

Sygn. akt VII U 1474/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy D. K.

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

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem zainteresowanego płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W.

na skutek odwołania D. K.

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

z dnia 17 sierpnia 2017 r. znak: (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VII U 1474/17

UZASADNIENIE

D. K. złożyła w dniu 26 września 2017r. odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 17 sierpnia 2017r., nr: (...), stwierdzającej, że nie podlega, jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2017r.

Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie:

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 2 k.c. - poprzez niewłaściwą subsumcję stanu faktycznego i w konsekwencji błędne przyjęcie, że umowa o pracę jest nieważna, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy w sprawie wskazuje, że była faktycznie wykonywana, zaś cel dla którego została zawarta nie jest sprzeczny z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ani żadnej innej ustawy;

- art. 22 k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - przez ich niezastosowanie wskutek błędnego stwierdzenia, że ubezpieczona nie podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik na podstawie kodeksu pracy mimo zawarcia i realizacji umowy o pracę;

- art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - poprzez nałożenie na płatnika składek wyłącznego obowiązku dowodzenia, że sporna umowa o pracę nie jest nieważna, podczas gdy to organ - winien dowieść pozornego charakteru tejże umowy, czego nie uczynił oraz wolą ustawodawcy było umożliwienie zatrudniania na podstawie umów o pracę kobiet w ciąży,
- błędną ocenę stanu faktycznego oraz niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa poprzez uznanie że zawarta umowa o pracę jest nieważna - co miało wpływ na wydaną decyzję,
- dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego poprzez nieuwzględnienie wyjaśnień składanych przez płatnika i ubezpieczoną - co miało wpływ na wydaną decyzję.
- błędne ustalenia w zakresie stanu faktycznego sprawy stanowiące podstawę rozstrzygnięcia,
- wydanie decyzji z naruszeniem podstawowych zasad prawa i naruszeniem uprawnień zagwarantowanych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj art. 18, 32, 33, 67, 68 i 71 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.97.78.483)

W związku z powyższym wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i objęcie ubezpieczeniem społecznym od dnia 1 lutego 2017r.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, iż organ rentowy stanął na stanowisku, że sporna umowa o pracę nie miała cech stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 kp, w związku z czym jest nieważna.

W jej ocenie dokumenty uzyskane w trakcie postępowania wskazują jednoznacznie, że faktycznie wykonywała pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego. Organ rentowy błędnie uznał, że „nikt nie nadzorował jej pracy”, co uniemożliwiało zdaniem organu zakwalifikowanie łączącego strony umowy o pracę stosunku prawnego jako stosunku pracy. Stanowisko organu nie znajduje uzasadnienia w dowodach i oświadczeniach przedstawionych przez D. K., że jako Prezes Zarządu Spółki odpowiadała i odpowiada przed wspólnikami spółki, którzy weryfikowali jej działania i czynności w ramach stosunku pracy.

Stanowisko prezesa zarządu było w spółce funkcją reprezentacyjną. Odwołująca podniosła, że osoba piastująca to stanowisko miała kontaktować się z bankami, podpisywać dokumenty księgowe, kontrolować pracowników, nadzorować globalnie działalność firmy. Wspólnicy potrzebowali pomocy przy prowadzeniu firmy, ponadto wobec bardzo dobrych wyników spółki chcieli rozszerzyć jej działalność. Odwołująca zaznaczyła, że po zawarciu umowy o pracę zakres jej obowiązków powiększył się. Wcześniej spółka prowadziła działalność w mniejszym zakresie. Ubezpieczona będąc zatrudniona na podstawie umowy o pracę miała rozszerzyć zakres działalności spółki o nowych kontrahentów oraz podtrzymanie dobrych relacji i zwiększenie sprzedaży z obecnymi. Zajmowała się zarządzaniem spółką, marketingiem, nadzorem nad sprzedażą, pilnowaniem polityki pracowniczey, płatnościami i windykacją. Jako Prezes Zarządu podlegała Zgromadzeniu Wspólników. W związku z powyższym brak jest podstaw, by stronom kwestionowanej umowy o pracę zarzucać pozornosc tej umowy. Ubezpieczona wskazała, że Organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję dokonał błędnej oceny istniejącego w sprawie stanu faktycznego i nie uwzględnił wszystkich okoliczności sprawy.

