

Sygn. akt V U 37/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: SSO Stanisław Pilarczyk**

**Protokolant: sekr.sądowy Anna Sobańska**

**po rozpoznaniu w dniu 6 października 2020 r. w Kaliszu**

**odwołania M. R. (1), (...) sp. z o.o**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**z dnia 4 grudnia 2019 r. Nr (...)**

**w sprawie M. R. (1), (...) sp. z o.o**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o ustalenie ubezpieczenia**

**Oddala odwołania**

**SSO Stanisław Pilarczyk**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 grudnia 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., na podstawie art. 83 ust. 1 i art. 123 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 roku poz. 300 z późniejszymi zmianami), art. 210 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 roku poz. 505 z późniejszymi zmianami), art. 58 § 1 k.c. stwierdził, iż M. R. (1), jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o., nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku.

W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy stwierdził, iż w dacie zawierania umowy o pracę pomiędzy płatnikiem składek (...) Spółka z o.o. a M. R. (1) kapitał spółki był zgromadzony w rękach M. R. (1) i jego żony A. R. (1). Spółka posiadała jednoosobowy zarząd, nie było organu nadzorczego w postaci rady nadzorczej, a zgromadzenie wspólników nie podjęło formalnej uchwały o powołaniu specjalnego pełnomocnika do zawierania umów z członkiem zarządu spółki. Brak powołania specjalnego pełnomocnika do zawarcia z odwołującym M. R. (1) jako członkiem zarządu spółki (...) powoduje, iż taka umowa o pracę, na podstawie art. 58 k.c., jest bezwzględnie nieważna. Sam fakt wykonywania czynności przez M. R. (1) w spornym okresie pracy na rzecz spółki (...) nie świadczy o nawiązaniu umowy o pracę, gdyż powyższa umowa, zdaniem organu rentowego, nie była wykonywana w reżimie stosunku pracy, a swoje obowiązki względem spółki wykonywał z racji pełnienia w spółce funkcji prezesa zarządu.

Odwołanie od powyższej decyzji organu rentowego z dnia 4 grudnia 2019 roku złożył zarówno M. R. (1) jak i płatnik składek (...) Sp. z o.o.

W odwołaniu płatnik składek podniósł między innymi, iż ewentualna wadliwość reprezentacji spółki (...) przy zawieraniu umowy o pracę nie może przesądzać o bezskuteczności umowy na gruncie ubezpieczeń społecznych, powołując na powyższą okoliczność stanowisko judykatury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 roku, II UK 115/18). Ponadto płatnik składek podniósł, iż samo członkostwo w zarządzie spółki nie przekreśla automatycznie stosunku pracy, a sam fakt bycia prezesem zarządu spółki z o.o. nie oznacza, że członka zarządu i spółkę łączy nie umowa o pracę, a wyłącznie stosunek organizacyjno-prawny.

Natomiast M. R. (1) w swoim odwołaniu podniósł, iż wykonywał prace na rzecz spółki (...), a więc powinien być objęty w spornym okresie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, wypadkowym i chorobowym.

Organ rentowy, w odpowiedzi na odwołania, wniósł o ich oddalenie.

### **Sąd poczynił następujące ustalenia**

M. R. (1) urodził się (...).

Od dnia 14 grudnia 2000 roku ma ustalony umiarkowany stopień niepełnosprawności.

(dowód – orzeczenie o niepełnosprawności – k. 18 akt sądowych)

Aktem notarialnym z dnia 16 listopada 2009 roku została powołana do życia Spółka z o.o. (...). W dniu 17 marca 2010 roku spółka ta została zarejestrowana przez Sąd Rejonowy w Poznaniu. Zgodnie z umową spółki kapitał wynosił 5 000 zł. Udziały w spółce zostały objęte przez żonę odwołującego A. R. (1), 5 udziałów po 500 zł, czyli 2 500 zł, oraz przez M. R. (1), 5 udziałów po 500 zł, czyli 2 500 zł.

W dniu 1 marca 2011 roku na mocy aktu notarialnego nastąpiła zmiana umowy spółki. Podwyższono kwotę kapitału zakładowego spółki z kwoty 5 000 zł do kwoty 713 000 zł, czyli podwyższono kapitał spółki o 708 000 zł. Podwyższenie kapitału zakładowego nastąpiło przez utworzenie 1 416 udziałów o wartości nominalnej 500 zł każdy, o łącznej wartości 708 000 zł, które te udziały pokrył M. R. (1) kapitałem własnym.

