu 30.04.2018 r. umową notarialną zbycia udziałów w spółce (...) sprzedali wszystkie udziały w Spółce na rzecz (...).C..Ltd w L. /umowa k. 38- 39/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dokumenty, a także na podstawie zeznań wnioskodawcy, uznając, że w/w dowody wzajemnie ze sobą korelowały, tworząc spójną logiczną całość.

Sąd zważył, że wnioskodawca nie przedstawił co prawda ani w postępowaniu przed organem rentowym, ani w postępowaniu sądowym takich dokumentów chociażby, jak umowa o pracę, wobec czego nie jest w ogóle możliwe ustalenie kto w imieniu Spółki zawarł z nim rzeczoną umowę, ani też dokumentów pozwalających ustalić w jakim trybie umowa ta została z nim rozwiązana, a nadto wnioskodawca zeznał, że nie pamięta tych okoliczności. Tym niemniej z pozostałych dowodów wynika, że odwołujący przez cały czas był Prezesem Spółki i jednocześnie jej udziałowcem w 95%, a nadto jak sam przyznał to on decydował o tym co, kiedy i jak wykonywał w Spółce w spornym okresie, wobec czego Sąd uznał, że wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia n/n sprawy okoliczności zostały ustalone w wystarczającym stopniu. Na marginesie jedynie można dodać, że nawet gdyby dokumenty w postaci: umowy o pracę oraz pozostałej dokumentacji osobowej z firmy płatnika zostały złożone to nie stanowiłyby one dowodów wykonywania przez ubezpieczonego pracy a jedynie byłyby potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia, co miałyby na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu w stosunku pracy, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu odwołującego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

W świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i powyższej oceny dowodów odwołanie nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z art.6 ust.1 pkt.5 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz. U. z 2017r., poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą.

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 6 pkt 4 za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym obowiązkowo podlegają również - stosownie do art.12 ust.1 ustawy - ubezpieczeniu wypadkowemu.

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 dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Art. 13 pkt 1 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 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 dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 j.t.) , 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 lutego 2013 roku 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 Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku 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 jakąś pracę lecz w ramach innego stosunku.

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 stycznia 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 Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że brak jest pracowniczego charakteru spornej umowy o pracę zawartej z wnioskodawcą albowiem był on w spornym okresie udziałowcem w 95% w Spółce i jednocześnie był przez cały badany okres Prezesem jednoosobowego Zarządu tej Spółki, uznając, że odwołujący w rzeczywistości powinien być w spornym okresie zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, albowiem zgodnie z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, za taką osobę uważa się m.in. wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Sam wnioskodawca wprost zeznał, że to on sam decydował co, kiedy i jak wykonywał w Spółce.

Tymczasem 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 zeznań wnioskodawcy wynika, że sam organizował swoją pracę w Spółce.

W ocenie Sądu przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że wnioskodawca nie był pracownikiem Spółki na podstawie zakwestionowanej umowy o pracę ale, że strony tej umowy zawarły ją wyłącznie w celu objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem pracowniczym. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia odwołującego przez płatnika wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, iż w spornym okresie faktycznie świadczył on umówioną pracę w ramach stosunku pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego charakterystycznym dla stosunku pracy.

„Pozorność umowy o pracę (art. 83 kc w zw. z art. 300 kp) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale też wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie, niż umowa o pracę. „(tak wyrok SN z 5.10.2006 r., I UK 324/06, opubl. M.P.Pr (...)) .

Istnienie tzw. pracowniczego podporządkowania jest szczególnie wątpliwe w realiach niniejszej sprawy, kiedy wnioskodawca jest jednocześnie jedynym członkiem zarządu i jego Prezesem, współnikiem mającym 95% udziałów w Spółce i pracownikiem.

W myśl stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 13 marca 2018 roku, 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 Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783 oraz powołany już wyrok z dnia 17 marca 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 skarżącego 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 99,9% wszystkich 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 Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 Nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 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 Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 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 jedynego członka zarządu Spółki, w której jest on jednym z dwóch udziałowców, 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 dnia 1 czerwca 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 (lub niemal jedyny) wspólnik 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 dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623 oraz powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 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 jedyny (czy nawet 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 dnia 16 grudnia 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 kwietnia 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 dnia 18 lutego 2016 roku, w sprawie II PK 352/14, w którym podkreślił, że „Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. 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 wnioskodawca wykonywał 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, o czym była już mowa, trudno uznać, iż nadzór taki mógł wobec siebie samego sam wnioskodawca jako Prezes Spółki, a tak wprost zeznał wnioskodawca przyznając, że to on decydował co, kiedy i gdzie wykonywał na rzecz płatnika. Wyklucza to, w ocenie sądu istnienie stosunku pracy. Po drugie, z powyższego wynika, że nie sposób przyjąć, iż to płatnik (osoba inna niż wnioskodawca – samodzielnie lub wspólnie z drugim wspólnikiem) decydował o tym czym wnioskodawca będzie się zajmować. Jest to natomiast minimalny wymóg do ustalenia istnienia pracowniczego podporządkowania.

Reasumując - zdaniem Sądu poczynione w sprawie ustalenia oraz powyższe rozważania prawne, uzasadniają twierdzenie, że stanowisko ZUS jest prawidłowe i że w rzeczywistości wnioskodawca nie był pracownikiem płatnika, lecz winien był być w badanym okresie zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako osoba prowadząca działalność gospodarczą zgodnie z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej. Zgodzić się należy się bowiem z organem rentowym, że ubezpieczony jako niemal jedyny wspólnik, bo posiadający 95 udziałów na 100, w sytuacji braku innego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, podlega tym ubezpieczeniom jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność - wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w oparciu o powołane powyżej przepisy. Ubezpieczonego niewątpliwie należy traktować jak jedynego wspólnika spółki, mimo że formalnie pozostawał on jedynie większościowym udziałowcem. Córka skarżącego jako udziałowiec mniejszościowy była w badanym okresie udziałowcem iluzorycznym posiadającym 5 udziałów na 100, albowiem nie decydowała o sprawach Spółki, bo jak zeznał sam wnioskodawca to on miał i realizował wizję partnerskich programów inwestycyjnych, natomiast jego córka nie zajmowała się niczym w Spółce w tym czasie, studiowała, zaś odwołujący dał jej 5 udziałów, aby jej pokazać sens pracy na tym rynku. Z perspektywy przywołanej normy prawa ubezpieczeń społecznych tego rodzaju spółkę należy traktować jak spółkę jednoosobową. Za takim przyjęciem przemawia orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tutaj Sąd podziela (wyroki SN z 03.08.2011r., I UK 8/2011 i z 07.04.2010r., II UK 177/09).

Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawcy.

4 XI 2019 roku.