Organ rentowy ograniczył się praktycznie tylko do dokonania prostego zestawienia faktu krótkotrwałego świadczenia przez odwołującą pracy oraz nadzór jedynie wspólników nad pracą Prezesa Zarządu z faktem późniejszej nieobecności odwołującej w pracy wynikającej z tytułu urodzenia dziecka. W zaskarżonej decyzji organ rentowy wskazywał jednak przede wszystkim na brak nadzoru nad pracą ubezpieczonej przez jej przełożonego. Ubezpieczona wskazała, że gdy wykonywała pracę na stanowisku Prezesa Zarządu, nadzór nad jej pracą sprawowali wspólnicy. To nadzorujący wspólnicy wskazali miejsce wykonywania pracy oraz czas jej wykonywania.

Mając zatem na uwadze wskazane wyżej okoliczności, tj. fakt zgodnego z prawem zawarcia kwestionowanej przez organ rentowy umowy o pracę, fakt wykonywania przez odwołującą pracy zgodnie z zawartą umową, fakt posiadania

odpowiedniego doświadczenia zawodowego (stosownego do powierzonych jej obowiązków) oraz fakt, że określone w spornej umowie wynagrodzenie nie było wygórowane w stosunku do dochodów (...) Sp. z o.o., przemawiają za koniecznością zmiany zaskarżonej decyzji (odwołanie, k.2-4 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 25 października 2017r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie. Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy podkreślił, że świadkowie zeznali, iż do czynności wykonywanych przez D. K. jako prezesa zarządu miało należeć m.in. reprezentowanie spółki, odbywanie spotkań i rozmów handlowych, nadzór nad dokumentacją i sprzedażą w firmie, a także wydawanie poleceń pracownikom. Z przedmiotowych wyjaśnień wynika ponadto, iż nie został zatrudniony nowy pracownik na miejsce odwołującej, a jej obowiązki zostały tymczasowo przejęte przez prokurenta spółki K. S.. Powyższe okoliczności wskazują, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do nawiązania stosunku pracy w myśl art. 22 Kodeksu pracy. Odwołująca jest jednym z dwóch i zarazem większościowym wspólnikiem spółki. Strony postępowania i świadkowie powołani w sprawie potwierdzili, iż nikt nie sprawował nadzoru nad pracą ww. nie wskazano również by ww. wykonywała jakiegokolwiek polecenia przełożonych bądź działała pod czymś kierownictwem. Organ rentowy zaznaczył, że z danych zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym wynika, iż D. K. jest prezesem zarządu spółki i posiada większość udziałów od marca 2014r. Zgłoszenie do ubezpieczeń z pracowniczego tytułu nastąpiło natomiast dopiero od 01.02.2017r., tj., w krótkim czasie przed wystąpieniem przez ww. o wypłatę świadczeń z FUS.

Wobec powyższego decyzją z dnia 17.08.2017r. znak: (...) organ rentowy stwierdził, że D. K. nie podlega w okresie od 01.02.2017r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik z tytułu zatrudnienia przez (...) Sp. z o.o. (odpowiedź na odwołanie, k.23-25 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. K., od dnia 1 czerwca 2013r. prowadzi zarejestrowaną działalność gospodarczą, której przedmiotem są usługi fryzjerskie. Siedziba zakładu mieści się przy ul. (...) w W.. Odwołująca usługi fryzjerskie świadczyła w godzinach popołudniowych lub wieczornych.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym pod nr (...) od dnia 18 marca 2014r. Wspólnikami spółki są S. I. posiadająca 20% udziału w spółce oraz D. K. posiadająca 80% udziałów. Prokurentem spółki jest M. S. zatrudniony na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem w wysokości 2 000,00zł. W spółce ponadto jest jeszcze dwóch pracowników R. W. zatrudniona na podstawie umowy o dzieło oraz S. C. – magazynier. Przeważającą działalnością podmiotu stanowi sprzedaż filtrów. Bilans spółki za rok 2014 zamknął się zyskiem 7255,91 złotych. W roku 2015 spółka osiągnęła zysk w wysokości 9498,31 złotych. W roku 2016r. zysk spółki wyniósł 13518,76 złotych.

W dniu 27 stycznia 2017r. w W. odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników (...) Sp. z o.o. podczas którego podjęto uchwałę nr (...) na podstawie której postanowiono powołać I. S. na pełnomocnika spółki do zawarcia umowy o pracę z D. K. na stanowisku Prezesa Zarządu Spółki.

