

Sygnatura akt VII U 2606/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

G., dnia 31 marca 2023 roku

Sąd Okręgowy w Gdańsku, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: sekretarz sądowy Katarzyna Jabłońska

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2023 roku w Gdańsku na rozprawie

spraw z odwołań połączonych spraw (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. i M. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o ustalenie istnienia bądź nieistnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. oraz M. G. od decyzji z dnia 13 maja 2022 r. znak: (...); (...)

I. zmienia decyzję pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. z dnia 13 maja 2022 roku numer (...) w ten sposób, że stwierdza, iż M. G. podlega jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2021 roku do nadal;

II. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz M. G. kwotę 180 /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

III. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 180 /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

sędzia Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygnatura akt VII U 2606/22

UZASADNIENIE

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Decyzją z dnia 13 maja 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że ubezpieczona M. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od 1 października 2021 roku u płatnika (...) spółce zoo w G..

W uzasadnieniu decyzji pozwany wskazał, że ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych u płatnika składek od dnia 1 października 2021 roku – w dniu 9 listopada 2021 roku. Od dnia 23 grudnia 2021 roku skarżąca jest niezdolna do pracy w związku z ciążą. Dziecko urodziło się w dniu (...). Od 15 marca 2019 roku skarżąca jest prezesem zarządu płatnika i współnikiem spółki. Ubezpieczona jest zgłoszona również od 1 listopada 2015

roku jako pracownik u innego płatnika od 1 listopada 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem pozwanego w przypadku ubezpieczonej nie występowały cechy identyfikujące stosunek pracy, albowiem nie ma ona przełożonych. Pozwany wskazał, że nie było racjonalnych przesłanek do zatrudnienia ubezpieczonej jako pracownika, gdyż spółka nie zatrudniała wcześniej innej osoby na takim stanowisku. Pozwany stwierdził także, że nie przedłożono pełnomocnictwa udzielonego przez spółkę do zawarcia umowy o pracę pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem. Pozwany zwrócił również uwagę na wątpliwości co do możliwości pogodzenia jednocześnie pracy w spółce płatnika oraz zatrudnienia w innym podmiocie łącznie z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej.

fakt bezsporny - decyzja akta ZUS

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła M. G. oraz płatnik składek (...) spółka zoo w G. /fakt bezsporny/.

(...) spółka zoo została wpisana do KRS w dniu 24 listopada 2014 roku. W okresie od 15 marca 2019 roku do 16 maja 2022 roku prezesem zarządu spółki była ubezpieczona M. G.. Od 16 maja 2022 roku wpisany do rejestru prezesem zarządu spółki jest J. J. M. G. jest współnikiem płatnika. W okresie od 15 marca 2019 roku do 1 października 2020 roku M. G. była jedynym udziałowcem spółki. W okresie od 1 października 2020 roku do 13 listopada 2020 roku M. G. miała 300 udziałów o wartości 15.000 złotych, zaś M. E. miał 200 udziałów o wartości 10000 złotych. W tym okresie J. J. posiadał 500 udziałów o wartości 25000 złotych.

W okresie spornym w sprawie od 13 listopad 2020 roku do 16 maja 2022 roku ubezpieczona M. G. posiadała w spółce 200 udziałów o wartości 10000 złotych. M. E. posiadał 200 udziałów o wartości 10000 złotych. J. J. posiadał 600 udziałów o wartości 30000 złotych. Większościowym współnikiem spółki był J. J..

Od 16 maja 2022 roku, od daty gdy J. J. został prezesem zarządu spółki, udziały jego wynosiły 500 o wartości 25.000 złotych, zaś udziały M. G. i M. E. wynosiły po 250 o wartości 12500 złotych każdego ze współników.

/fakty bezsporne – KRS zupełny – akta ZUS/

W dniu 1 października 2021 roku pomiędzy M. G. a (...) została zawarta umowa o pracę na stanowisku dyrektora zarządzającego, za wynagrodzeniem 21200 złotych brutto miesięcznie. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. W umowie zawarto zakaz konkurencji oraz klauzulę o dostępie do szczególnie ważnych informacji handlowych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jako obowiązki szczególne w umowie określono reprezentowanie firmy, ustanawianie polityki firmy, decyzje w zakresie pozyskania zasobów, politykę kadrową, zatwierdzanie instrukcji i procedur, motywowanie i kontrola pracy i ocena pracowników podległych, korzystanie z dostępnych w firmie źródeł informacji, definiowanie zasad tajemnicy służbowej i handlowej, nadzór nad personelem. Podlegli ubezpieczonej byli wszyscy pracownicy firmy.

Umowa została podpisana pomiędzy M. G. a M. E.. 9 września 2021 roku w siedzibie spółki odbyło się zgromadzenie współników spółki płatnika. W trakcie zgromadzenia podjęto dwie uchwały. W uchwale numer (...) na podstawie art. 210 par 1 ksh udzielono M. E. pełnomocnictwa do reprezentowania spółki w czynnościach związanych z zawieraniem umów pomiędzy spółką a członkami zarządu spółki. W uchwale numer (...) udzielono na podstawie art. 210 par 1 ksh M. E. pełnomocnictwa do reprezentacji spółki w czynnościach związanych z rozwiązywaniem umów z członkami zarządu. Na zgromadzeniu współników reprezentowany był cały kapitał spółki.