Na dzień 1 marca 2011 roku kapitał zakładowy spółki (...) wynosił 713 000 zł i dzielił się na 1 426 udziałów po 500 zł i został objęty w następujący sposób:

- A. R. (1) – 5 udziałów po 500 zł każdy, czyli 2 500 zł;
- M. R. (1) – 1 421 udziałów po 500 zł, czyli 710 500 zł.

W miesiącu wrześniu 2011 roku nastąpiła zmiana struktury kapitału spółki (...). Nadzwyczajne zgromadzenie wspólników podjęło uchwałę o przekazaniu w drodze darowizny przez M. R. (1) 708 udziałów w kapitale spółki na rzecz A. R. (1).

Od września 2011 roku, po dokonanej darowiznie, A. R. (1) posiadała 713 udziałów po 500 zł, czyli wartość je udziałów wynosiła 365 500 zł, a M. R. (1) posiadał również 713 udziałów po 500 zł, czyli wartość jego udziałów wynosiła 365 500 zł.

W dniu 3 września 2012 roku zarząd spółki (...) podjął uchwałę w sprawie prokury dla A. R. (2).

(dowód – sprawozdanie finansowe spółki (...) dla Urzędu Skarbowego w K. za 2012 roku – k. 225-233 akt ZUS)

Od momentu powołania spółki (...) organem uprawnionym do jej reprezentowania był jednoosobowy zarząd, a jednocześnie prezesem zarządu był M. R. (1). Spółka nie powołała rady nadzorczej.

(dowód – wypis z Krajowego Rejestru Sądowego – k. 168-179 akt ZUS, wypis z Krajowego Rejestru Sądowego – k. 204-205 akt ZUS)

Aktem notarialnym z dnia 9 września 2013 roku dokonano zmiany § 20 ust. 3 umowy spółki i na stanowisko wiceprezesa zarządu spółki (...) powołano A. R. (2). Zmiany te zostały zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 2 października 2013 roku.

(dowód – sprawozdanie finansowe spółki (...) za 2014 rok – k. 125-134 akt ZUS, wypis z Krajowego Rejestru Sądowego – k. 204-205 akt ZUS)

W dniu 2 marca 2016 roku Uchwałą Nadzwyczajną Zgromadzenia Wspólników (...) odwołano A. R. (2) z funkcji członka zarządu spółki – wiceprezesa.

W dniu 4 marca 2016 roku została zawarta umowa darowizny pomiędzy A. R. (1) a M. R. (1) objął 371 udziałów w spółce (...), co razem z już posiadanymi 713 udziałami daje 1 084 udziałów po 500 zł, czyli wartość udziałów M. R. (1) wynosiła 542 000 zł. Pozostałe 342 udziały umową darowizny A. R. (1) przekazała M. R. (2). Wartość jego udziałów wynosiła 171 000 zł.

W dniu 13 listopada 2017 roku zostały zawarte umowy darowizny, w wyniku których udziały w kapitale zakładowym objęły:

- A. R. (1) – 357 udziałów po 500 zł każdy, co równa się kwocie 178 500 zł;
- A. R. (2) – 356 udziałów po 500 zł każdy, co równa się kwocie 170 000 zł;
- M. R. (2) – 356 udziałów po 500 zł każdy, co równa się kwocie 178 000 zł;
- M. R. (1) – 357 udziałów po 500 każdy, co równa się kwocie 178 500 zł;

(dowód – sprawozdanie spółki (...) za 2017 rok – k. 70-85 akt ZUS)

M. R. (1) funkcję prezesa zarządu spółki (...) pełnił do dnia 10 czerwca 2019 roku.

(dowód – wypis z Krajowego Rejestru Sądowego – k. 168-179 akt ZUS)

W dniu 1 września 2012 roku spółka (...), reprezentowana przez prokurenta spółki (...), pomimo, iż prokura samoistna dla niego została ustanowiona w dniu 3 września 2012 roku, zawarł z M. R. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z umową M. R. (1) został zatrudniony w spółce (...) jako prezes zarządu spółki, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 20 000 zł miesięcznie, a termin rozpoczęcia pracy wyznaczono na dzień 1 września 2012 roku.