W związku z powyższym w dniu 1 lutego 2017r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. a D. K. została zawarta umowa o zarządzanie spółką z o.o. na stanowisku Prezesa Zarządu Spółki z wynagrodzeniem w wysokości 10 000,00zł brutto. Jak wynika z powyższej Uchwały do obowiązków ubezpieczonej miało należeć sprawowanie kontroli kierowniczej nad całokształtem działalności, zarządzanie bieżącą sprzedażą, prawidłowe gospodarowanie majątkiem, reprezentowanie spółki na zewnątrz, przedkładanie do akceptacji udziałowców spółki rocznych planów gospodarczych i ich realizacja. W dniu 30 stycznia 2017r. odwołująca przedstawiła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku, a także ukończyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W chwili podpisywania przedmiotowej umowy D. K. była w 5 miesięcy ciąży, czego pracodawca miał świadomość.

W dniu 2 lutego 2017r. wpłynęło do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 lutego 2017r.

Odwołująca w ramach swoich obowiązków przede wszystkim kładła nacisk na rozbudowę strony internetowej oraz zmianę szaty graficznej. Chciała także rozszerzyć zakres działalności spółki o nowych kontrahentów w związku z czym odbywała spotkania z przedstawicielami takich firm jak: (...), (...), P. A. i G. P.. Wydawała także polecenia innym pracownikom spółki.

Odwołująca obowiązki wykonywała codziennie, w godzinach od 08:00 do 16:00 w siedzibie spółki przy ul. (...) w W.. Nie podpisywała listy obecności, wynagrodzenie otrzymywała w gotówce, potwierdzając podpisem na liście płac.

Nikt nie nadzorował pracy ubezpieczonej ze względu na zajmowane przez nią stanowisko oraz treść umowy spółki. Prezes Zarządu Spółki odpowiadała przed wspólnikami spółki, którzy weryfikowali podjęte przez odwołującą działania.

W dniu 28 marca 2017r. D. K. stała się niezdolna do pracy. Od dnia 24 czerwca 2017r. zgłosiła roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Po przejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie nie został zatrudniony pracownik, a jej obowiązki zostały tymczasowo przejęte przez prokurenta spółki K. S. (przesłuchanie zainteresowanego K. S., k.62 a.s., przesłuchanie ubezpieczonej D. K., k. 60-62 a.s. dowód z dokumentów dołączonych do odwołania, k.5-21 a.s., dowód z akt organu rentowego).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez D. K. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz w świetle zgromadzonych dowodów, organ rentowy uznał, że umowa o pracę, na podstawie której odwołująca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek została zawarta w celu uzyskania świadczeń. Ponadto organ rentowy wskazał, że pomiędzy D. K. a ww. firmą nie został zawiązany stosunek pracy, wobec braku konstruktywnego elementu tego stosunku, jakim jest pracownicze podporządkowanie oraz wobec naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego osoby zatrudnionej w takim charakterze (decyzja z dnia 17 sierpnia 2017r., nr: (...) a.r.).

Od niekorzystnej decyzji organu rentowego D. K. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie (odwołanie, k.2-4 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, obejmującego dowody z dokumentów prywatnych przedłożonych przez strony postępowania, dokumentów załączonych do akt organu rentowego oraz zeznań stron – odwołującej i zainteresowanego.

Sąd dał wiarę załączonym do akt sprawy dokumentom w zakresie wskazanym w ustaleniach stanu faktycznego. Dokumenty były wiarygodne, nie były kwestionowane przez strony, a zatem nie było podstaw do ich nieuwzględnienia.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej (60-62 a.s.), co do świadczenia pracy na rzecz płatnika. D. K. utrzymywała, że jako prezes zarządu realizowała polecenia walnego zgromadzenia wspólników. Takie twierdzenie w realiach niniejszej sprawy, biorąc pod uwagę strukturę właścicielską spółki i brak zaangażowania drugiego wspólnika w prowadzenie spraw spółki, nie znajduje uznania Sądu Okręgowego. Nie można wykluczyć, że odwołująca w spornym okresie kontaktowała się z przedstawicielami takich firm jak: (...), (...), P. A. i G. P.. Jak wynika z oświadczeń złożonych przez te osoby kilka razy widzieli ubezpieczoną w biurze spółki, a także przeprowadzali rozmowy handlowe z ubezpieczoną. Jednak tylko i wyłącznie na tej podstawie trudno uznać, że D. K. wykonywała polecenia zgromadzenia wspólników, a także podlegała ich nadzorowi, podczas gdy realny wpływ na działania spółki miała jedynie ona sama, a drugi z członków Zgromadzenia Wspólników nie angażował się w sprawy spółki.