/dowód: protokoły i uchwały karta 25-30/

Do początku 2021 roku spółka (...) spółka zoo w G. prowadziła w mniejszym stopniu działalność gospodarczą. W 2021 roku spółka zaczęła intensywnie się rozwijać. Obroty spółki w styczniu 2021 roku wynosiły 905345,47 złotych, zaś w grudniu 2021 roku wzrosły do 1117439,06 złotych. Łącznie obroty spółki w 2021 roku wynosiły 4784346,80 złotych.

/dowód: zestawienie obrotów oraz rachunku zysku i strat karta 17 – 20/

Ubezpieczona M. G. legitymowała się ukończeniem kursu Agenta Celnego jak i kursu Dangerous Goods Regulations – Category 6. M. G. posiada wydany w dniu 29 sierpnia 2011 roku certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym numer (...). W dniu 8 października 2021 roku skarżąca ukończyła szkolenie okresowe z zakresu BHP dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami.

W momencie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2021 roku M. G. legitymowała się ważnym orzeczeniem lekarskim numer (...) wydanym na stanowisko pracy kierownika transportu sekcji kontenerowej – wskazującego na pracę przy komputerze w wymiarze ponad 4 godzin dziennie.

/dowód: teczka akt osobowych kopia – karta 211-234/

W 2020 roku płatnik (...) spółka zoo w G. nie miała zatrudnionych pracowników. W 2021 roku zatrudniono 16 pracowników. W dniu 16 marca 2021 roku zatrudniono pierwszego pracownika, kolejnych zatrudniano w dniach: 4 stycznia 2021 roku /2/, 1 kwietnia 2021 roku /2/, 12 kwietnia 2021 roku, 19 kwietnia 2021 roku, 4 maja 2021 roku, 10 maja 2021 roku, 7 czerwca 2021 roku, 1 czerwca 2021 roku, 1 października 2021 roku /2 osoby/, 6 października 2021 roku. Kolejną osobę zatrudniono w dniu 8 kwietnia 2021 roku.

/dowód: pracownicze zatrudnienie w spółce płatnika karta 16/

M. G. ukończyła studia nawigacyjne na Akademii (...) w G. oraz uzupełniające logistyczne. W 2009 roku zakupiła spółkę płatnika w 100 procentach udziałów. W 2019 roku urodziła pierwsze dziecko. Ubezpieczona w kolejnych latach zbywała udziały w spółce w sposób opisany wcześniej. Od 2005 roku ubezpieczona jest na stałe zatrudniona w firmie (...) agencja celna, gdzie od 2012 roku jest dyrektorem zarządzającym. W (...) M. G. nie posiada udziałów. O ciąży w 2021 roku ubezpieczona dowiedziała się w październiku 2021 roku. Dziecko urodziła w dniu 15 kwietnia 2022 roku. W spółce płatnika w pierwszych latach nie było dużego obrotu. Obrót wzrósł po dołączeniu się innych wspólników. W 2021 roku zysk wzrósł stukrotnie. (...) spółka zoo nie poszukiwała pracownika z zewnątrz na stanowisko dyrektora zarządzającego, albowiem ubezpieczona miała jedno z wyższych kompetencji do wykonywania tej pracy. Takich osób jak skarżąca w skali kraju jest jeszcze jedna osoba w Polsce. Certyfikat kompetencji posiadany przez skarżącą od 2006 roku został użyczony spółce. Bez certyfikatu spółka nie mogłaby pracować. Firma płatnika w 2020 roku nie miałaby z czego wypłacać wynagrodzenia dla ubezpieczonej. Zysk znaczny nastąpił w 2021 roku, co wygenerowało potrzebę zatrudnienia dyrektora. Jako prezes spółki M. G. wykonywała prace administracyjne, wypłaty, podpisywanie umów faktury kosztowe. Jako dyrektor zarządzający odpowiedzialna była za sprawy organizacyjne, magazyn, kontenery. Skarżąca wykonywała pracę z biura w G.. Biuro znajduje się w tym samym budynku, co firma (...) agencja celna.

Po dowiedzeniu się o ciąży przez ubezpieczoną rozpoczęła ona przyszykowanie osoby celem oddelegowania do pracy we W.. Osobą tą był T. S. (1), który od grudnia 2021 roku na stałe zaczął wykonywać pracę we W. i nadzorował tę część pracy we W., którą wykonywała ubezpieczona. Od września 2021 roku spółka (...) tworzyła wiele procedur i rozpoczęto ich wdrażanie. Od 2021 roku został otworzony magazyn spółki we W., który wygenerował wzrost zysków. Po przejściu na zwolnienie lekarskie przez skarżącą jej obowiązki zostały podzielone na wszystkie osoby pracowników biurowych, zaś część z nich przejęta została przez wspólnika. Po udaniu się przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie nikt nie został za nią zatrudniony, albowiem przyuczenie nowej osoby za długo by trwało.

