

Sygn. akt IV P 135/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2021 roku

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reprezentowanemu przez Marszałka Województwa (...)

o zapłatę

I. Oddała powództwo,

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Sygn. akt IV P 135/21

UZASADNIENIE

Powód B. S. wniósł po sprecyzowaniu pozew przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o zapłatę łącznie kwoty 74.542,68zł tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, dwumiesięcznej odprawy i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Wskazał, że nie zgadza się z odmową wypłaty świadczeń ze środków Funduszu Ochrony (...).

Po pierwsze podał, że organ nie wskazał przepisu prawa materialnego, ani formalnego stanowiącego podstawę swojego rozstrzygnięcia. Przywołany na wstępie pisma art. 20 ust. 1 ustawy o ochronie świadczeń pracowniczych jest wyłącznie przepisem o charakterze instrukcyjnym, nakładającym na organ obowiązek zawiadomienia o odmowie wypłaty świadczeń.

Dalej podał, że analiza uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia, prowadzi do wniosku, że zdaniem Organu, skarżący nie podlegał obowiązkowym pracowniczym ubezpieczeniom społecznym oraz nie miał statusu pracownika w rozumieniu art. 10 ustawy o ochronie świadczeń pracowniczych. Niezależnie od wadliwości merytorycznej takiej oceny (o czym dalej), należy wskazać, że w tym przypadku organ dokonał rozstrzygnięcia należącego do kompetencji innych podmiotów. O podleganiu obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rozstrzyga organ rentowy (dyrektor właściwego miejscowo Oddziału ZUS, działający na podstawie umocowania Prezesa ZUS) oraz Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast ocena rodzaju i charakteru węzła obligacyjnego wiążącego strony może też być dokonana bezpośrednio przez sąd.

Niezależnie od zastrzeżeń kompetencyjnych, powód ocenił, że przyjęte rozstrzygnięcie nie ma podstaw prawnych. Organ wydający orzeczenie nie zakwestionował autentyczności przedstawionych mu dokumentów dotyczących zatrudnienia skarżącego w (...) Sp. z o.o.. Nie dokonywał żadnych dodatkowych ustaleń dotyczących faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych przez skarżącego, co oznacza, że nie miał w tym zakresie wątpliwości, co do okoliczności faktycznych. Pomimo tego, zdaniem organu, skarżący nie miał statusu pracownika. Z treści uzasadnienia nie wynika z jakiej okoliczności miałyby to wynikać. Skarżący może jedynie domniemywać, że zdaniem organu czynność zawarcia umowy o pracę była albo pozorna, albo nieważna. Wobec braku uzasadnienia w tym zakresie, skarżący nie może podjąć polemiki merytorycznej.

Jedynie z ostrożności powód wyjaśnił, że w tym przypadku nie miała miejsca pozorność czynności prawnej, ani też jej nieważność.

Podano dalej, że zarzut braku podporządkowania, mający rzekomo decydować o wykluczeniu możliwości istnienia stosunku pracy, jest nieprawidłowy. Cecha podporządkowania, choć istotna, nie jest jedyną cechą stosunku pracy. Nawet jej brak nie powoduje, że nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Ustawodawca w art. 22 § 1 Kodeksu pracy zaliczył do immanentnych cech stosunku pracy także wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego oraz wynagradzanie za wykonaną pracę. Stosunki pracy cechuje odformalizowanie, co z kolei rodzi konieczność badania, w jakich okolicznościach praca jest faktycznie wykonywana. Nie jest właściwe związanie zbyt daleko idących konsekwencji prawnych z wadliwościami o formalnej strukturze czynności dotyczących nawiązania stosunku pracy, (wyrok I UK 162/08). Sąd Najwyższy bardzo słusznie wskazał, że już samo odwołanie się do podporządkowania, jako cechy definiującej umowę o pracę, jest o tyle błędne, że od noweli z 2 lutego 1996 r. Kodeks pracy nie posługuje się terminem podporządkowania, lecz określeniem „pracy pod kierownictwem pracodawcy”. Jest to o tyle istotne, że pojęcia: „podporządkowania” i „kierownictwa” nie są ze sobą tożsame. Kierownictwo nie musi oznaczać bieżącego wydawania poleceń, a do jego spełnienia wystarczy ogólniejsza zależność ekonomiczna. Termin podporządkowania w stosunku pracy nie jest niezmiennym pojęciem. Co innego oznaczał na początku XX wieku, a co innego w wieku XXI. Prawo, będące z założenia spóźnione do zjawisk, które reguluje, musi być interpretowane również przez pryzmat zmieniających się warunków społecznych i rynkowych. Ciężko mówić dzisiaj o tradycyjalistycznym rozumieniu podporządkowania. Dzisiejsze, nazywane jest podporządkowaniem autonomicznym, gdzie bieżące wydawanie poleceń przez przełożonego zastąpione zostaje przez wyznaczanie zadań do wykonania i rozliczanie z ich wykonania. Po drugie, błąd prowadzący do wykluczenia stosunku pracy pomiędzy przykładowo członkami zarządów a spółkami kapitałowymi, polega na mylnym utożsamianiu ról, zbiegających się w tych samych podmiotach. Chodzi o pojęcia: „osoby” lub „organu zarządzającego jednostką” albo „osobę wyznaczoną do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy” (art. 31 § 1 k.p.), „pracodawcę” (art. 3 k.p.), „zarząd”. Tymczasem funkcje te wymagają rozdzielenia. Niezbędne jest również rozdzielenie dwóch odrębnych reżimów prawnych: prawa pracy i prawa handlowego. Jak podkreśla SN, nie można dokonywać oceny działań jednych członków zarządu wobec innych członków zarządu w sprawach z zakresu prawa pracy za pomocą ksh, ale za pomocą kp. Członek zarządu dokonujący czynności z zakresu prawa pracy nie działa w imieniu zarządu, ale działa w imieniu pracodawcy. To również nie zarząd zatrudnia członka zarządu, ale spółka, czyli odrębny podmiot prawa - osoba prawna. Słusznie zauważył Sąd Najwyższy, że nie musi istnieć przeciwieństwo interesów pracodawcy i pracownika - wręcz przeciwnie, jest to wskazane. Dlatego przykładowo wspólnik znajdujący sytuację spółki jest wręcz predestynowany do bycia pracownikiem. To samo można powiedzieć również o członku zarządu - jeśli interesy pracownika i pracodawcy są zbliżone, to ciężko wyobrazić sobie lepszego pracownika.”¹