Sąd dał wiarę zeznaniom zainteresowanego K. S. jako wiarygodne w całości, rzeczowe, spontaniczne oraz szczere w zakresie w którym wskazywał na strukturę spółki. Prokurent spółki ponadto jasno przedstawił swój zakres obowiązków zarówno przed podpisaniem spornej umowy z D. K. oraz bezpośrednio po jej przejściu na zwolnienie lekarskie.

Na rozprawie w dniu 5 stycznia 2018r. Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez odwołującą i reprezentującego zainteresowaną spółkę jako spóźnione i niemające znaczenia dla stwierdzenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy na podstawie art. 217 § 2 kpc.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie D. K. od decyzji organu rentowego z dnia 17 sierpnia 2017r., nr: (...) jest niezasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Organ rentowy zaskarżoną decyzją stwierdził, że D. K. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 lutego 2017r.

W niniejszej sprawie należało w pierwszej kolejności ustalić czy ubezpieczona jako niemal jedyny wspólnik sp. z o.o. może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy. Odnosząc się do powyższej spornej okoliczności sporu wskazać należy, że w spornym okresie odwołująca posiadała 80% udziałów spółki.

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.

Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem "na ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu, 3) w warunkach podporządkowania jego kierownictwu.

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm czasu pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Jak trafnie podkreślił Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 13 listopada 2013 r. (III AUa 358/13, LEX 1394157) o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Takie samo stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex numer 590241). Powyższe stanowisko jest już ugruntowane zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych jak i piśmiennictwie.

Niewątpliwie inna jest charakterystyka podporządkowania pracowniczego osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych. O ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, o tyle współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji.

Podobnie w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania. W nowym 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, OSNP 2001 Nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139, oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366).

Podnieść należy, że przesłanka podporządkowania jest jedną z najistotniejszych konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Inaczej rzecz ujmując, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje i sama wypłaca sobie wynagrodzenie. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 marca 1995 roku, I PZP 7/95, wyrokach z dnia 25 lipca 1998 roku, II UKN 131/98, z dnia 16 grudnia 1998 roku, II UKN 394/98, z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II UK 177/09, wykluczył możliwość, aby jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący prezesem jej jednoosobowego zarządu, był zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie”. Prawo pracy zakłada zasadę oddzielenia kapitału oraz pracy, zaś podporządkowanie „samemu sobie” prowadzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału.

Znajduje to również swoje uzasadnienie w przepisie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, który na gruncie ubezpieczeń społecznych za osobę podlegającą obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności uznaje wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Oznacza to, że z mocy ustawy posiadanie takiego statusu decyduje o podleganiu przez wspólnika ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i wyłącza zawarcie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że „jedyny (lub niemal 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). Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który 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 dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników.” (Wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2013 roku, II UK 36/11, LEX nr 1391783.) Judykatura Sądu Najwyższego również przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować, jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225 i przytoczone w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo). W tym miejscu również należy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2012 roku (II UK 266/11, G. Prawna 2012/175/8, LEX nr 1215174), który wskazuje, że osoba, która jest właścicielem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik zatrudniony w charakterze doradcy zarządu spółki.

Przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy to świadczenie przez niego pracy na cudzą rzecz. Tymczasem jak wynika z powyższych wskazań dopuszczenie do pracy właściciela, jako pracownika we własnym zakładzie oznacza pracę na własny rachunek i we własnym interesie. Istotą podporządkowania jest obowiązek pracownika wykonywania poleceń pracodawcy związanych z pracą a tak rozumiane podporządkowanie nie występuje w normalnym stanie rzeczy między pracodawcą a właścicielem prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa, zatrudnionym w charakterze pracownika, nawet gdyby powierzył ona zarząd innej osobie. Bowiem taki zarząd nadal pozostaje zależny od właściciela.

W związku z powyższym należy wskazać, że odwołująca, będąca prezesem jednoosobowego zarządu spółki i większościowym wspólnikiem nie podlegała jakimkolwiek podporządkowaniu, nawet tzw. autonomicznemu, gdyż w istocie sama sprawował nadzór właścicielski. Pozostały udziałowiec I. S. nie była uprawniona do wydawania prezesowi zarządu wiążących poleceń, a ponadto biorąc pod uwagę status właścicielski odwołującej miała on głos decydujący i ostateczny we wszystkich sprawach związanych z działalnością spółki. W spółce nie było osoby władnej do wydania jej wiążących poleceń służbowych. Dodatkowo zaznaczyć należy, iż sama ubezpieczona przyznała, że nikt nie nadzorował jej pracy ze względu przez zajmowane przez nią stanowisko oraz treść umowy spółki.