W okresie od października 2021 roku, czy nawet od września 2021 roku do 23 grudnia 2021 roku /data zwolnienia lekarskiego/ ubezpieczona wykonywała przewalutowania, umowy z pracownikami, umowy handlowe. Skarżąca tworzyła te umowy, zaś M. T. je wysyłała. Skarżąca każdego dnia sprawdzała stan magazynu we W., prowadziła codzienne narady z pracownikiem W. odpowiedzialnym za magazyn we W.. W systemie widziała gdzie stoi paleta z towarem, kierownik magazynu sprawdzał czy stan zgadzał się z tym co jest w magazynie. Codziennie po godzinie 16.00 ubezpieczona kontaktowała się z pracownikami. Potrzeba zatrudnienia skarżącej w firmie płatnika istniała wcześniej, ale nie chciała ona konta spółki obciążać w sytuacji, gdy spółka rozwijała się. Ubezpieczona w wieku 36 lat legitymuje się 18 letnim stażem w zawodzie w logistyce. Cała rodzina skarżącej pracuje w firmie logistycznej i specyfika i charakter pracy jest jej dokładnie znany. Ubezpieczona zatrudniała do opieki nad dzieckiem w 2021 roku opiekunkę na 8 godzin

dziennie, w pozostałym czasie dzieckiem opiekowała się ona osobiście naprzemiennie z mężem mającym status osoby bezrobotnej. Wynagrodzenie z umowy o pracę u płatnika przyznane w umowie powódce netto wynosiło 15000 złotych. W firmie płatnika wynagrodzenie to jest wynagrodzeniem osiąganym na stanowisku logistyka.

/dowód: zeznania M. G. karta 292-293 w zw. z 266-269, e protokół karta 272, 294/

W 2020 roku spółka płatnika miała 120.000 złotych obrotów, zaś w 2021 roku spółka miała 4.600.000 złotych obrotu. W czwartym kwartale 2021 roku obrót wzrósł o 2 miliony złotych, zaś w trzecim o jeden milion. W 2020 roku zatrudniona w spółce była jedna osoba. Od października 2021 roku w spółce było więcej dokumentów.

W. R. został zatrudniony u płatnika w marcu 2021 roku jako kierownik oddziału we W., świadczący pracę we W.. W czasie rekrutacji po raz pierwszy poznał M. G.. Rekrutacja polegała na spotkaniu on line również z M. E., skarżącą oraz osobą z HR. W. R. z M. G. współpracował od marca 2021 roku, ale współpraca nasiliła się w okresie od sierpnia/września 2021 roku do świąt. Nasilenie współpracy wiązało się z pozyskiwaniem nowych klientów. W. R. wraz z M. G. ustalał zasady postępowania z klientami, zasady reklamacji. M. G. podejmowała decyzje i pomagała przy przygotowywaniu procedur. M. G. była przełożoną W. R.. W grudniu 2021 roku przyjechał do W. T. S. (1) i objął obowiązki M. G., w zakresie spraw związanych z klientami, akceptacją stawek, faktur. Od maja 2022 roku na stałe we W. stacjonuje prezes spółki, wspólnik większościowy J. J., który wcześniej jako wspólnik przyjeżdżał do W.. Od tego czasu – maja 2022 roku przejął on sprawy związane z pozyskiwaniem klientów, stawkami, przyjęciem i wydawaniem towaru oraz transportem. We W. w marcu 2021 roku W. R. wraz z M. G. zatrudnili dodatkowo osobę do biura oraz 6 magazynierów. Od marca 2021 roku do sierpnia/września 2021 roku kontakty W. R. z M. G. były sporadyczne. Od września 2021 roku stały się kontaktami praktycznie codziennymi. Były wówczas wprowadzone nowe procedury, statystyka, listy obecności, weryfikacja sprzętu. Było bardzo dużo pracy. Od sierpnia 2021 roku każdego poniedziałku była telekonferencja, na której wymieniano informację odnośnie tego co jest na magazynie, co trzeba poprawić. Jak na zwolnienie lekarskie odeszła M. G. to liczba nowych klientów spadła o około 70 procent. Od stycznia do kwietnia 2021 roku magazyn we W. był o około 70 procent wyczyszczony.

