

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 marca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych - I Oddział w Ł. stwierdził, że J. B. jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 kwietnia 2017 r. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że od początku istnienia spółki (...) posiada w niej 90% i w związku z dominującą pozycją w stosunku do drugiego wspólnika tj. E. B., która posiada 10% udziałów, tego rodzaju spółkę należy traktować jako spółkę jednoosobową. W ocenie organu rentowego J. B. faktycznie podlegał zwierzchnictwu samego siebie, występował jednocześnie w rolach pracownika oraz pracodawcy. W ocenie organu czynności, które miałyby wykonywać J. B. na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego (wymiar czasu pracy 1/8 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 250 zł brutto) są związane z zarządzaniem spółką, a tym samym mogłyby je wykonywać w ramach pełnionej funkcji jako prezes zarządu spółki. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 24 marca 2017r. jest dla J. B. prowadzenie pozarolniczej działalności jako wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a tym samym od 24 marca 2017 r. winien zgłosić się do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. /decyzja k.99 – 103 akt ZUS/

W dniu 30 kwietnia 2021 r. J. B. odwołał się od powyższej decyzji, wskazując, że nie zgadza się z ustaleniami organu rentowego wskazującymi, że udział drugiego wspólnika tj. E. B. jest iluzoryczny, że jest to jednoosobowa spółka. W ocenie skarżącego zarówno on, jak i E. B., posiadają realny wpływ na sprawy spółki z uwagi na zdobyte wykształcenie i doświadczenie zawodowe, a dla tego typu działań bez znaczenia pozostaje sytuacja kapitałowa panująca w spółce. Zdaniem skarżącego jego zatrudnienie było zgodne z prawem, a tym samym stanowi podstawę do objęcia go ubezpieczeniami społecznymi. Odwołujący wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu z tytułu wykonywania umowy o pracę od 1 kwietnia 2017 r. /odwołanie k.3 – 6 odwrót/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. /odpowiedź na odwołanie k.10 – 11 odwrót/

Na rozprawie w dniu 10 maja 2022 r. pełnomocnik wnioskodawcy ustanowiony z urzędu poparł złożone odwołanie oraz wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie i zasądzenie o wnioskodawcy oraz płatnika kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. /e-protokół rozprawy z dnia 10 maja 2022 r., płyta CD k.235/

Płatnik nie zajął żadnego stanowiska w niniejszym postępowaniu. /niesporne/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. funkcjonuje w obrocie gospodarczym od marca 2017 r. Umowa spółki została zawarta w dniu 24 marca 2017 r.. Wspólnikami spółki są: J. B. posiadający 90 udziałów o wartości 9 000 zł oraz E. B. posiadająca 10 udziałów o wartości 1 000 zł. Kapitał zakładowy spółki wynosi 10 000 zł. Jedynym członkiem zarządu spółki od początku jej istnienia jest J. B., piastujący funkcję Prezesa Zarządu. W ramach prowadzonej działalności spółka zajmuje się wystawianiem przedstawień artystycznych – pokazów iluzji. /okoliczność bezsporna , wypis z KRS k.45 – 51/

J. B. jest synem E. B.. /okoliczność bezsporna/

W dniu 31 marca 2017 r. J. B. i E. B. - działająca w imieniu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na podstawie pełnomocnictwa udzielonego uchwałą wspólników tej spółki z dnia 30 marca 2017 r.- podpisali umowę nazwaną „umową o pracę”, na podstawie której odwołujący miał stać się od dnia 1 kwietnia 2017 r. pracownikiem spółki zatrudnionym na czas nie określony, na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego, w niepełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/8 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 250 zł miesięcznie. W treści umowy

wskazano, że wnioskodawca będzie świadczyć pracę w systemie pracy zdalnej, a jego bezpośrednim przełożonym będzie E. B.. /umowa o pracę k.64 – 65 akt ZUS/

J. B. nie odbył badań lekarskich mających wykazać brak przeciwwskazań do wykonywania obowiązków pracowniczych na powierzonym mu stanowisku.

Wnioskodawca nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych. W dniach od 31 marca do 1 kwietnia 2017 r. odbył szkolenie BHP.

/dokumentacja osobowa wnioskodawcy k.124 – 131/

Wnioskodawca został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego. /okoliczność bezsporna/

Firma płatnika nigdy nie zatrudniała żadnych pracowników w oparciu o umowę o pracę. /okoliczność bezsporna/

W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą J. B. od zawsze zajmuje się pozyskiwaniem klientów oraz organizacją i realizacją występów artystycznych – pokazów iluzji, które sam prowadzi. Przygotowuje ponadto pisma, prowadzi korespondencję e-mail, zajmuje się dokumentacją spółki. W związku z prowadzoną działalnością pozostaje w stałym kontakcie z E. B., która także przygotowuje pisma, a nadto redaguje treść sporządzanej przez J. B. korespondencji.

E. B. nie jest i nigdy nie była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jak również nie pełniła w niej żadnej funkcji.

