

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 listopada 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że J. P. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom – emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 10 kwietnia 2013 roku. W uzasadnieniu wskazano, że wnioskodawca będąc jedynym wspólnikiem spółki został zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę. Organ wskazał, że brak jest możliwości zatrudnienia samego siebie na etacie będąc jedynym wspólnikiem spółki bo w rzeczywistości brak jest podporządkowania pracowniczego a pracownik faktycznie jest podporządkowany samemu sobie./ decyzja w aktach ZUS/.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosł w dniu 18 grudnia 2018 roku złożył wnioskodawca. W uzasadnieniu podniósł, że zarząd spółki zawsze był wieloosobowy a on podlegał zarządowi a nie prezesowi zarządu./ odwołanie k-3-50dw/. Podczas rozprawy w dniu 16 kwietnia 2019 roku pełnomocnik wnioskodawcy podtrzymał jego stanowisko w sprawie / 00;01;47 CD k- 67/.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie. Podtrzymano argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji/ odpowiedź na odwołanie k- 15-15 odw/.

Podczas rozprawy w dniu 16 kwietnia 2019 roku płatnik składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. reprezentowana przez pełnomocnika przyłączyła się do stanowiska wnioskodawcy / 00;01;47 CD k- 67 /.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. P. została zarejestrowana w KRS w dniu 14 lutego 2013 roku. Wspólnikami spółki w dacie jej rejestracji byli – wnioskodawca posiadający 5 udziałów o łącznej wartości 2 500 zł oraz podmiot o nazwie A. (...) posiadająca 5 udziałów o łącznej wartości 2500 zł. W dniu 16 czerwca 2013 roku w KRS wykreślono wspólnika (...), natomiast udziały po wspólniku przejął wnioskodawca stając się jedynym (...) spółki (...). Organem uprawnionym do reprezentacji spółki od momentu jej powstania jest zarząd. Do składania oświadczeń woli w imieniu zarządu spółki jest uprawniony każdy członek zarządu samodzielnie. Prezesem zarządu od momentu powstania spółki jest wnioskodawca. W okresie od dnia rejestracji spółki do dnia 13 listopada 2013 roku wiceprezesem spółki był T. D. a następnie w okresie od dnia 13 listopada 2013 roku do dnia 20 czerwca 2014 roku M. P. (1) (żona wnioskodawcy), która w tym okresie była wiceprezesem spółki. Od dnia 20 czerwca 2014 roku wiceprezesem spółki został R. B. – teść wnioskodawcy / wypis z KRS , niesporne/.

W dniu 1 października 2018 roku wnioskodawca umową darowizny przekazał na rzecz córki M. P. (2) dwa udziały o łącznej wartości 1000 zł a następnie umową darowizny z dnia 12 kwietnia 2019 roku trzy udziały o wartości łącznej 1500 zł / umowy darowizny notarialne koperta k- 61/.

Spółka (...) nie ma i nigdy nie miała rady nadzorczej / niesporne/.

Spółka (...) zajmuje się przede wszystkim opracowywaniem i produkowaniem autorskich kosmetyków stosowanych po zabiegach operacji plastycznych i dermokosmetyków, których autorem jest wnioskodawca. Wnioskodawca jest autorem wszystkich produktów wytwarzanych pod firmą spółki, technologii opracowania ich składów. Wnioskodawca zajmuje się produkcją kontraktową i wyszukiwaniem kontrahentów, zarządza kompleksowo spółką. Drugi członek zarządu w osobie teścia wnioskodawcy R. B. wykonuje czynności doradcze, zajmuje się rozeznaniem rynku i kwestiami zawierania umów. Zona wnioskodawcy nie jest pracownikiem spółki, prowadzi własną działalność gospodarczą, w ramach której świadczy usługi na rzecz spółki (...). Za usługi te wystawia faktury. M. P. (1) ponadto pomaga wnioskodawcy w prowadzeniu firmy jako jego żona. Firma ma charakter firmy rodzinnej, zatrudnia tylko pięciu pracowników., sprawy kadrowe i księgowe prowadzi firma zewnętrzna / zeznania świadka M. P. (1) 00;13;04 K. L. 00;31;24 CD k- 67/.