/dowód: zeznania świadka W. R. karta 270-271, e protokół karta 272/

Potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej powstała na skutek zwiększenia o 1000 obrotów spółki. W 2021 roku powstała również zatrudnienia pracowników spółki, albowiem działalność spółki objęła dużą skalę. Decyzję o zatrudnieniu ubezpieczonej na powyższe stanowisko podjęli wspólnicy. Wspólnicy mieli wiedzę o zatrudnieniu równoczesnym skarżącej w innej spółce. Zatrudnienie w dwóch spółkach jest praktykowane przez spółki, których udziałowcem jest M. E.. M. G. powinna być zatrudniona od początku września 2021 roku, gdyż temat zatrudnienia dyrektora zarządzającego był dyskutowany już w sierpniu/ wrześniu 2021 roku. Osoba zatrudniona we W. nie mógł sam sobie poradzić z ilością zadań. Powstała sytuacja biznesowa do przyjęcia dodatkowych klientów. M. G. przyjęła to wyzwanie na siebie, co było rozwiązaniem dla spółki najtańszym. M. G. pracowała od września w bardzo dużym rozmiarze dla spółki płatnika, zajmując się obsługą procedur magazynowych, likwidacją szkód, spedycją, strategią rozwoju i rozwojem drobnicy. Czynności wykonywała w biurze w G.. Po udaniu się na zwolnienie lekarskie ubezpieczonej jej obowiązki zostały rozproszone.

Z przyczyn formalnych udziałowiec większościowy nie mógł od razu podjąć pracę na podstawie umowy o pracę, co wynikało z decyzji Urzędu Emigracyjnego. J. J. został zatrudniony dopiero po uzyskaniu zezwolenia w kwietniu 2022 roku na stanowisku dyrektora zarządzającego, przy czym wynagrodzenie mu przyznane wynosiło 10000 złotych netto więcej od wynagrodzenia jakie miała M. G..

M. E., ojciec powódki, nie wiedział w październiku 2021 roku o ciąży ubezpieczonej. Z uwagi na jej relacje małżeńskie w tamtym okresie bardziej spodziewał się decyzji o rozwodzie, aniżeli o ciąży.

W spółce płatnika został zatrudniony w 2021 roku T. S. (1) na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju. Do grudnia 2021 roku pracował on w G., zaś od połowy stycznia 2022 roku zaczął jeździć do W., gdzie przebywał do czerwca – lipca 2022 roku. W 2021 roku po sierpniu była duża zmiana w funkcjonowaniu spółki z uwagi na reklamacje towaru

oraz dużą ilość przybywających klientów. Od tego czasu współpraca T. S. (1) z M. G. stała się bardzo intensywna. Wcześniej komunikacja była bardziej strategiczna, a później dotyczyła pracy operacyjnej. T. S. (1) raportował pracę własną do M. G.. T. S. (1) miał również spotkania ze współnikami spółki. Na spotkaniach były omawiani klienci oraz zapytania w którym kierunku spółka powinna iść. Jednym z projektów spółki w tamtym okresie było przygotowanie do przeniesienia do W., przygotowanie raportów, procedur, projektu biznes E – commerce, projekt neutralnych konsolidacji morskich. Ostatni kwartał 2021 roku był trudny z uwagi na ilość pracy, nowych klientów. T. S. (1) w 2021 roku równocześnie z zatrudnieniem w firmie płatnika był zatrudniony w (...) Agencja (...) na cały etat.

M. T. pracuje również jednocześnie w (...) Agencja (...) oraz w firmie płatnika w 2021 roku na umowę zlecenie. Obie spółki znajdują się w jednym budynku, w G..

/dowód: zeznania świadków M. E. karta 289 – 291, T. S. (1) karta 291 - 292, M. T. karta 292, e protokół karta 294/

M. G. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pod koniec kwietnia 2023 roku ma zamiar wrócić do pracy. Córka ubezpieczonej ma 10 miesięcy. Ubezpieczona karmi piersią, dlatego wcześniej nie wróciła do pracy.

/dowód: zeznania M. G. karta 292-293/

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach ZUS, aktach osobowych skarżącej oraz zeznaniach świadków przesłuchanych w sprawie i zeznaniach ubezpieczonej.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budziły wątpliwości, zaś ich treść i forma nie były kwestionowane przez strony postępowania. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw, także takich, jakie należałoby uwzględnić z urzędu, aby dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego. Dokumenty urzędowe stanowiły zatem dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone (art. 244 k.p.c.), zaś dokumenty prywatne dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.).

Sąd jako wiarygodne ocenił również zeznania świadków oraz zeznania odwołującej się uznając, że były wewnętrznie spójne i logiczne, a ponadto znalazły potwierdzenie w treści zgromadzonych w sprawie dokumentów. Zeznania świadków miały ponadto charakter uzupełniający się wzajemnie i co ważne wszystkie w sposób tożsamy opisywały zarówno stan spółki jak i charakteryzowały osobę i pracę ubezpieczonej M. G..

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania zeznań złożonych przez ubezpieczoną. Sąd zważył, że jej zeznania były zeznaniami strony postępowania, jednak, w ocenie sądu, zeznania te nie były niewiarygodne w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego i doświadczenia życiowego. Sąd zauważył, że zeznania M. G. były spontaniczne, adekwatne do charakterystyki ubezpieczonej jako osoby, która żyje od 18 roku życia pracą zawodową oraz logistyką i spedycją i przez to tym bardziej wiarygodne.

W przedmiotowej sprawie kluczowe znaczenie miało ustalenie, czy M. G. łączy od dnia 1 października 2021 roku do nadal stosunek pracy z pracodawcą - płatnikiem składek (...) spółką zoo w G..