(dowód – umowa o pracę – k. 20 akt sądowych)

We wcześniej, w dniu 31 sierpnia 2012 roku, Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki (...), w osobach M. R. (1) i A. R. (1), którzy posiadali po 50% udziałów, wyraziło zgodę na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa spółki M. R. (1), a do zawarcia umowy w imieniu spółki upoważnili prokurenta A. R. (3).

(dowód – protokół z Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki (...), Uchwała Zgromadzenia Wspólników – k. 18v-19 akt sądowych)

W dniu 1 grudnia 2012 roku, na podstawie porozumienia stron pomiędzy spółką (...), reprezentowaną przez wiceprezesa A. R. (2), a M. R. (1), zawarto porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 1 września 2012 roku – wynagrodzenie M. R. (1) jako prezesa zarządu spółki podniesiono do kwoty 32 000 zł miesięcznie.

(dowód – porozumienie zmieniające z dnia 1 grudnia 2012 roku – k. 20v akt sądowych)

W dniu 30 czerwca 2017 roku na podstawie porozumienia stron, zawartego pomiędzy spółką (...), reprezentowaną przez prokurenta spółki (...), a M. R. (1), wynagrodzenie M. R. (1) za pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki podniesiono do kwoty 50 000 zł miesięcznie.

(dowód – porozumienie zmieniające z dnia 30 czerwca 2017 roku - k. 21 akt sądowych)

W dniu 30 listopada 2017 roku na podstawie porozumienia stron, zawartego pomiędzy spółką (...), reprezentowaną przez prokurenta spółki (...), a M. R. (1), ustalono dla M. R. (1) jako prezesa zarządu od dnia 1 grudnia 2017 roku wynagrodzenie w wysokości 21 520 zł.

(dowód – porozumienie zmieniające z dnia 30 listopada 2017 roku - k. 21v akt sądowych)

Od dnia 1 stycznia 2018 roku odwołujący M. R. (1) stał się, na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. pracownikiem spółki (...).

Od dnia 1 stycznia 2018 roku M. R. (1) nie jest zgłaszany do ubezpieczeń społecznych jako pracownik spółki (...).

(dowód – pismo z dnia 2 stycznia 2018 roku – k. 22 akt sądowych)

W 2013 roku M. R. (1) przez okres 152 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby i pobrał z tego tytułu 94 993,03 zł zasiłków chorobowych, przy opłaceniu przez pracodawcę (...) składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 38 348,17 zł.

W 2014 roku odwołujący był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres 211 dni, pobierając świadczenia z ubezpieczenia społecznego w wysokości 140 490,39 zł, a suma opłaconych przez pracodawcę składek na jego ubezpieczenie społeczne wynosiła 38 495,18 zł.

W 2015 roku z powodu choroby M. R. (1) był nieobecny w pracy przez okres 180 dni, pobierając zasiłek chorobowy w wysokości 139 714,20 zł, a suma opłaconych składek przez pracodawcę na jego ubezpieczenie społeczne wynosiło 39 950 zł.

W 2016 roku M. R. (1) był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres 176 dni i pobrał z tego tytułu zasiłek chorobowy w wysokości 135 792,80 zł, na jego pracodawca opłacił składki na jego ubezpieczenie społeczne w wysokości 40 395,09 zł.

W 2017 roku M. R. (1) był niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres 182 dni i z tego tytułu pobrał zasiłek chorobowy w wysokości 140 422,10 zł, a jego pracodawca Spółka (...) opłaciła składki na jego ubezpieczenie społeczne w wysokości 35 514,20 zł.

Łącznie w okresie od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku odwołujący M. R. (1) pobrał 651 413,41 zł świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą.

(dowód – pismo ZUS – k. 5 akt ZUS, listy nieobecności w pracy M. R. (1) – k. 34-55 akt sądowych).

Spółka (...) z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnęła w 2012 roku stratę w wysokości 253 565,01 zł, w 2013 roku – dochód w wysokości 241 308,14 zł, w 2014 roku – dochód w wysokości 348 663,55 zł, w 2015 roku – dochód w wysokości 506 371,04 zł, w 2016 roku – dochód w wysokości 677 609,92 zł, w 2017 roku – dochód w wysokości 293 842,68 zł.

