

Sygn. akt IV U 1096/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2019 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Krzywonos
Protokolant:	st. sekr. sądowy Maria Misiuda

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2019 r.

sprawy R. G.

przy udziale (...) Sp. z o.o. w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek odwołania R. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 25 maja 2018r

Nr : (...)

I. oddala odwołanie

II. zasądza od R. G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. kwotę 180 złotych / słownie : sto osiemdziesiąt / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. zasądza od Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Rzeszowie na rzecz adwokata z urzędu M. L. kwotę 90 złotych / słownie : dziewięćdziesiąt / plus VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Sygn. akt IV U 1096/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 lutego 2019 r.

Decyzją z dnia 25 maja 2018 r. (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że R. G. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 3 lipca 2017 r.

W uzasadnieniu powyższego Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazywał, iż R. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 03.07.2017r. Równocześnie od 8 czerwca 2017r. R. G. pełniła funkcję Prezesa jednoosobowego Zarządu. Organ rentowy wskazał, iż spółka (...) została zarejestrowana w dniu 11.04.2013r. R. G. posiada 182 udziały o łącznej wartości 18 200 zł, przy kapitale spółki 20 000 zł. Organ rentowy powołując art. 22 kodeksu pracy podnosił, iż stosunek prawny jaki nawiązał się między R. G. a (...) Sp. z o.o. nie spowodował nawiązania stosunku pracy, gdyż nie posiada cechy kluczowej dla stosunku pracy, tj. elementu podporządkowania pracodawcy. Nie można bowiem ustalić, kto miałby być przełożonym wnioskodawczyni.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła R. G..

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo podnosił, że umowa o pracę zawarta między płatnikiem składek a wnioskodawczynią w dniu 03.07.2017r. jest nieważna w świetle obowiązujących przepisów, tj. art. 210 § 1 k.s.h.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. (uprzednio (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.) została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...) w dniu 11 kwietnia 2013r. Kapitał spółki wynosi 20 000,00 zł. Wspólnikiem spółki od 8 czerwca 2017r. jest R. G. posiadająca 182 udziały o łącznej wartości 18 200,00 zł. Skład zarządu spółki stanowi R. G. – Prezes Zarządu. Pozostałe udziały w liczbie 18 posiada H. D.. Przeważającym rodzajem działalności spółki jest transport lądowy pasażerski, miejski i podmiejski.

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki (...) w dniu 4 lutego 2017r. podjęło m.in. uchwałę nr 4, którą powołało pełnomocnika w osobie H. D. do reprezentowania spółki przy zawarciu umowy o pracę z R. G. powołaną na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki.

W dniu 3 lipca 2017r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. reprezentowaną przez R. G. a R. G. została zawarta umowa o pracę, w której ustalono wymiar czasu pracy 1/4 za wynagrodzeniem 3 000,00 zł i premią 600,00 zł. Powierzono wnioskodawczyni stanowisko Prezesa. Umowę w imieniu pracodawcy podpisała główna księgowa M. J..

Zakres obowiązków dotyczył całości spraw związanych z funkcjonowaniem firmy, a w szczególności zawieranie umów z giełdą transportową, prowadzenie spraw z bankami, rozliczenia kierowców, wystawianie faktur, kompletowanie dokumentacji, wykonywanie przelewów na bieżące opłaty. Wspólnik H. D. zajmował się sprawami technicznymi, jak również w ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczył usługi transportowe na rzecz spółki. Praca wynikająca ze stosunku pracy pokrywała się z pracą wykonywaną przez wnioskodawczynię jako prezesa zarządu spółki. Będąc prezesem zarządu wykonywała te same czynności.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni k 70-71, zeznania świadka A. G. k. 70, zeznania świadka H. D. k. 70, dokumentacja w aktach ZUS, dokumentacja spółki (...), dokumentacja w aktach niniejszej sprawy w szczególności k. 63)

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, albowiem ich autentyczność i treść nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania wnioskodawczyni oraz świadków odnośnie wykonywanych przez R. G. czynności. Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom, jakoby wspólnik H. D. sprawował nadzór nad pracą wnioskodawczyni. Sam H. D. zapytany o tę kwestię, nie był w stanie jednoznacznie określić osoby sprawującej kontrolę, nadzór nad pracą wnioskodawczyni. Stwierdził „jestem tylko wspólnikiem”. Również świadek A. G. nie uczestniczył w rozmowach wspólników i nie miał bezpośredniej wiedzy o wykonywanym przez H. D. nadzorze. Informacje o tym, że wspólnicy ustalają ze sobą sprawy związane z funkcjonowaniem spółki miał ze słyszenia.