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423 j.t.) dalej jako: ustawa, obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Natomiast zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 10.11.2005 r., sygn. III AUa 2723/04).

Wskazać w tym miejscu należy, iż wykonywanie pracy może odbywać się nie tylko na podstawie stosunku pracy, lecz również w ramach innych stosunków prawnych, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, kontraktu menadżerskiego. Dla ustalenia, czy podstawą świadczenia pracy stanowił stosunek pracy, konieczne jest rozważenie, czy w stosunku prawnym łączącym strony występowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 października 2004 r., I PK 488/03; z 23 października 2006 r., I PK 112/06; z 20 marca 2008 r., II UK 155/07 i orzeczenia tam powołane).

Dla ustalenia, że strony łączył stosunek pracy istotnym jest, czy występowało w nim podporządkowanie o charakterze pracowniczym. Kwestie elementu podporządkowania w ramach stosunku pracy powiązać należy z pojęciem kierownictwa pracodawcy w procesie świadczenia pracy. W doktrynie wyinterpretowanych zostało szereg cech, których wystąpienie pozwala na przyjęcie istnienia pracy podporządkowanej w rozumieniu art. 22 k.p. Przyjmuje się więc, że podporządkowanie pracownika obejmuje nie tylko typowe zależności związane z wydawaniem pracownikowi poleceń, ale również obowiązek świadczenia pracy w określonym miejscu i czasie oraz przestrzeganie zasad organizacji oraz porządku pracy określonego w regulaminie (szersze ujęcie podporządkowania pracowniczego – T. Duraj, Podstawy zatrudnienia menedżerów najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach, Warszawa 2006, s. 384). W rezultacie nie ma wątpliwości, że podległość pracownika ma charakter wieloaspektowy, składają się na nie trzy główne aspekty. Pierwszym z nich jest podporządkowanie organizacyjne: pracodawca określa zasady, jakie obowiązują w zakładzie pracy, wzajemne warunki świadczenia stron, dostarcza pracownikowi narzędzia i środki pracy, organizuje stanowisko pracy, jest organizatorem pracy – decyduje gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy, natomiast pracownik obowiązany jest do przestrzegania reguł porządkowych panujących u pracodawcy, ale też wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (por. np. wyrok SN z 14 lutego 1959 r., IV CR 371/58; J. Żukowska, Umowa o pracę z samym sobą).

Druga płaszczyzna podporządkowania pracowniczego dotyczy poleceń pracodawcy. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy tego kierownictwa będą skonkretyzowane w formie poleceń wydawanych przez pracodawcę; jest to nieodzowny element stosunku pracy i tylko stosunku pracy. Pracodawca uprawniony jest do wyznaczania poszczególnych zadań i wskazywania sposobu ich wykonywania, co może być realizowane w postaci nakazów, zakazów, wskazówek przekazywanych na bieżąco pracownikowi w procesie pracy, zarządzeń, instrukcji, ustnych bądź pisemnych. Obrazowo wskazując, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków zawodowych, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (por. np. J. Piątkowski, Zagadnienia prawa stosunku pracy, Toruń 2000, s. 41; H. Lewandowski, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, przedmiot i granice, Warszawa 1977, s. 22-23). Ostatnim wymiarem kierownictwa pracodawcy jest podporządkowanie represyjne i dystrybucyjne – polega na możliwości karania i nagradzania pracownika.

Przedkładając powyższe na stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony stwierdzić należy, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut postawiony w decyzji organu rentowego, iż umowa o pracę ubezpieczonej została zawarta w sposób sprzeczny z ksh. Zgodnie z art. 210 ksh w umowie pomiędzy spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nią spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Przepis ten ma za zadanie chronić interesy spółki i jego zakres jest szeroki, albowiem dotyczy wszystkich umów pomiędzy spółką a członkiem zarządu, a więc także umowy o pracę.

W tej sprawie, płatnik przedłożył uchwałę zgromadzenia wspólników z dnia 9 września 2021 roku, w której nadzwyczajne zgromadzenie wspólników udzieliło M. E. pełnomocnictwa do reprezentacji spółki w czynnościach związanych z zawieraniem umów pomiędzy spółką a członkami zarządu.

Legitymując się tym pełnomocnictwem M. E. miał prawo do zawarcia umowy o pracę pomiędzy płatnikiem a M. G. będącą jednocześnie prezesem zarządu spółki. Umowa o pracę została zatem ważnie zawarta.

Przechodząc do kwestii związanej z posiadaniem przez ubezpieczoną M. G. udziałów w spółce w dacie zawarcia umowy o pracę, stwierdzić należy, że od 13 listopada 2020 roku do 16 maja 2022 roku ubezpieczona M. G. posiadała w spółce 200 udziałów o wartości 10000 złotych. M. E. posiadał 200 udziałów o wartości 10000 złotych. J. J. posiadał 600 udziałów o wartości 30000 złotych. Większościowym wspólnikiem spółki był J. J.. Ubezpieczona była udziałowcem w 20 procentach, a zatem nie mogła w sposób samodzielny podejmować decyzji w spółce. Również takich decyzji nie mogła podejmować wraz z M. E., albowiem większość udziałów miał wspólnik J. J..