Sąd Najwyższy konsekwentnie stoi na stanowisku, iż umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz.

190 i z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Jednakże nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Zachodzi ona także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; z dnia 5 października 2006 r., I UK 342/06, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, poz. 40; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772). Przepis art. 83 § 1 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: 1) oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, 2) oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o:

- 1) oddalenie powództwa,
- 2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podtrzymał stanowisko, że przeszkodą do stwierdzenia zgodności wniosku indywidualnego z przepisami ustawy z dnia 13.07.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. 2020, poz. 7) jest brak statusu pracownika. Powód jest większościowym udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - (...) z siedzibą w B. przy ul. (...). Posiada (...) udziałów o łącznej wartości 879.550 zł, natomiast kapitał zakładowy spółki stanowi wartość 880.050,00 zł. Powód w ww. spółce pełni funkcję prezesa zarządu uprawnionego do samodzielnej reprezentacji.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wykazuje zasadniczą sprzeczność między statusem właścicielskim i pracowniczym. 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. Łączenie kapitału i pracy pozostaje w kolizji z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r. II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159).

Dalej podano, że Syndyk Masy Upadłości złożył w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w T. wykaz zbiorczy niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, w którym pierwotnie ujął należności powoda, jednakże po weryfikacji wykazu zbiorczego swój wniosek ograniczył i powoda pominął. Syndyk na etapie składania wykazu zbiorczego do Funduszu udostępnił pozwanemu wypowiedzenie umowy o pracę, w którym powód dokonał czynności sam ze sobą.

W aktach osobowych pracownika są dwa identyczne w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, podpisane raz przez prokurenta spółki (oświadczenie przedłożone przez powoda jako załącznik do wniosku indywidualnego), innym razem przez samego B. S. (oświadczenie przedłożone przez Syndyka w toku rozpatrywania wykazu zbiorczego niezaspokojonych roszczeń pracowniczych). Jest oczywiste, że w obrocie prawnym nie mogą istnieć dwa dokumenty na okoliczność jednej czynności prawnej, jaką było oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zatem przy składaniu ww. oświadczeń woli przez (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. doszło do naruszenia przepisów prawa (nie tylko przepisów prawa pracy). Pracodawca, w imieniu którego działał powód jako zarząd spółki naruszył art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych oraz § 21 umowy spółki (...) spółka z o.o., zgodnie z którym w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje pełnomocnik powołany uchwałą Zgromadzenia Wspólników. Zarówno umowę o pracę w dniu 04.11.2016 r. na stanowisku dyrektora generalnego, jak i jej wypowiedzenie zostało podpisane przez prokurenta M. Z., która została wpisana do rejestru sądowego na podstawie postanowienia sądu rejestrowego z dnia 01.04.2016 r.

Zgodnie z art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna (nieważność bezwzględna).

