

Sygn. akt VU 721/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSO Marzena Głuchowska

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Wypych

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2017 r. w Kaliszu

odwołania D. C.

od decyzji Nr (...) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 20 czerwca 2017 r. znak (...)

w sprawie D. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

Oddala odwołanie

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20.06.2017 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.. stwierdził, że D. C. nie podlega ubezpieczeniu społecznemu od dnia 17.02.2017 r. z tytułu zatrudnienia w firmie (...) Sp. z o.o. R..

Z powyższą decyzją nie zgodził się D. C., wnosząc o jej zmianę i ustalenie, iż podlega ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik zatrudniony w firmie (...) Sp. z o.o. R. od dnia 17.02.2017 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd traktuje firmę (...) Sp. z o.o. R. jako stronę w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny i zważył, co następuje:

W dniu 24.05.2016 r. D. C. i M. C. zawiązali spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod nazwą (...) Sp. z o.o. Wspólnikami spółki są D. C. – 99% udziałów w kapitale zakładowym i M. C. – 1% udziałów spółki. Prezesem zarządu od dnia 24.05.2016 r. była M. C., a członkiem zarządu M. P.. Przedmiotem działalności spółki był: transport drogowy towarów, sprzedaż hurtowa i detaliczna owoców i warzyw, wynajem powierzchni magazynowych.

W dniu 09.01.2017 r. na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników spółki odwołano M. C. z funkcji prezesa zarządu i do pełnienia tej funkcji powołano D. C.. Z tytułu pełnienia funkcji prezesa ustalono wynagrodzenie na kwotę 9232,85 zł.

Na kolejnym Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników w dniu 17.02.2017 r. spółka powołała pełnomocnika M. K., który sporządził z D. C. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu w pełnym wymiarze

czasu pracy za wynagrodzeniem 9232,85 zł. Z tego tytułu D. C. został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego. Jako obowiązki D. C. wskazano: prowadzenie negocjacji cenowych z zagranicznymi kontrahentami, zawieranie umów handlowych, poszukiwanie dostawców i odbiorców, nadzorowanie transportu, optymalizacja tras, podział obowiązków dla pracowników i ich kontrola, nadzór nad działalnością spółki.

Spółka wykazała za 2016 r. przychody ponad 20 mln. zł

D. C. podlegał ubezpieczeniu społecznemu jako osoba prowadząca działalność gospodarczą: w okresie od 20.08.2007 r. do 01.09.2009 r. Do lutego 2017 r. D. C. wykazywał tytuł ubezpieczenia z tytułu działalności gospodarczej C. L.. Podstawę wymiaru ustalono na kwotę minimalną.

Zgodnie z art. 6 ust. 1, art.11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2016 poz. 963 ze zmianami) pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalno – rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Objęcie konkretnej osoby ubezpieczeniem zarówno obowiązkowym, jak i dobrowolnym, może nastąpić tylko wówczas, gdy osoba zgłaszana do ubezpieczenia spełnia ustawowe warunki, o których mowa w art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Stosownie do treści art.8 ust.1 cytowanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22 ust.1 k.p.).

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem obowiązana do określonego świadczenia (pracownik - do wykonywania pracy, pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem). Jest to zatem stosunek prawny o charakterze dwustronnie zobowiązującym (por. Grzegorz Goździewicz, Tadeusz Zieliński „Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy” LEX 2011).

Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Nawet w istniejących nowoczesnych, autonomicznych systemach podporządkowania pracownika pracodawcy nadal występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika.

Przy ocenie czy ma miejsce nieodzowne dla stosunku pracy podporządkowanie nie decyduje użyta nazwa stosunku prawnego, nazwa stanowiska ale rzeczywiste cechy relacji między podmiotem świadczącym pracę, a jego pracodawcą.

Zakładem pracy w rozpatrywanej sprawie jest spółka, w której odwołujący się jest współnikiem posiadającym 99% udziałów. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie muszą być realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale zawsze wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane.

Obowiązkiem pracownika jest wykonywanie powierzonej mu pracy pod kontrolą w określonym miejscu, czasie, za ustalonym wynagrodzeniem, którego nie może się zrzec. Obowiązkiem pracodawcy jest wypłacanie wynagrodzenia pracownikowi za jego pracę.

Generalnie sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej współnika ze spółką (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.05.2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004).

Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 01.06.2010 r., sygn. II UK 34/10, (LEX nr 619639). zatrudnienie większościowego współnika spółki z o.o. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora spółki prowadziłyby 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.

Uzasadnienie to zawiera szeroki wywód i z tym poglądem sąd orzekający się w pełni zgadza.

W tym momencie wypada zaznaczyć, iż nie ma formalnych przeszkód, aby wspólnik spółki z o.o. był jednocześnie jej pracownikiem. Jednakże od razu podkreślić należy, iż nie może zabraknąć konstytutywnej cechy świadczącej o zobowiązaniu pracowniczym, jakim jest podporządkowanie pracodawcy.

Tam, gdzie status pracownika (wykonawcy pracy) zostaje zdominowany przez (właścicielski) status wspólnika spółki, nie można mówić o pracowniczym zatrudnieniu takiego wspólnika, bowiem nie pozostaje on w relacji podporządkowania – podporządkowany jest bowiem samemu sobie.