Wskazać należy, że pracownicy mogą zakładać spółki kapitałowe i odwrotnie, założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej wspólnika, który również może być w zarządzie. Nie ma regulacji prawnej zabraniającej takiej konfiguracji. Jak słusznie Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 czerwca 2010 roku II UK 33/10 własność udziału kapitałowego w spółce nie kłóci się z jednoczesną pracą w tej spółce /można doszukiwać się podobieństwa do spółdzielni pracy/. W takiej konfiguracji jednak rozdzielić należy prawo pracy od prawa spółek. Sąd Najwyższy wskazał, że wspólnik dwuosobowej spółki zoo, może wykonywać pracownicze zatrudnienie w spółce i to niezależnie od stanowiska. Znajomość działania spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie czy związanie kapitałowe ze spółką predestynują do zatrudnienia wspólnika jako pracownika.

Powyższe oznacza, że w tej sprawie, nie zaszła okoliczność wyłączająca prawnie możliwość zatrudnienia ubezpieczonej – prezesa zarządu płatnika na stanowisku dyrektora zarządzającego.

Omawiając przesłankę istnienia potrzeby zatrudnienia pracowniczego M. G. stwierdzić należy, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, iż w 2021 roku taka potrzeba istniała.

W ustalonym wcześniej stanie faktycznym Sąd stwierdził, że z zeznań świadków oraz z dokumentacji wynika, że w 2020 roku spółka płatnika miała 120.000 złotych obrotów, zaś w 2021 roku spółka miała 4.600.000 złotych obrotu. W czwartym kwartale 2021 roku obrót wzrósł o 2 miliony złotych, zaś w trzecim o jeden milion. W 2020 roku zatrudniona w spółce była jedna osoba. Od początku 2021 roku spółka zatrudniła łącznie 17 osób. Jak zeznał świadek M. E., spółka płatnika do 2020 roku była spółką niejako uszpioną, w której mało czynności było podejmowanych, pomimo posiadania trzech udziałowców. W 2021 roku nastąpił wzrost działalności biznesowej spółki, który doprowadził do zwiększenia obrotów o 1000 procent. Wskazać należy, że skala obrotu spółki i zwiększenia jej działalności miała charakter bezprecedensowy. Zasady prowadzenia biznesu, działalności gospodarczej powiązane z zasadami doświadczenia życiowego czynią koniecznym stwierdzenie, że w 2021 roku niezbędnym było zarówno zatrudnienie większej ilości pracowników jak i zatrudnienie dyrektora zarządzającego, który jako stanowisko występuje często w spółkach kapitałowych i jest piastowane właśnie przez osobę prezesa. Potrzeba zatrudnienia dyrektora zarządzającego wiązała się z powstaniem prężnego ośrodka spółki we W. i koniecznością nie tylko nadzoru nad wszystkimi pracownikami, ale koordynacji zadań i procesów - od technologicznych, przez operacyjne po naprawcze. Niewątpliwym zaś jest to, że takie czynności wykraczają poza czynności kodeksowe prezesa zarządu czy członka zarządu spółki kapitałowej pełniącego zadania reprezentacyjne.

Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że w 2021 roku w sierpniu/wrzeźniu pojawiła się niezbędność zatrudnienia osoby na stanowisku dyrektora zarządzającego, albowiem pracy było bardzo dużo i zachodził brak możliwości jej koordynacji bez osoby na tym stanowisku. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że na takie stanowisko nie jest łatwo przeprowadzić rekrutację natychmiastową. Spółka generująca duży zysk, napotykająca okazję biznesową do jego zwiększenia poprzez poszerzenie ilości klientów w sposób nagły, potrzebowała zatrudnienia osoby z kwalifikacjami, doświadczeniem, oddaniem oraz zaangażowaniem i wiedzą. Takich osób na rynku raczej w ogóle by nie znalazła, albowiem osoby takie są w czynnym zatrudnieniu, a jeżeli złoży się im kontrofertę, to jako związane własnymi umowami nie mogą z nich w trybie pilnym zrezygnować bez narażania się na odpowiedzialność finansową.

W ocenie Sądu, znajomość rynku pracy, jego mechanizmów, profil własny skarżącej zaprezentowany w sprawie, pozwala na stwierdzenie, że jedyną możliwością dla spółki było zatrudnienie w sierpniu/wrzeźniu/październiku M. G. jako prezesa spółki, udziałowca oraz osoby z kwalifikacjami na stanowisko dyrektora zarządzającego. Oczywistym jest, że dopiero zawarcie umowy generującej dochód pozwalałoby ubezpieczonej na gwarancję jego stałego otrzymywania jako gratyfikacji za pracę dla spółki.

Powyższe argumenty, czynią w ocenie Sądu, niezasadną tezę pozwanego o braku potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej.