Uzyskiwane przez spółkę przychody pochodzą wyłącznie z artystycznej działalności J. B..

/zeznania świadka E. B. min.00:07:26 – 00:38:31 rozprawy z dnia 25 stycznia 2022 r. , płyta CD k.169 , przesłuchanie J. B. min.00:08:23 – 00:14:23 rozprawy z dnia 10 maja 2022 r. , płyta CD k.235 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:04:32 – 00:53:41 rozprawy z dnia 29 marca 2022 r. , płyta CD k.220/

E. B. nigdy nie otrzymała za wykonane - wyżej opisane czynności żadnego wynagrodzenia ani nie partycypowała w zyskach spółki. /zeznania świadka E. B. min.00:07:26 – 00:38:31 rozprawy z dnia 25 stycznia 2022 r. , płyta CD k.169/

Powyższy ustaleń Sąd dokonał na podstawie dowodów z dokumentów złożonych do akt, w tym akt rentowych, a jedynie częściowo w oparciu o zeznania świadka E. B. i przesłuchanie wnioskodawcy, tj. jedynie w zakresie w jakim odnosili się do sposobu funkcjonowania spółki oraz czynności wykonywanych przez wnioskodawcę na stanowisku prezesa zarządu spółki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2022 r., poz.1009), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 5 cytowanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi.

W myśl art. 8 ust. 6 pkt 4 cytowanej ustawy za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej.

Zgodnie z art. 18 ust. 8 podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 5, stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 na dany rok kalendarzowy.

Na mocy art. 12 ust. 1 powołanego aktu prawnego obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowią podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

W oparciu o ust. 2 przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe nie stosują się ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1.

Dla rozstrzygnięcia sporu istotna jest ocena ważności umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawcą a spółką będącą płatnikiem.

O zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 Nr 17, poz. 320 oraz z dn. 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 Nr 20, poz. 404).

Generalnie stwierdzić należy, 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 r., sygn. akt I PK 488/03 (OSNP 2006 Nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy zawarł pogląd, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Odnosząc się do tego zagadnienia stwierdzić należy, że zgodnie z 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy (patrz wyroki Sądu Najwyższego z: 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

Przywołany przepis art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu "pracy" jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). 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 ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczono w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa i doktryny, cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Podporządkowanie się jest konstytutywną cechą stosunku pracy. Musi występować naturalne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 1 czerwca 2010 r., sygn. II UK 34/10, (LEX nr 619639) zatrudnienie większościowego wspólnika spółki z o.o. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora spółki prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy. Uznanie, że większościowy udziałowiec w spółce mógłby w takich warunkach zajmować stanowisko dyrektora zatrudnionego w ramach stosunku pracy, byłoby sprzeczne z istotą stosunku pracy i prawa pracy w ogóle. Artykuł 22 § 1 k.p. pośrednio wyraża sprzeczność pomiędzy właścicielskim, a pracowniczym statusem danej osoby. 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.

Ponadto należy zauważyć, że pomimo występowania w spółce dwóch wspólników to zgodnie z interpretacją dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (sygn. akt I UK 8/11) w jednakowy sposób oceniana winna być sytuacja jedyne, jak i „niemal jedyne” wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Z tego punktu widzenia, w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji, a pracownikiem, jedyny wspólnik spółki z o.o. 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 wspólnik w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto to on sam (jednoosobowy wspólnik) dyktuje sposób działania jako zgromadzenie wspólników (wyroki Sądu Najwyższego z: 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; tak również Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s. 195 i nast.).

Jednocześnie w dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z: 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 227; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98,

OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 159; 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 Nr 2, poz. 66; 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007 nr 1, s. 35; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Jednakże, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych współników pozostaje iluzoryczny, Sąd Najwyższy nie uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze z uwagi na brak elementu podporządkowania pracowniczego między udziałowca mi spółki a zatrudniony prezesem spółki – większościowym udziałowcem. (wyroki Sądu Najwyższego z: 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767; wyrok z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990).

Dozwolone jest więc zatrudnianie współnika dwuosobowej spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, pod warunkiem jednakże, że z ustaleń faktycznych wynika, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie współników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez współnika - zarządcę udziały własnościowe jako współnika większościowego nie dawały mu statusu współnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08).

W tym miejscu ponowić należy, że stosunek pracy oparty na umowie o pracę przede wszystkim dla swojego istnienia wymaga spełnienia przesłanek wynikających z treści przepisu art. 22 § 1 k.p. a to oznacza, że podporządkowanie pracownika pracodawcy jest podstawowym elementem każdego stosunku pracy. Oznacza to, że czynności świadczone są "na własną rękę", gdzie wiążące decyzje są podejmowane bez żadnej faktycznej kontroli a więc nie są wykonywaniem pracy w reżimie pracowniczym, czyli podporządkowania pracowniczego. Jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach rozpoznając sprawę o sygnaturze akt III AUa 1208/18, w wyroku z dnia 10 stycznia 2019 r. (LEX nr 2625082) istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p.