(dowód – pismo Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w K. z dnia 19 czerwca 2019 roku – k. 61 akt ZUS)

Do czasu zawarcia w dniu 1 września 2012 roku umowy o pracę odwołujący M. R. (1) funkcję prezesa zarządu spółki (...) pełnił nieodpłatnie. Do jego obowiązków należało reprezentowanie spółki, bezpośredni kontakt z klientami spółki, zawieranie umów z kontrahentami, zawieranie umów na środki czystości i maszyn. Po zawarciu umowy o pracę

odwołujący wykonywał te same obowiązki jak przed dniem 1 września 2012 roku, ale zaprzestał nadzoru nad realizacją umów, gdyż przejęła to jego żona A. R. (1). M. R. (1), jako prezes zarządu spółki, miał nienormowany czas pracy.

Spółka (...) w latach 2012-2017 zatrudniała w różnych formach prawnych około 200 osób.

W małżeństwie M. R. (1) i A. R. (1) obowiązuje rozdzielność majątkowa.

W okresie długotrwałych zwolnień lekarskich M. R. (1) jako pracownika spółki – prezesa zarządu spółki (...), przejmowali zatrudnieni pracownicy. Jako prezes zarządu spółki odwołujący podpisywał różnego rodzaju umowy cywilnoprawne z kontrahentami spółki.

(dowód – zeznania M. R. (1) z dnia 3 marca 2020 roku [00:04:53] [01:10:42] i z dnia 6 października 2020 roku [01:09:20][01:48:46])

Zgodnie z umową spółki (...) (§ 19 umowy) Uchwały Zgromadzenia Wspólników zapadają, o ile kodeks spółek handlowych przewiduje podwyższoną większość, bezwzględna większość oddanych głosów.

(dowód – umowa spółki – k. 204-205 akt ZUS)

W okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku odwołujący podpisywał listy obecności, jako prezes zarządu spółki (...) podpisywał różnego rodzaju umowy z kontrahentami spółki, podpisywał rachunki, korespondencję.

(dowód – listy obecności – k. 34-55 akt sądowych, umowy podpisane przez M. R. (1) – k. 72-109 akt sądowych, korespondencja mailowa M. R. (1) – k. 112-118 akt sądowych)

### ***Uzasadnienie prawne***

Odwołania M. R. (1) i płatnika składek spółki (...) nie są zasadne.

Zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 roku poz. 266 tj.) do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych, a w myśl art. 86 ust. 1 i 2 kontrola inspektora może obejmować w szczególności zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych.

W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2018 roku (III UK 56/18) podniesiono, iż zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 oraz art. 86 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony nie tylko do przeprowadzenia kontroli wykonywania przez płatników zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych, ale również dokonywanie kontroli pod względem zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i badania istnienia tytułu ubezpieczenia społecznego. Podobnie zresztą jak sąd ubezpieczeń społecznych jest właściwy do badania legalności decyzji wskutek wniesienia przez ubezpieczonego odwołania i do dokonywania w ramach tej decyzji, określonej treścią i jej przedmiotem, ocen prawnych w tym co do zakwalifikowania danego stosunku prawnego jako rodzącego, z mocy ustawy o ubezpieczeniach społecznych, stosunek ubezpieczeniowy między ubezpieczonym a zainteresowanym.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 2005 roku (III UK 200/04, OSNP 2005/18/292) podkreślono, iż „Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do zbadania ważności umowy o pracę w celu stwierdzenia objęcia ubezpieczeniem społecznym pracowników (art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Identyczne stanowisko zajął również Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 15 marca 2005 roku (III AUa 1435/04, Lex nr 1642265), gdzie podkreślono, iż „organ ubezpieczeń społecznych nawet po uzyskaniu zawartej umowy

o pracę jest uprawniony do badania czy umowa taka faktycznie była wykonywana w warunkach jej wymienionych, ale także czy nie została zawarta dla pozorów lub celem obejścia prawa”.

Tak więc zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle cytowanych przepisów i stanowisk judykatury, niezasadny jest zarzut odwołującego płatnika składek, iż organ rentowy nie jest uprawniony do badania ważności umowy o pracę zawartej pomiędzy M. R. (1) a płatnikiem składek (...) Sp. z o.o.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Natomiast zgodnie z art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Skoro forma wykonywania pracy decyduje o podstawie podlegania ubezpieczeniom społecznym oczywiste jest jak już podniesiono wyżej uprawnienie organu rentowego do kontroli zawieranych umów o pracę, a następnie, w razie sporu, zakres kognicji sądu ubezpieczeń obejmuje badania ważności danego stosunku prawnego.

Wskazać należy, że 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 Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku, II UK 204/09).