Postępowanie dowodowe w sprawie wykazało, zeznaniami M. G., M. E. jak i pozostałych świadków, że ubezpieczona w momencie zawarcia umowy o pracę nie wiedziała o stanie ciąży. Ciąży nie planowała, jej małżeństwo znajdowało się w trudnym okresie, zaś sposób życia skupiający się na pracy zawodowej, a nie własnej osobie, o czym świadczy nawet sposób zeznawania przez stronę w toku postępowania, przeczy możliwości uznania, że mogła zdawać sobie sprawę z faktu bycia w ciąży w momencie podpisywania umowy o pracę.

Hipotetyczne nawet przyjęcie, że o stanie ciąży wiedziała, nie może prowadzić do uznania, iż umowa została zawarta w celu wykorzystania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, skoro powyższe nie wynika z zeznań świadków, potwierdzających niezwykle zaangażowanie M. G. oraz wykonywanie przez nią pracy dla spółki o charakterze nie zarządczym, ale również operacyjnym od co najmniej sierpnia/wrzeźnia 2021 roku. Zatrudnienie pracownice kobiety w ciąży jest chronione i pracodawca nie może w sposób dyskryminacyjny traktować kobiety w ciąży jako kandydata do pracy, jeżeli pod względem kwalifikacji, wiedzy, doświadczenia wygrywa z każdym innym potencjalnym kandydatem, zaś jedyną dyferencją jest ciąża.

Rozważając kolejny argument znajdujący się w decyzji pozwanego, mający zaprzeczyć pracowniczemu zatrudnieniu ubezpieczonej stanowiący o braku podporządkowania, stwierdzić należy, że jest on błędny. M. G., co prawda była prezesem zarządu, ale nie była większościami współnikiem spółki. 20 procent udziałów posiadanych nie dawało jej prawa do decydowania jednoosobowego o kierunku działania spółki.

Zgodnie z art. 244 ksh współnik nie może ani osobiście ani przez pełnomocnika ani jako pełnomocnik osoby głosować przy powzięciu uchwał dotyczących jego odpowiedzialności wobec spółki z jakiegokolwiek powodu, w tym udzielenia absolutorium czy zwolnienia ze zobowiązania. Zakaz ten dotyczy głosowania, co oznacza, że współnik może uczestniczyć w zgromadzeniu współników, ale nie może głosować w tych kategoriach spraw, czyli tak jak w rozpoznawanym stanie faktycznym nie może głosować w sprawie udzielenia absolutorium jemu jako członkowi zarządu spółki.

Zauważyć należy także, że zgodnie z art. 241 ksh zgromadzenie współników jest ważne bez względu na liczbę reprezentowanych w nim udziałów. Udział w zgromadzeniu i głosowanie należy do korporacyjnych praw współników i od nich zależy czy będą z tego prawa korzystać. Powyższy przepis ksh oznacza, że uchwała będzie skuteczna, nawet jeżeli zostanie podjęta przez mniejszościowego współnika. Odstępstwa od tej reguły mogą wynikać z umowy stron lub wynikają z przepisów szczególnych ksh, przy czym umowa spółki może je złagodzić.

Powyższe uregulowania prawne w ksh pokazują, że przy strukturze własnościowej spółki żaden wspólnik nie jest figurantem, ale przy mniejszościowym udziale w spółce, wspólnik mniejszościowy może zostać przegłosowany zarówno w zakresie uchwał dotyczących podstawowych spraw spółki, kierunku jej rozwoju, działania, generowania zysku, jak i udzielenia absolutorium.

U ubezpieczonej jako prezesie spółki doszło do sytuacji, w której podporządkowanie jej osoby jako dyrektora zarządzającego i prezesa miało charakter podporządkowania autonomicznego, które jest podporządkowaniem pracowniczym, ale o charakterze specyficznym, albowiem z odpowiedzialnością przed właścicielami spółki. Ustalony zeznaniami świadków stan faktyczny sprawy, w tym zeznania M. E. oraz T. S. (1) pozwoliły na uznanie, że każda decyzja biznesowa w spółce płatnika, każdy pozyskany klient czy kierunek rozwoju firmy był przedmiotem decyzji wspólników. Ubezpieczona, chociaż autonomiczna jako prezes zarządu wobec innych pracowników, nie była niezależna w stosunku do spółki. Ten rodzaj podporządkowania jest charakterystyczny dla podporządkowania prezesów – pracowników. Sposób wykonywania pracy przez ubezpieczoną w ramach tego podporządkowania nie odbiegał od standardów łączenia funkcji prezesa z zatrudnieniem na rynku, panujących w innych spółkach kapitałowych.