W okolicznościach sprawy, powód będąc współnikiem większościowym zachował pozycję dominującą, co przełożyło się na tryb nawiązania stosunku pracy i jego rozwiązania. Doszło do skrzyżowania kompetencji powodujących zobowiązanie współnika do wykonywania swoich własnych poleceń jako prezesa zarządu. Spółka co do zasady nie może być pracodawcą tego współnika. W tym stanie rzeczy wniesiono jak na wstępie.

Z ostrożności procesowej podniesiono, że Syndyk nie uznał roszczeń powoda, a jedynie stwierdził, że w księgach rachunkowych B. (...) sp. z o. o w upadłości na dzień przed ogłoszeniem upadłości figurują kwoty niewypłacone powodowi - łącznie na wartość 74.542,68 zł. Zatem powód formalnie nie legitymuje się zaświadczeniem pracodawcy potwierdzającym wysokość niezaspokojonych roszczeń płacowych. Ponadto powód dochodzi kwoty 74.542,68 zł, co przekracza granice kwotowe ochrony roszczeń pracowniczych, o których stanowi art. 14 ust. 2 i 3 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.

Sąd ustalił co następuje:

Spółka (...)z.o.o. została zawiązana przez powoda J. S., a także M. Z. i P. J.. Siedzibą spółki była B..

Spółka zatrudniała 30-40 osób. Przedmiotem działalności była produkcja i sprzedaż etykiet samoprzylepnych.

Powód był większościowym udziałowcem spółki (...) udziałów o łącznej wartości 879.550 zł, natomiast kapitał zakładowy spółki stanowił wartość 880.050,00 zł. M. Z. i P. J. mieli po 10 udziałów o łącznej wartości 500zł dla każdego z udziałowców.

W 2019 r. powód odkupił udziały P. J.. W 2019r. B. S. i M. Z., która pełni w spółce funkcję prokurenta stanowili Zgromadzenie współników uprawnione do powołania członków zarządu.

Powód w spółce pełnił funkcję prezesa zarządu uprawnionego do samodzielnej reprezentacji. Spółka nie miała innych członków zarządu.

Dowód : odpis KRS Numer KRS: (...) k.43-46, przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 października 2021r. od 00:16:17 k.92v-94, lista osób uprawnionych do powoływania zarządu k.57, postanowienie Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z 01.04.2016 (w aktach rejestrowych spółki k. 145), tekst jednolity umowy spółki (...) sp. z o.o. (w aktach rejestrowych spółki k. 58-64

Uchwałą współników z dnia 2.11.2016 M. Z. została ustanowiona pełnomocnikiem zgromadzenia współników. M. Z. w dniu 4.11.2016r. zawarła z powodem pisemną umowę o pracę na stanowisko dyrektora generalnego. Nad dyrektorem generalnym- powodem organem nadrzędnym był zarząd, który reprezentował także powód.

Dowód : umowa o pracę powoda z dnia 04.11.2016 r. k.56, przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 października 2021r. od 00:16:17 k.92v-94

Powód wykonywał codziennie w spółce szereg czynności: zajmował się nadzorem nad produkcją, kontrolą sprzedaży, handlowców kontrola płatności, podpisywał umowy. Powód ma wykształcenie techniczne. Obroty spółki wynosiły 8-12 milionów rocznie.

Dowód : przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 października 2021r. od 00:16:17 k.92v-94

W okresie od 26.02.2020 r. do 30.06.2020 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 29 maja 2020r. powód podpisał swoje rozwiązanie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie ze strony Spółki także podpisał powód. Potem pismo takiej samej treści za Spółkę podpisała M. Z..

Dowód : przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 21 października 2021r. od 00:16:17 k.92v-94

W lipcu 2020r. został zgłoszony wniosek o upadłość spółki, którą ogłoszono w dniu 6 listopada 2020r. .

bezsporne

Powód złożył wniosek z dnia 3.02.2021r. o wypłatę ze środków FGŚP kwoty 74.542,68 zł, na którą składały się następujące roszczenia:

- 1) odprawa pieniężna na podstawie ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz.U.2018.0.1969) w wysokości 25.483,98 zł
- 2) odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia w wysokości 25.483,98 zł
- 3) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za 39 dni w kwocie 23.574,72 zł

Dowód : wniosek indywidualny z dnia 03.02.2021 r. (wpływ do WUP 05.02.2021 r.) k.40-42

Do wniosku powód dołączył świadectwo pracy z dnia 30.06.2020 r. z informacją o zatrudnieniu na stanowisku Dyrektora Generalnego, z okresem zatrudnienia od 04.11.2016 r. do 30.06.2020 r. W pkt. 5. świadectwa umieszczona została informacja o zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia na podst. art. 36(1) § 1 k.p. od 01.07.2020 r. do 31.08.2020 r. W pkt. 13 świadectwa pracy umieszczono informację o okresach nieskładkowych, powód był niezdolny do pracy m.in. w okresie od 26.02.2020 r. do 30.06.2020 r., tj. w okresie, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia.