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 7 listopada 2019 roku (I UK 26/19, Lex nr 2763816), gdzie podkreślono, iż „dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako naruszająca art. 58 § 1 k.c. lub art. 83 k.c.), lecz to czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O tym zaś czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.”.

Tak więc istotne jest, aby stosunek pracy realizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

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 prawnego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 13 maja 2014 roku, III AUa 1070/13, Lex nr 1493742).

Definicja ustawowa stosunku pracy, zawarta w art. 22 kodeksu pracy, stanowi, że 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. Zatem za podstawowe cechy stosunku pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych, należy uznać dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Powstały w wyniku zawarcia umowy o pracę stosunek prawny musi charakteryzować się wszystkimi wyżej wymienionymi cechami, w przeciwnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że strony łączy stosunek pracy, a jedynie, że została zawarta pewnego rodzaju umowa, mająca za przedmiot świadczenie pracy, nie będąca jednak umową o pracę.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 roku (III UK 30/06) podkreślono, iż ustalenie, że osoba zatrudniona nie była zobowiązana do wykonywania nałożonych na nią obowiązków osobiście jak i również, że w

procesie świadczenia przez nią pracy nie występował element podporządkowania kierownictwu pracodawcy, wyklucza możliwość stwierdzenia, iż w takiej sytuacji doszło do nawiązania stosunku pracy.

W tezie drugiej tego wyroku podkreślono iż „przepis art. 6 ust. 1 pkt 1, a także art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych dotyczą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego pracowników, czyli osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko zawarły umowę o pracę”.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2001 roku (I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564), gdzie podkreślono, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (na przykład brak podporządkowania) nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę.

Tradycyjne pojmowanie podporządkowania, jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy, ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa czas pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 277/99, OSNP 2001 Nr 1 poz. 18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 roku, I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139). Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego, sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego, należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. To uprawnienie pracodawcy uznawane jest przez doktrynę za podstawowy przejaw podporządkowania pracowniczego.

Podobny pogląd zawarł Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 30 kwietnia 2019 roku (III AUa 469/18, Lex nr 2691055), gdzie podkreślono, iż „współcześnie, wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki, pojęcie podporządkowania pracowniczego ewoluuje pod tak zwane podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje do wykonania zadania i decyduje o sposobie ich realizacji, co jednak nie zmienia fakty, że tacy pracownicy, pozostając związani wyznaczonymi regułami organizacji, funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 roku (II UK 451/16, Lex nr 2427158) podniesiono, iż „dla objęcie wspólnika ubezpieczeniem społecznym konieczne jest, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy kategoriałne, wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 maja 2016 roku (III AUa 1693/15, Lex nr 2062046) podkreślono, iż „podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 roku (I PK 488/03, OSNP 2005/10/14) podkreślono, iż „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 obejście prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracowników w procesie świadczenia pracy”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 listopada 2009 roku (III AUa 269/09, OSAŁ 2009/4/38) podkreślono, iż „mimo braku przeszkód, aby prezes zarządu – wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, był pracownikiem spółki, to w sytuacji gdy status pracownika, wykonawcy pracy, został zdominowany przez właścicielski status prezesa zarządu – wspólnika spółki, to wspólnik ten nie podlega ubezpieczeniem społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych, gdyż nie pozostaje on w pracowniczej relacji podporządkowania pracodawcy, w przeciwnym razie oznaczałoby to podporządkowanie wobec samego siebie.”.

Podobny pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Gdańsku, w wyroku z dnia 6 lutego 2017 roku, (III AUa 1514/16, Lex nr 2284959), gdzie podkreślono „tam gdzie status pracownika – wykonawcy pracy – zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie można mówić o pracowniczym zatrudnieniu takiego wspólnika, bowiem nie pozostaje on w pracowniczej relacji podporządkowania”.

Identyczny pogląd wyraził również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 grudnia 2018 roku (III UK 56/18), gdzie podniesiono, iż „założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej wspólnika, który może być również w zarządzie. Jednakże 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.”. zajmując takie stanowisko Sąd Najwyższy powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 roku (II UK 33/10).