W tym przypadku również nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięć majątkowych dochodzi w ramach majątku samego wspólnika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że „swoista symbioza pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy i kapitału jest sprzeczna z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na założeniu oddzielenia kapitału oraz pracy. W konsekwencji tam gdzie status wykonawcy pracy – pracownika- zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie” (patrz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II UK 357/09, OSNP 2011/19-20/258, LEX 987623).

W konkluzji należy podnieść, że kierownictwo pracodawcy przejawiać się powinno w rzeczywistym podporządkowaniu pracownika, w niniejszej sprawie podporządkowanie miało abstrakcyjny charakter z uwagi na fakt, odwołująca posiadała 80% udziałów w spółce.

Sąd Okręgowy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności na podstawie analizy dokumentów oraz zeznań ubezpieczonej i przedstawiciela zainteresowanej spółki ustalił, iż D. K. nie była podporządkowana organizacyjnie i służbowo zainteresowanej spółce. Żadna ze stron stosunku pracy nie przedstawiła dowodu świadczącego o prawdziwości tych twierdzeń, w szczególności potwierdzającego powierzenia przez spółkę wykonania konkretnych zadań członkowi zarządu oraz odbierania sprawozdań z ich realizacji. Wprawdzie odwołująca wspominała o planach rozszerzenia zakresu działalności spółki o nowych kontrahentów oraz podtrzymanie dobrych relacji i zwiększenie sprzedaży z obecnymi, które w opinii ubezpieczonej miały świadczyć o jej podporządkowaniu walnemu zgromadzeniu, jednakże żadne z powołanych dokumentów nie zostało zawnioskowane jako dowód w sprawie.

Jako nielogiczną i niezgodną z doświadczeniem życiowym Sąd Okręgowy ocenił argumentację odwołującej się, a mającą zobrazować sposób działania spółki i jej jako członka zarządu, że cecha jaką jest podporządkowanie organizacyjne i służbowe rzeczywiście występowała w łączącym ją ze spółką stosunku prawnym. Powyższa teza nie znajduje oparcia w zebranych materiale dowodowym.

D. K. utrzymywała, że jako prezes zarządu realizowała polecenia walnego zgromadzenia wspólników. Takie twierdzenie w realiach niniejszej sprawy, biorąc pod uwagę strukturę właścicielską spółki i brak zaangażowania drugiego wspólnika w prowadzenie spraw spółki, nie znajduje uznania Sądu Okręgowego. Nie można wykluczyć, że odwołująca w spornym okresie kontaktowała się z przedstawicielami takich firm jak: (...), (...), P. A. i G. P.. Jak wynika z oświadczeń złożonych przez te osoby kilka razy widzieli ubezpieczoną w biurze spółki, a także przeprowadzali rozmowy handlowe z ubezpieczoną. Jednak tylko i wyłącznie na tej podstawie trudno uznać, że D. K. wykonywała polecenia

Zgromadzenia Wspólników, a także podlegała ich nadzorowi, podczas gdy realny wpływ na działania spółki miała jedynie ona sama, a drugi z członków Zgromadzenia Wspólników nie angażował się w sprawy spółki.