Wnioskodawca w spółce zajmował się przede wszystkim tworzeniem produktu ale ponadto opracowaniem technologii produkcji, opracowaniem dokumentacji, badaniami nad bezpieczeństwem produktu, kontaktami z magazynem oraz sprawami logistycznymi oraz produkcją kontraktową. Wnioskodawca świadczył pracę w spółce codziennie, pracował do późnych godzin ./zeznania świadka L. 00;31;24 CD k- 67/.

Sprawami kadrowymi zajmował się firma zewnętrzna. Wnioskodawca samodzielnie wypisywał sobie wnioski urlopowe i wysyłał go do tej firmy. Urlop dopasowywał do ilości pracy w spółce. Korzystał z niego w okresie najmniejszej intensywności prac. W spółce nie ma ewidencji czasu pracy. Co jakiś czas księgowia przesyła wstecznie listy obecności do wypełnienia. Szkolenie BHP wnioskodawca przeszedł w firmie zewnętrznej natomiast szkolił pozostałych pracowników spółki. Ponadto dla wszystkich pracowników były przeprowadzane szkolenia BHP przez firmę zewnętrzną. Decyzje w spółce zawsze były wypracowywane przez wszystkich członków zarządu. / zeznania wnioskodawcy 00;43;36 CD k- 67/.

Umowa o pracę między wnioskodawcą a spółką (...) została zawarta w dniu 14 marca 2013 roku. Wnioskodawca został zatrudniony na stanowisku dyrektora generalnego. Rozpoczęcie pracy zgodnie z umową miało nastąpić w dniu 10 kwietnia 2013 roku.. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Miesięczne wynagrodzenie brutto ustalono na 3000 zł. Do zawarcia umowy z wnioskodawcą został powołany uchwałą walnego zgromadzenia wspólników S. K. . Do umowy dołączono szczegółowy opis stanowiska pracy, w którym wskazano, że wnioskodawca podlega zarządowi firmy/ umowa w aktach osobowych, opis stanowiska, uchwała zgromadzenia wspólników./.

W dniu 1 kwietnia 2015 roku aneksem do umowy o pracę podwyższono wynagrodzenie wnioskodawcy, miesięczne do kwoty 7 000 zł brutto. Aneks do umowy wszedł w życie z dniem 1 kwietnia 2015 roku. Podpisał go pełnomocnik S. K./ aneks w aktach osobowych/.

Aneksem do umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2016 roku zostało podwyższone wynagrodzenie wnioskodawcy do kwoty 9900 zł miesięcznie brutto. Podpisał go pełnomocnik S. K. / Aneks w aktach osobowych/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie opierając się na dokumentach złożonych do akt w tym aktach rentowych oraz zeznaniach wnioskodawcy oraz świadków M. P. (1) oraz K. L.. W ocenie sądu zeznania powyższych osób są wiarygodne. Wzajemnie się potwierdzają oraz znajdują odzwierciedlenie w dokumentach załączonych do akt. Sąd nie dopatrył się żadnych okoliczności pozwalających na ich zdyskredytowanie i odmowę wiarygodności. W ocenie Sądu w sprawie pozostaje do rozstrzygnięcia problem prawny czy zatrudnienie wnioskodawcy mogło mieć miejsce w reżimie pracowniczym.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Jest okolicznością niesporną w sprawie, że do zawarcia umowy o pracę z wnioskodawcą doszło w sposób prawidłowy, w dacie zawarcia umowy spółka posiadała dwóch wspólników, którzy dysponowali taką samą liczbą udziałów. Nie mniej jednak sytuacja ta uległa zmianie kiedy wnioskodawca wykupił wszystkie udziały od wspólnika i został jedynym (...) spółki (...) posiadającym 100% udziałów. Spółka nie miała ponadto żadnego organu nadzorczego, który mógłby sprawować nadzór nad poczynaniami zarządu i jego członków.

W tym miejscu wskazać należy, że stosunek pracy oparty na umowie o pracę przede wszystkim dla swojego istnienia wymaga spełnienia przesłanek wynikających z treści przepisu art. 22§1 k.p. który 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.