Podobny pogląd wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lipca 2017 roku (I UK 8/11, Lex nr 965839), gdzie podkreślono, iż „prezes, który ma większościowe udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, nie może korzystać z ubezpieczenia społecznego jako pracownik”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 7 lipca 2016 roku (III AUa 197/16, Lex nr 2157804) podniesiono, iż „autonomiczne podporządkowanie pracownicze nie wynika z samej relacji zarządu do walnego zgromadzenia czy rady nadzorczej spółki z o.o., to pozycja (relacja) wynikająca z prawa handlowego, natomiast autonomiczne podporządkowanie pracownika jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy, z reguły w szczególnym stosunku pracy. Walne zgromadzenie spółki nie sprawuje kierownictwo wobec zarządu spółki, takiego jak w art. 22 k.p., czyli w relacji właściwej do stosunku pracy. Walne zgromadzenie nie zbiera się i nie podejmuje uchwał dla sprawowania kierownictwa w takim rozumieniu.”.

Zarząd spółki ma swoją samodzielność w prowadzeniu spraw spółki (art. 201, art. 204 § 1 i 2 k.s.h.), a skoro walne zgromadzenie nie sprawuje kierownictwa to również spółka nie sprawuje kierownictwa w rozumieniu art. 22 k.p. wobec zarządu.

Identyczny pogląd wyraził również Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 25 listopada 2016 roku (III AUa 1101/16, Lex nr 2196254).

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 grudnia 2017 roku (III AUa 512/17, Lex nr 2671085) podkreślono, iż „model autonomicznego podporządkowania z pewnością nie dotyczy sytuacji, w której ‘autonomiczne podporządkowany’ miałby być podporządkowany w istocie własnym decyzjom formalnie podjętym jako uchwały wspólników”.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 roku (I UK 211/14, Lex nr 1631899) podkreślono, iż autonomiczne podporządkowanie pracownicze nie wynika z samej relacji zarządu do walnego zgromadzenia czy do rady nadzorczej spółki z o.o. Jest to pozycja (relacja) wynikająca z prawa handlowego, natomiast autonomiczne podporządkowanie pracownika nie jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy, z reguły w szczególnym stosunku pracy. Walne zgromadzenie nie zbiera się i nie podejmuje uchwał dla sprawowania kierownictwa w takim rozumieniu. Zarząd ma swoją samodzielność w prowadzeniu spraw spółki (art. 201 § 1, art. 204 § 1 i 2 k.s.h.). Skoro walne zgromadzenie nie sprawuje kierownictwa, to również spółka nie sprawuje kierownictwa w rozumieniu art. 22 k.p.

Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników.



Zgodnie z poglądem, wyrażanym zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie, celem tej normy prawnej jest ochrona interesów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a pośrednio także jej wspólników i wierzycieli, na wypadek konfliktu interesów, który może się ujawnić w sytuacji, gdy członek zarządu zawiera umowę „z samym sobą”, a więc w sytuacji, gdy po obu stronach umowy występują te same osoby (A. Kidyba, Komentarz k.s.h. do art. 210 oraz powołany przez komentatora dorobek Doktryny, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2010 roku, IV CSK 413/09, Lex nr 677902, z dnia 9 września 2010 roku, I CSK 679/09, Lex nr 622199, uch. Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2010 roku, III CZP 120/09, Biul. SN 210, Nr 1, poz. 10). Przepis art. 210 § 1 k.s.h. nie różnicuje czynności prawnych, wobec czego dotyczy wszystkich umów między spółką, a członkiem zarządu, bez względu na to, czy mają związek z funkcją pełnioną przez niego w zarządzie spółki. Wobec tego również zawarcie umowy o pracę wymaga zachowania wymogów z art. 210 § 1 k.s.h. Wymagane jest więc do tego oświadczenie rady nadzorczej lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników. Należy zwrócić uwagę na zagadnienie skutków jakie niesie ze sobą naruszenie wymogu art. 210 § 1 k.s.h., tj. zawarcia umowy o pracę bez pełnomocnika spółki, powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników.