Dodatkowo wskazać należy, że niewątpliwie zainteresowana spółka jest spółką kapitałową, która z chwilą wpisu do rejestru uzyskuje osobowość prawną. W konsekwencji do spółki z o.o. zastosowanie znajdzie tzw. teoria organów, zgodnie z którą osoba prawna działa poprzez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i oparty na niej statucie. Podstawową zasadą funkcjonowania spółek kapitałowych, stanowiącą o istocie spółki kapitałowej, jest to, iż spółka taka opiera swoją działalność nie na wspólnikach (tak jak w przypadku spółek osobowych, gdzie substratem spółki są osoby wspólników) a na kapitale. Należy podkreślić, że celem cytowanego w odwołaniu art. 174 k.s.h. nie jest ochrona równości wspólników. Z zasady równego i jednakowego traktowania wspólników wynika, iż prawa i obowiązki wspólnika, których zakres nie zależy od wartości (liczby) posiadanych udziałów, a które wynikają ze stosunku członkostwa, czyli tzw. praw korporacyjnych (np. prawo kontroli wspólnika, przeglądanie księgi udziałów, dostęp do księgi protokołów i uchwał wspólników, prawo do udziału w zgromadzeniu wspólników i zabierania na nim głosu, czy prawo do zaskarżania uchwał) przysługują wspólnikom w jednakowym stopniu, tzn. ich treść i zakres jest taki sam, w oderwaniu od wielkości ich udziału kapitałowego w spółce. Zakres praw i obowiązków wspólnika spółki z o.o. uzależniony jest natomiast od miernika kapitałowego w tym znaczeniu, że zakres praw i obowiązków wspólnika wyznaczony jest proporcjonalnie do jego udziałów w kapitale zakładowym. Równe traktowanie w zakresie praw i obowiązków wyraża się w tym przypadku w przyjęciu tej samej proporcji (stosunku) do wartości przysługujących wspólnikom udziałów w kapitale zakładowym, np. zakres uczestniczenia w zysku do podziału w stosunku do udziałów, obowiązek wniesienia i zwrot dopłat równomierny, wszystkim wspólnikom w stosunku do udziału, siły głosu – na każdy udział przypada jeden głos i inne, która zasadę równych praw i obowiązków odnosi do treści stosunku członkostwa w spółce, a zasadę równouprawnienia w takich samych okolicznościach według art. 20 k.s.h., do wykonywania przez spółkę wobec wspólników praw i obowiązków wynikających z takich stosunków. Podsumowując, równe traktowanie odnośnie praw i obowiązków wspólników spółki z o.o., należy odnosić do treści praw i obowiązków uczestników spółki z o.o., lecz nie do ich zakresu; zakres praw i obowiązków wspólnika wyznaczony jest wielkością jego kapitałowego uczestnictwa w spółce, tzn. zależy od wartości wniesionego przez niego wkładu na kapitał zakładowy spółki. Zakres uprawnień wspólnika w spółce jest proporcjonalny do jego udziału w kapitale zakładowym spółki, a zasada równości wspólników legitymizuje zasadę rządów większości (M. Romanowski, Zasada jednakowego traktowania udziałowców spółki kapitałowej, cz. 1, PPH 2005, Nr 1, s. 9 i n.). Zasadę jednakowego traktowania można uznać za korelat zasady rządów większości (por. uzasadnienie wyr. SN z 13.5.2004 r., V CK 452/03).

W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że "rządy większości" sprawowała ubezpieczona, biorąc pod uwagę ilość posiadanych udziałów w kapitale zakładowym spółki.

W realiach niniejszej sprawy niewątpliwym jest fakt, że odwołująca w spornym okresie wykonywała określone czynności w imieniu i na rzecz zainteresowanej spółki, kontaktował się z kontrahentami, przebywała w biurze spółki, jednak w ocenie Sądu prace wykonywane przez ubezpieczoną na rzecz spółki nie były wykonywane w ramach pracowniczego zatrudnienia. Odwołująca wyraźnie podkreśliła w swoich zeznaniach, że nikt nie nadzorował jej pracy ze względu na zajmowane przez nią stanowisko oraz treść umowy spółki.

Organ rentowy słusznie więc podnosił, że nie było rozdzielenia wykonywanej pracy przez ubezpieczoną, od kapitału spółki. Nie doszło do obciążenia pracodawcy ryzykiem działalności i nie wystąpiła cecha kierownictwa pracodawcy, która powinna przejawiać się w rzeczywistym podporządkowaniu pracownika innemu podmiotowi. W niniejszej sprawie podporządkowanie D. K. zgromadzeniu wspólników miało abstrakcyjny charakter, która była przecież jednocześnie wspólnikiem większościowym, posiadającym 80% udziałów w spółce.

Sąd nadmienia, że przepisy prawa pracy nie zakazują zatrudnienia kobiet w ciąży. Podkreślił jednak, że jak wynika z powyższych wywodów, nie była to też przyczyna, dla której Sąd odmówił uznania, iż pomiędzy skarżącą, a zainteresowaną powstał stosunek pracy. Sąd pierwszej instancji w tej mierze zbadał rzeczywistą wolę stron w odniesieniu do istotnych elementów stosunku pracy i w wyniku oceny materiału dowodowego

ustalił, że D. K. rzeczywiście nie świadczyła pracy, zgodnie ze spisaną umową o pracę. Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji wynikającego z treści stosunku pracy, a jedynie dla uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanych z ciężką, macierzyństwem, a zatem w celu obejścia prawa. Tym samym nie zostały spełnione ustawowe przesłanki objęcia ubezpieczonej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, wynikającym art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do przyjęcia, aby uznać, że D. K. jako pracownik we wskazanej spółce podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2017r. i na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie.

ZARZĄDZENIE

(...)