Podporządkowanie pracownika pracodawcy jest podstawowym elementem każdego stosunku pracy. Oznacza to, że czynności świadczone „na własną rękę”. Gdzie wiążące decyzje są podejmowane bez żadnej faktycznej kontroli nie

są wykonywaniem pracy w reżimie pracowniczym, czyli podporządkowania pracowniczego . Jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach rozpoznając sprawę o sygnaturze akt IIIAUa 1208/18 , w wyroku z dnia 10 stycznia 2019 roku (LEX nr 2625082) istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. W rozpoznawanej sprawie nie budzi wątpliwości Sądu , że działalnością spółki kierował wyłącznie wnioskodawca zarówno pod względem merytorycznym jak i zarządczym. Z zeznań świadka B. P. jak i samego wnioskodawcy wynika ,że to wnioskodawca był autorem opracowywanych produktów od stworzenia ich receptury , przez proces technologiczny , nadzór po sprzedaż. Bez osoby wnioskodawcy spółka nie miałaby racji bytu i przestałaby istnieć w takiej formie , w której istniała. Ponadto podkreślenia wymaga ,że to wnioskodawca był jedynym udziałowcem spółki do 2018 roku i faktycznie zarządzał własnym kapitałem . Pozostali członkowie zarządu mieli kompetencje doradcze lub zajmowali się stroną techniczną produkcji czy też dystrybucji produktów, natomiast nigdy nie mieli kompetencji w podejmowaniu czynności merytorycznych z uwagi na brak tak szerokiej jak wnioskodawca wiedzy. Faktycznie wnioskodawca nie realizował niczyich poleceń i nikomu nie podlegał w spółce. Sam wyznaczał cele spółki i sposób ich realizacji . Wnioskodawca zarządzał w ramach spółki własnym kapitałem i sam ponosił ryzyko gospodarcze jej prowadzenia. W tym miejscu wskazać należy na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie jaki zapadł w dniu 26 kwietnia 2018 roku w sprawie o sygnaturze akt III AUa 730/17 (LEX nr 252796) gdzie wskazano ,iż w modelu "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych. Jeśli zatem praca wspólnika nie polega na obrocie wyłącznie własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie dochodzi do połączenia pracy i kapitału. Nie jest to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na "własny" rachunek, oddzielona przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. Praca taka wykonywana jest na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa - spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Także wynagrodzenie nie jest pokrywane wyłącznie z kapitału tego wspólnika . Sytuacja taka nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie m. Ponadto jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w swoich rozważaniach - istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. W rozpoznawanej sprawie wnioskodawca sam ustalał godziny pracy , faktycznie udzielał sobie urlopów, decydował o bieżących jak i długofalowych zadaniach spółki oraz samodzielnie decydował o sposobie ich wykonania. W stosunku do wnioskodawcy nie można mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu w procesie pracy. Nie ma również żadnego organu któremu faktycznie podlegałby. Nie sposób bowiem przyjąć ,że w spółce istniało zgromadzenie wspólników bo wnioskodawca był jedynym wspólnikiem. Nikt z ówczesnych wiceprezesów , w spornym okresie czasu nie był jednocześnie wspólnikiem spółki. To że wnioskodawca posiada umowę o pracę zawartą na piśmie , jeszcze w okresie gdy w spółce był drugi wspólnik posiadający 50% udziałów nie oznacza ,że okoliczność ta powoduje ,że może dalej być osoba podlegającą ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. Stosunek ubezpieczeniowy ma bowiem charakter następczy w stosunku do umowy o pracę . Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 4 grudnia 2018 roku jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt IIIAUa 246/18 (LEX 2617813) do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy

jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. W ocenie Sądu organ rentowy trafnie zakwestionował podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez wnioskodawcę z tytułu umowy o pracę od dnia 10 kwietnia 2013 roku, czyli od momentu kiedy wnioskodawca stał się jedynym (...) spółki (...). Trafnie wskazał organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie, że wnioskodawca od dnia 10 kwietnia 2013 roku powinien być zgłoszony do ubezpieczeń jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zgodnie z treścią przepisu art.8 ust 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił odwołanie wnioskodawcy