Trzeba w tej mierze odnotować, iż skutki naruszenia przepisu art. 210 § 1 k.s.h. na gruncie prawa pracy nie są obecnie jednoznacznie oceniane. Początkowo Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę zawarta przez członka zarządu z naruszeniem przepisu art. 210 § 1 k.s.h. jest nieważna i nie może być konwalidowana za pomocą czynności dorozumianych. Wskazany pogląd uzasadniono tym, że wspomniany przepis ma charakter normy *Lex specialis* względem przepisu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 roku, I PKN 489/97, Lex nr 34470, z dnia 14 października 1997 roku, I PKN 319/97, Lex nr 33044, z dnia 4 lipca 2007 roku, I PK 12/07, Lex nr 332891). Należy jednak podkreślić, iż Sąd Najwyższy jak i sądy powszechne zmieniły powyższe stanowisko, uznając, że zawarcie przez spółkę z o.o. z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. nie wyklucza nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem, podkreślając, że dla nawiązania stosunku pracy może także zaistnieć sytuacja faktyczna (bez zachowania wymaganej formy) rozumiana jako zobowiązanie się pracodawcy działającego przez organ uprawniony do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem i świadczeniem tej pracy przez pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 roku, II PK 178/09, Lex nr 577829 – z obszernym odniesieniem się do zagadnienia nieważności umowy, z dnia 8 czerwca 2010 roku, I PK 16/10, Lex nr 607243, z dnia 12 maja 2011 roku, II UK 20/11, Lex nr 885004, z dnia 16 stycznia 2013 roku, II CSK 280/12, Lex nr 1294478, z dnia 13 listopada 2013 roku, I PK 94/13, Lex nr 1448692, z dnia 7 stycznia 2000 roku, I PKN 404/99 OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347, z dnia 5 listopada 2003 roku, I PK 633/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 346, z dnia 6 października 2004 roku, I PK 488/03, lex nr 148506). Zgodnie z powołanymi orzeczeniami stwierdzenie nieważności umowy o pracę z powodu naruszenia art. 210 § 1 k.s.h. nie powoduje automatyczne wyłączenie członka zarządu spółki z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przewidzianych dla pracowników. Kwestia czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, decyduje 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.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia czy organ rentowy zasadnie uznał, iż odwołujący M. R. (1), jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o., nie podlega od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W okolicznościach niniejszej sprawy nie można mówić o podporządkowaniu pracowniczym M. R. (1) wobec pracodawcy, tj. spółki (...), nawet tak zwanym autonomicznym, które jest charakterystyczne dla stanowisk kierowniczych.

Jak podkreślono w stanowiskach judykatury, założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej wspólnika, który może być również w zarządzie, jednak gdy status 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.

Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych we wrześniu 2012 roku, kiedy to zawarto umowę o pracę pomiędzy M. R. (1) a spółką z o.o. (...), M. R. (1) posiadał 50% udziałów w tej spółce (713 udziałów po 500 zł), a drugą połowę

udziałów posiadała jego żona A. R. (1) (713 udziałów po 500 zł). Od dnia 4 marca 2016 roku M. R. (1) posiadał większość udziałów w spółce, czyli ponad 70% (1 084 udziały po 500 zł), a drugim współnikiem był jego syn M. R. (2), który posiadał 342 udziały po 500 zł, czyli 30% udziałów. Dopiero od dnia 13 listopada 2017 roku udziałowcem w spółce (...) byli po około 25% A. R. (1), A. R. (2), M. R. (2) i M. R. (1).

Tak więc w okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 3 marca 2016 roku M. R. (1) posiadał 50% udziałów w spółce, a więc nawet przy przyjęciu, iż zgromadzenie wspólników może sprawować kierownictwo wobec M. R. (1) jako prezesa zarządu spółki (...) w rozumieniu art. 22 k.p., ze względu na taki sam udział M. R. (1) i A. R. (1) są równe, to nie mogło sprawować nadzoru nad odwołującym jako prezesem zarządu z tytułu podporządkowania pracowniczego. Zgodnie z umową spółki (...), Uchwały Zgromadzenia Wspólników mogły zapadać większością głosów.

W okresie od dnia 4 marca 2016 roku do dnia 12 listopada 2017 roku M. R. (1) posiadał ponad 70% udziałów w spółce. Prezes, który ma większościowe udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie może jednocześnie korzystać z ubezpieczenia społecznego jako pracownik.

Sąd Okręgowy nie neguje wprawdzie, iż dopuszczalne jest pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych (w tym także dwuosobowych) spółek z ograniczoną odpowiedzialnością również na stanowiskach w zarządzie spółki, ale tam gdzie status pracownika wykonawcy pracy zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie można mówić o pracowniczym zatrudnieniu takiego pracownika, bowiem nie pozostaje on w pracowniczej relacji podporządkowanej.