W przedmiotowej sprawie spór dotyczy ustalenia, czy R. G. pozostawała w stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie Sąd badał zasadność decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. z dnia 25 maja 2018r. stwierdzającą niepodleganie przez R. G. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 3 lipca 2017 r.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że umowa o pracę zawarta pomiędzy R. G. a (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. jest nieważna (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zgodnie bowiem 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. W przedmiotowej sprawie reprezentacja nie była właściwa. W imieniu spółki umowę o pracę z wnioskodawczynią podpisała główna księgowa, która nie została powołana uchwałą zgromadzenia wspólników na pełnomocnika.

W tej sytuacji rozważyć należy, czy nie doszło do powstania pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek stosunku pracy w sposób dorozumiany.

Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2016 r., poz. 963 j.t.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Obowiązek ten w stosunku do ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego statuują także przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 powołanej ustawy. Na mocy art. 13 pkt. 1 cyt. ustawy pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Skoro forma wykonywania pracy decyduje o podstawie podlegania ubezpieczeniom społecznym oczywiste jest uprawnienie organu rentowego do kontroli zawieranych umów o pracę, a następnie, w razie sporu, zakres kognicji sądu ubezpieczeń obejmuje badanie 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. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. akt II UK 204/09). Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

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 świadczenia pracy, nie będąca jednak umową o pracę.

Jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy, strony podpisały w dniu 3 lipca 2017 r. umowę nazwaną umową o pracę. Wnioskodawczyni na rzecz Spółki wykonywała pewne czynności, przy czym rodzajowo nie odbiegały one w żaden sposób od czynności jakie wykonywała pełniąc funkcję Prezesa. Z zeznań świadków nie wynika, by zakres jej obowiązków uległ przeobrażeniu. Szczególnego znaczenia nabiera tu okoliczność, że wnioskodawczyni pozostaje większościami (...) Spółki (...), a więc jest zainteresowana, by Spółka prowadziła działalność, nawiązywała nowe

i utrzymywała pozyskane już kontakty handlowe, by osiągała rezultat gospodarczy, czyli by prowadzona działalność przynosiła korzyści – zyski.

Nie budzi wątpliwości, iż wykonywanie przez R. G. czynności mogło mieć osobisty charakter, o tyle spornym i wątpliwym w zasadniczym stopniu pozostaje główny element konstrukcyjny stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie wnioskodawczyni swojemu pracodawcy w procesie świadczenia pracy.

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. Dla stwierdzenia, że cecha ta 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 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.

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 (porówn. 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). 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.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że brak jest podstaw do przyjęcia istnienia stosunku pracy z uwagi na brak kierownictwa. W przywoływanym autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Trudno przyjąć istnienie tak zdefiniowanego podporządkowania w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy to sama odwołująca się jako prezes zarządu, wspólnik spółki posiadający w niej 182 udziały o łącznej wartości 18 200,00 zł przy kapitale spółki 20 000,00 zł wyznaczała swoimi decyzjami kierunki działania spółki, jej cele ekonomiczne i strategiczne, ponosząc ryzyko niepowodzenia gospodarczego tego podmiotu prawa handlowego.

W przedmiotowej sprawie brak jest elementu podporządkowania, który to element stanowi o istnieniu stosunku pracy. W sytuacji, gdy brak jest szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy nie ma możliwości ustalenia, że strony łączył stosunek pracy. Trudno przyjąć za wiarygodne, że jako Prezes zarządu i wspólnik posiadający 182 udziały z 200 odpowiada przed wspólnikiem posiadającym 18 udziałów.

Nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia pomiędzy R. G. a (...) Sp. z o.o. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim a pracowniczym statusem odwołującej się, jaka pojawia się w takim przypadku. Koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem. Zatrudnienie R. G. będącej prezesem zarządu i wspólnikiem Spółki, posiadającym w niej 91% udziałów, na podstawie umowy o pracę prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń

społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 r. sygn. akt II UK 34/10, LEX nr 619639). Również przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę, w dużej mierze jest możliwe jedynie przy zaakceptowaniu upraszczającego, a nieraz wręcz fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami danej osoby fizycznej jako wspólnika (i interesami jego spółki), a jej interesami jako pracownika spółki (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., II UK 70/07, OSNP 2008/23-24/366).

Sąd w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 11 września 2013r. sygn. II UK 36/13 (Lex nr 1391783), zgodnie z którym 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.

Powyższe rozważania uprawniają do stwierdzenia, że w rozpoznawanej sprawie, pomiędzy R. G. a (...) Sp. z o.o., nie został nawiązany stosunek pracy, wobec braku konstruktywnego elementu tego stosunku, jakim jest pracownicze podporządkowanie oraz wobec naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego.

Dlatego też Sąd w trybie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł o oddaleniu odwołania z uwagi na jego bezpodstawność.

Orzeczenie o kosztach uzasadnia treść art. 98 k.p.c., § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018r. poz. 265 j.t.) – punkt II wyroku oraz § 15 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2016r. poz. 1715) – punkt III wyroku.