Dowód : rozwiązanie umowy ze skróconym okresem wypowiedzenia k.51, świadectwo pracy z dnia 30.06.2020 r. k.52-53

Pozwany odmówił wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o czym poinformował powoda pismem z dnia 19.03.2021 r.

Dowód: odmowa wypłaty świadczeń ze środków FGSP z dnia 19.03.2021 r.k.47-49

Syndyk Masy Upadłości złożył w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w T. wykaz zbiorczy niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, w którym pierwotnie ujął należności powoda, jednakże po weryfikacji wykazu zbiorczego swój wniosek ograniczył i powoda pominął. Syndyk skierował do powoda pismo z dnia 4 marca 2020r. iż według dokumentacji i ksiąg rachunkowych spółki na dzień przed ogłoszeniem upadłości figurują niewypłacone powodowi kwoty z tytułu odprawy w wysokości 25.483,98 zł, odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia w wysokości 25.483,98 zł i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w kwocie 23.574,72 zł.

Dowód: pismo z dnia 4 marca 2021r. k.55,

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o dowody z dokumentów oraz przesłuchanie powoda. Sąd dał im wiarę w jakim były zbieżne, logiczne oraz zgodne przepisami prawa.

Sporne w sprawie było czy zatrudnienie powoda miało charakter zatrudnienia pracowniczego. Powód pownosił, że jego umowa o pracę została zawarta prawidłowo oraz, że faktycznie wykonywał obowiązki dyrektora generalnego.

Przepis art. 22 § 1 k.p. zawiera ustawową definicję pojęcia „stosunku pracy”. Zgodnie z tym przepisem 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. Jak więc wynika z analizy cytowanego przepisu, stosunek pracy jest dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie i uprawniona i zobowiązana,

przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony tegoż. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobligowany do wykonywania pod kierownictwem pracodawcy określonej pracy we wskazanym przez pracodawcę miejscu i czasie. Z kolei w myśl przepisu art. 22 § 1 (1) k.p. - zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i doktryną prawa pracy, stosunek pracy ma swoisty charakter prawny, który wyraża się w jego cechach odróżniających go od stosunków cywilnoprawnych i administracyjnych, w ramach których świadczona jest praca. Są to takie właściwości jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. W szczególności istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (wyrok SN z 25.11.2005. I UK 68/05 Wokanda 2006/4/26)

W ocenie sądu w sprawie nie można było ocenić aby powód wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy, gdyż faktycznie sam sobie podlegał. Przyznał to także powód w zeznaniach podając, że nad dyrektorem generalnym-powodem organem nadrzędnym był zarząd, który reprezentował także powód. Dodatkowo powód był nie tylko jedynym członkiem zarządu ale także udziałowcem spółki, który posiadał ponad 99% udziałów. Jak wynika z zeznań powoda podejmował właściwie wszystkie decyzje w spółce. Przychodził także podczas choroby aby zajmować się spółką i zwolnieniami pracowników. Trzeba wskazać, że prokurent samoistny mógł zastępować powoda także w sprawach z zakresu prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono również, że 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. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować, jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. powołane przez skarżącego wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 5, s. 268-271 i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11- 12, poz. 145 i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225 i przytoczone w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo). W najnowszym orzecznictwie -postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2020 r. III UK 307/19, Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2021 r. III UK 156/21 także podzielono stanowisko, że 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.

W ocenie Sądu Rejonowego z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie. Wynika powyższe z wielkości udziałów powoda oraz jego zadań w spółce. Sąd Rejonowy podzielił argumenty prawne podane w/w orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W myśl art. 11 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy w razie niewypłacalności pracodawcy są zaspokajane roszczenia pracowników, o których mowa w art. 10, a także byłych pracowników oraz uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika.

W sprawie zbędne było ustalenie czy powoda łączyła ze spółką umowa cywilnoprawna, gdyż świadczenia, których powód się domagał to świadczenia z zakresu prawa pracy. Nie zachodziły zatem przesłanki do wypłaty wskazanych w art. 12 ust.2 cyt. ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. należności z tytułu:

d)

odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

e)

ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 Kodeksu pracy, przysługującego za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający,

f)

odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy,

Dodatkowy argument pozwanego o przekroczeniu przez powoda maksymalnej wysokości świadczeń określonej w art. 14 cyt. ustawy był słuszny, lecz argumenty wskazane uprzednio o braku pracowniczego zatrudnienia, zdecydowały o oddaleniu powództwa.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art 98 kpc. Wysokość stawki pełnomocnika pozwanego określono na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).