Fakt, iż konkretna osoba wykonywała w czasie swojego zatrudnienia czynności i zadania powierzone jej powołując się na sporządzoną umowę o pracę nie zmienia powyższej oceny.

Dla oceny jej sytuacji istotne jest przede wszystkim to, czy istnieje stan będący podstawą tytułu ubezpieczenia, w powołaniu na który dokonano zgłoszenia do ubezpieczenia, czyli stosunek pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10.11.2009 r., III AUa 269/09).

Umowa o pracę oceniana w niniejszej sprawie nie wykreowała stosunku pracy wobec braku konstruktywnego elementu tegoż stosunku, jakim jest pracownicze podporządkowanie, a także naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego

Stosunku prawnego łączącego odwołującego ze wspomnianą Spółką nie można określić jako stosunku pracy, o którym stanowi art. 22 k.p., wobec czego odwołujący nie spełnia warunków do objęcia go ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika tej spółki.

Płatnikiem w niniejszej sprawie jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Zgodnie z przepisami prawa spółek handlowych spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością należy ujmować jako jednostkę organizacyjną o charakterze korporacyjnym, w której pozycję wspólnika wyznacza się przy pomocy konstrukcji kapitału zakładowego, wyposażoną w osobowość prawną. Udziałowcy zawierający umowę spółki zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu przez wniesienie wkładów lub przez współdziałanie w inny sposób, jeżeli umowa tak stanowi. Jako jednostka organizacyjna spółka ma swoją strukturę. Organem spółki jest m.in. zarząd. Zarząd jest organem mającym ogólną kompetencję w zakresie prowadzenia spraw i reprezentowania spółki. Konsekwencją prawidłowego powołania do zarządu jest stosunek organizacyjny tworzący więzi prawne między członkiem zarządu i spółką. Pełnienie funkcji członka zarządu jest możliwe jedynie na podstawie powołania bez konieczności zawierania dodatkowych umów. Od woli spółki zależy czy stosunek organizacyjny będzie się wiązał z wynagrodzeniem czy nie. Wynagrodzenie może być wypłacane za posiedzenia zarządu, przez udział w wypracowanych dochodach. W doktrynie wskazuje się, iż skoro do powstania stosunku członkostwa w zarządzie spółki konieczne jest złożenie oświadczenia woli przez obie strony, można mówić o umownym źródle tego stosunku, do którego z mocy art. 2 KSH należy stosować przepisy kodeksu cywilnego. Od woli spółki zależy czy stosunek organizacyjny będzie wyłączną podstawą wykonywania obowiązków przez członka zarządu czy będzie się wiązał z wynagrodzeniem czy nie. Często występuje łączenie funkcji członka zarządu i dyrektora w spółce. Nie ma przeszkód, aby wynagrodzenie składało się z dwóch części; wynagrodzenia z tytułu powołania czyli z tytułu stosunku organizacyjnego oraz wynagrodzenia z tytułu np. umowy o pracę, zlecenia, kontraktu menadżerskiego. Wynagrodzenie z tytułu stosunku organizacyjnego podlega odmiennym zasadom ubezpieczenia społecznego niż umowa o pracę.

W art. 8 ust 6 cytowanej ustawy zdefiniowano osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą. W przepisie tym wyszczególniono wspólników jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek jawnej, komandytowej i partnerskiej. Nie wymieniono osób z wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i ze spółek akcyjnych. Przyjąć należy, iż ubezpieczenie tych osób wynikać musi z innych tytułów: umowy o pracę, umowy zlecenia, kontraktu menedżerskiego.

Jednakże wyróżnić tu należy wspólników spółki kapitałowej w sytuacji, gdy jest dwóch wspólników, przy czym jeden wspólnik ma 99% udziałów. W wyroku z dnia 03.08.2011r. (IUK 8/11) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w jednakowy sposób oceniana winna być sytuacja jedyne, jak i „niemal jedyne” wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Orzeczenie to co prawda dotyczy wprost kwestii ubezpieczenia pracowniczego takich osób, ale zawiera przekonujący wywód co do kryterium oceny sytuacji wspólników. Mianowicie, kryterium tym jest ich udział w kapitale zakładowym spółki. Jeśli udział jednego ze wspólników wynosi 99/100, a drugiego 1/100 to udział tego drugiego jest udziałem iluzorycznym. Wspólnik, który posiada 99/100 udziałów jest de facto jedynym wspólnikiem spółki. Wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, bo jego status właścicielski powoduje, że nie może skutecznie zawrzeć ze sobą ani umowy o pracę ani innej umowy o odpłatne zarządzanie majątkiem spółki, gdyż nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy.

Pogląd ten sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela.

Odwołujący jako wspólnik spółki kapitałowej musi być oceniany tak jak jedyny wspólnik spółki kapitałowej i w takiej sytuacji tytułem ubezpieczenia dla niego musi być, inny niż pracowniczy tytuł ubezpieczenia.

Stąd odwołanie podlegało oddaleniu w myśl art. 477¹⁴ § 1 kpc.

SSO Marzena Głuchowska