Sąd nie uznał również zarzutu pozwanego jakoby na miejsce ubezpieczonej nie zatrudniono innej osoby po odejściu na urlop macierzyński/zwolnienie lekarskie. Powyższe jest sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym sprawy. Z zeznań świadków, w tym M. E., T. S. (1), W. R. wynika, że M. G. od sierpnia do grudnia – do okresu przedświątecznego, prowadziła spółkę zarówno w zakresie funkcjonalnym jak i operacyjnym. Współpraca pomiędzy placówkami w G. i we W. była stała koordynacyjna i produktywna. W grudniu 2021 roku, gdy M. G. udała się na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki zostały rozdzielone. Główne operacyjne obowiązki przejął T. S. (1), który w tym celu przeprowadził się do W., zaś pozostałe zostały rozdzielone na wspólników i innych pracowników. Spółka płatnika zmierzała jednocześnie zatrudnić jako dyrektora zarządzającego wspólnika większościowego, jednakże z przyczyn administracyjnych, związanych z brakiem zezwolenia urzędu emigracyjnego do maja 2022 roku nie było to możliwe.

Powyższe fakty, w sposób klarowny potwierdzają, że była wielka potrzeba na pracę wykonywaną przez M. G. i praca ta została podzielona na wiele osób w czasie jej nieobecności.

W ocenie Sądu Okręgowego, za nieuzasadniony należy także uznać argument pozwanego dotyczący braku możliwości łączenia przez ubezpieczoną pracy na cały etat w innej firmie z pracą na pełen etat w firmie płatnika. Zauważyć należy, że firma (...), w której ubezpieczona wcześniej była zatrudniona oraz firma (...) spółka zoo, to spółki mieszczące się w jednym budynku. Spółki te są spółkami rodzinnymi. W spółkach spedycyjnych i logistycznych przed 2021 rokiem ubezpieczona pracowała już 18 lat. Jak wynika z zeznań samej ubezpieczonej, praca dla niej stanowi jedną z głównych aktywności życiowych. Można wywieść, że w jej przypadku, nie jest zachowany balans pomiędzy pracą a życiem prywatnym. U osobach tak zaangażowanych w pracę oraz rozwój firmy, zatarta jest granica pomiędzy tymi dwoma sferami. Oceniając możliwość łączenia dwóch etatów przez powódkę, Sąd miał na uwadze to, że w firmach (...), jak wynika z zeznań świadków /T. S. (2), M. T./ praktykowane jest zatrudnienie w dwóch firmach jednocześnie. Wiążąc powyższe okoliczności z charakterystyką osoby M. G., Sąd uznaje, że była ona w stanie łączyć życie zawodowe pracując na dwóch pełnych etatach oraz życie rodzinne /dziecko dwuletnie w domu/, albowiem jej zaangażowanie w proces pracy było ponadprzeciętne, zaś do opieki nad dzieckiem zatrudniała opiekunkę.

Zdaniem Sądu, o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy chęci obejścia przepisów prawa i wykorzystaniu systemu zabezpieczenia społecznego w związku z planowaną nieobecnością w pracy, nie może świadczyć poziom wynagrodzenia określonego w umowie z M. G. na kwotę 21500 złotych brutto. Sąd zauważa, że kwota osiągana netto przez powódkę, to kwota 15000 złotych, a zatem około 3200 euro. 3200 euro netto jako wynagrodzenie w firmie zajmującej się logistyką na stanowisku dyrektora zarządzającego, nie jest wynagrodzeniem wygórowanym /2665 euro netto to wynagrodzenie przeciętne w 2021 roku w Niemczech, podobnie w Hiszpanii/. Sąd zważa, że w maju 2022 roku, a zatem po 7 miesiącach od zawarcia z ubezpieczoną tej umowy, spółka zatrudniła na tym samym stanowisku J. J., ale za wynagrodzeniem o 10000 netto wyższym.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, stan faktyczny sprawy pozwala na pewne uznanie, że M. G. zawarła w dniu 1 października 2021 roku ważną umowę o pracę z pracodawcą, którego jednocześnie była prezesem i umowę tą realizowała wykonując zadania w podporządkowaniu autonomicznym, przy czym były to zadania nie tylko strukturalne, ale w dużej mierze o charakterze operacyjnym dla spółki. Zatrudnienie ubezpieczonej było niezbędne dla spółki w 2021 roku, czego dowodzi również trudność w podzieleniu zadań jakie pozostały po odejściu na zwolnienie lekarskie strony. Ubezpieczona obecnie kończy urlop macierzyński i zamierza powrócić do pracy zawodowej.

Zdaniem Sądu, wszystkie okoliczności ustalone w sprawie, przeczą każdej z wywodzonych przez organ rentowy tezie w decyzji, wbrew której potwierdzają pracowniczy, rzeczywisty charakter zatrudnienia ubezpieczonej, które z mocy prawa obliguje do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd na mocy art. 477¹⁴ kpc zmienił zaskarżoną decyzję w punkcie I wyroku stwierdzając, że M. G. podlega jako pracownik ubezpieczeniom pracowniczym.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono według stawki ryczałtowej i norm przepisanych, na podstawie art. 98 par 1 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W sprawie połączone zostały odwołania dwóch stron, stąd wynagrodzenie ryczałtowe jest należne pełnomocnikowi skarżących w każdej ze spraw. Z tego względu orzeczono jak w punkcie II i III.

Sędzia Joanna Wojnicka – Blicharz