Sąd Okręgowy nie podziela również stanowisk odwołujących, iż M. R. (1) jako prezes spółki z o.o. (...) podlegał kierownictwu zgromadzenia wspólników.

Jak już podkreślono w cytowany wyżej stanowiskach judykatury, walne zgromadzenie wspólników nie sprawuje kierownictwa spółki takiej o jakiej mowa w art. 22 k.p., czyli relacji właściwej dla stosunku pracy, ale nawet gdyby przyjąć taki pogląd, to od dnia 1 września 2012 roku do dnia 3 marca 2016 roku M. R. (1) miał 50% udziałów, a od dnia 4 marca 2016 roku ponad 70% udziałów w spółce, co powodowało, iż taki nadzór był niemożliwy.

Zebrany materiał dowodowy nie pozwala przyjąć aby odwołujący M. R. (1) w okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku, kiedy to pełnił funkcję prezesa zarządu spółki z o.o. (...), mogła być wykonywana jako praca podporządkowana pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), czyli wykonywał swoją pracę w reżimie pracowniczym. Przedstawione listy obecności w pracy odwołującego, podpisane umowy w imieniu spółki (...) z kontrahentami spółki, podpisane przez niego rachunki, dokumenty pracownicze nie świadczą o tym, że stosunek pracy był wykonywany w ramach pracowniczego ubezpieczenia społecznego i w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy w warunkach podporządkowania pracodawcy.

Sąd nie neguje, iż odwołujący M. R. (1) wykonywał szereg czynności w spornym okresie zatrudnienia na rzecz spółki, rzecz jednak w tym, że zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala ustalić, że czynności te wykonywał w reżimie stosunku pracy.

Ubocznie należy również podkreślić, iż symptomatyczne było ustanowienie dla M. R. (1) bardzo wysokiego wynagrodzenia za pracę, które początkowo było ustalone w wysokości 20 000 zł miesięcznie, a następnie, od dnia 1 grudnia 2012 roku, podwyższone do kwoty 32 000 zł miesięcznie. Pomimo długotrwałych nieobecności w pracy z powodu choroby, 2013 roku – był niezdolny do pracy przez okres 152 dni z powodu choroby, w 2014 roku – przez 211 dni, w 2015 roku – 180 dni, a w 2016 roku – przez 176 dni, od dnia 1 lipca 2017 roku wynagrodzenie M. R. (1) zostało ustalone w wysokości 50 000 zł miesięcznie. Pozwoliło to w okresie od 2012 roku do 2017 roku pobrać zasiłki chorobowe w wysokości 651 413,41 zł.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku (II UK 69/11, Lex nr 1108830) podkreślono, iż „zawarcie umowy o pracę nie przesądza o ubezpieczeniu społecznym. Organ rentowy może uznać, że była ona fikcyjna, gdy pracownik otrzymuje zbyt wysokie wynagrodzenie, a w krótkim czasie od jej zawarcie idzie na zwolnienie.”

Tak więc, skoro nie doszło do wykreowania stosunku pracy pomiędzy M. R. (1) a spółką z o.o. (...), wobec braku podstawowej cechy jaką jest podporządkowanie pracownicze, to zawarta umowa o pracę z dnia 1 września 2012 roku nie wywołuje skutku w postaci objęcia M. R. (1) pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku.

Mając powyższe na uwadze, zgodnie z art. 477<sup>(14)</sup> § 1 k.p.c., odwołanie M. R. (1) i płatnika składek (...) Serwis Sp. z o.o., jako niezasadne, podlegały oddaleniu, co znalazło odzwierciedlenie w wyroku. Ponieważ nie doszło do nawiązania ważnego stosunku pracy, zaskarżona decyzja organu rentowego, stwierdzająca brak podstaw do objęcia M. R. (1) ubezpieczeniem pracowniczym z tego tytułu odpowiada prawu.

Na marginesie Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, iż nie podzielił stanowiska organu rentowego, a podzielił stanowisko odwołującego płatnika składek, iż zawarcie umowy o pracę przez spółkę z o.o. z członkiem jej zarządu z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h. nie powoduje automatycznie wyłączenie członka zarządu spółki z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przewidzianych dla pracowników.

Jak już wyżej wskazano powołując się na stanowisko judykatury kwestia czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł do ubezpieczeń społecznych, decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest aby stosunek pracy charakteryzował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, gdzie jedną z najważniejszych jest podporządkowanie pracownicze.

SSO Stanisław Pilarczyk