W sytuacji posiadania 90% udziałów w spółce nie sposób wobec powyższego przyjąć, aby odwołujący był komukolwiek podporządkowany. Należy zauważyć, że wnioskodawca od początku istnienia spółki pozostaje jej jedynym członkiem Zarządu piastując funkcję Prezesa Zarządu i podejmuje wszystkie istotne dla spółki decyzje, pozyskuje kontrahentów, sam organizuje i wykonuje pokazy iluzji.

Co więcej, zważywszy choćby na rodzaj prowadzonej działalności, wysokość kapitału zakładowego oraz brak zatrudniania pracowników, nie sposób przyjąć, aby w spółce kiedykolwiek pojawiła się potrzeba zatrudnienia wnioskodawcy w oparciu o stosunek pracy.

W ocenie Sądu odwołujący faktycznie nie realizował zatem niczyich poleceń, nikomu nie podlegał w spółce, pozostając jej Prezesem.

Odwołujący – jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - nie odbył także badań lekarskich mających wykazać brak przeciwwskazań do wykonywania obowiązków pracowniczych na powierzonym mu stanowisku, co przeczy stosunkowi pracy.

Nadto w toku postępowania odwołujący nie wykazał czym w spornym okresie miały różnić się czynności wykonywane przez niego na stanowisku Prezesa Zarządu spółki będącej płatnikiem od czynności wykonywanych na rzekomo zajmowanym stanowisku pracownika biurowego.

Nie sposób również przyjąć, że świadek E. B. – będąca matką odwołującego - sprawowała jakąkolwiek formę nadzoru nad czynnościami jakie J. B. miał wykonywać na opisanym stanowisku. Osoba ta bowiem nigdy nie pełniła w spółce żadnej funkcji, a jej związek z tym podmiotem ograniczał się do posiadania jedynie 10% udziałów.

Z formalnego punktu widzenia świadek nie była też w żaden sposób upoważniona do wydawania jakichkolwiek poleceń względem wnioskodawcy. To zaś, że J. B. konsultował z nią treść wysyłanej korespondencji nie stanowi dowodu na wykonywanie przez niego pracy w reżimie pracowniczym – w żaden sposób nie wskazuje na faktyczne świadczenie przez wnioskodawcę pracy w ramach zależności służbowej.

Z materiału dowodowego wynika natomiast, że wnioskodawca sam kierował spółką, a zawarcie spornej umowy miało służyć jedynie uzyskaniu przez niego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Ponadto jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach w uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 10 stycznia 2019 r. - istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Reasumując - w rozpoznawanej sprawie brak jest dowodów na to, by wnioskodawcy wydawano polecenia służbowe, rozliczono z wykonanych zadań, narzucano godziny pracy czy decydowano o sposobie jej wykonania, zaś wobec posiadania zdecydowanej większości udziałów (90%) i braku formalnego scedowania obowiązku rozliczania pracy wnioskodawcy przez określoną osobę, nikt faktycznie nie rozliczał J. B. z zadań wykonanych w zakresie czynności administracyjno - biurowych.

Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał, bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

W niniejszej sprawie nie ulega nadto wątpliwości, że wnioskodawca w spornym okresie był w istocie dominującym współnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i to on podejmował decyzje dotyczące kierowania tym podmiotem. Nie można w tym stanie faktycznym stwierdzić, podlegał komukolwiek w jakimkolwiek zakresie. Sprawdzanie poprawności stylistycznej i gramatycznej formułowanych przez niego pism, dokonywane przez matkę, będącą także współnikiem spółki, nie może zostać potraktowane jako sprawowanie władztwa pracodawcy względem pracownika.

W stosunku do wnioskodawcy nie można zatem mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu w procesie pracy.

W związku z powyższym w ocenie Sądu organ rentowy trafnie zakwestionował podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez wnioskodawczynię z tytułu umowy o pracę od dnia 1 kwietnia 2017 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm), zasądzając je na rzecz organu rentowego jedynie od wnioskodawcy. Płatnik nie zajął bowiem w niniejszej sprawie żadnego stanowiska.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej wnioskodawcy przez pełnomocnika z urzędu Sąd uwzględniając nakład pracy pełnomocnika z urzędu orzekł na podstawie § 15 ust. 2 w zw. z § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 19) podwyższając należne koszty o podatek VAT.

Rozpoznając sprawę Sąd na podstawie art.235² § 1 pkt 3 k.p.c. pominął wniosek pełnomocnika wnioskodawcy o dopuszczenie dowodu z dokumentu – uchwały z dnia 30 marca 2017 r. w przedmiocie ustalenia wynagrodzenia za sprawowanie przez wnioskodawcę funkcji prezesa zarządu.

W ocenie Sądu przedmiotowa uchwała, w świetle całości zgromadzonego materiału dowodowego pozostaje nieprzydatna do wykazania świadczenia przez wnioskodawcę pracy w ramach stosunku pracy.

S.B.