



Sygn. akt II UK 33/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku J. B. i P. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
z udziałem zainteresowanego A. Spółki z o.o. w W.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 czerwca 2010 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 3 lipca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 3 lipca 2009 r. oddalił apelację pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 6 października 2008 r., który po ponownym rozpoznaniu sprawy zmienił decyzje

pozwanego z 26 maja 2003 r. i ustalił, że wnioskodawcy J. B. i P. S. podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 grudnia 2002 r. z tytułu pracowniczego zatrudnienia w spółce z o.o. A. Rozstrzygnięcie odnosiło się do stanu faktycznego w którym wnioskodawcy pierwotnie w ramach spółki cywilnej prowadzili hurtownię książek, potem (w 1994 r.) rozszerzyli działalność o produkcję i sprzedaż kalendarzy. W 2002 r. działali już jako spółka jawna, a od 29 listopada 2002 r. jako spółka z o.o. Wnioskodawcy byli jedynymi wspólnikami i członkami zarządu spółki. Zgromadzenie wspólników powołało pełnomocnika i 1 grudnia 2002 r. reprezentowana przez niego spółka zawarła umowy o pracę z wnioskodawcami, z P. S. na stanowisku dyrektora do spraw finansowych i z J. B. na stanowisku projektanta kalendarzy z wynagrodzeniami po 4.462 zł. Spółka miała dwa zespoły: jeden produkcyjno-projektowy a drugi handlowo-marketingowy. J. B. odpowiadał za projektowanie i produkcję a P. S. za finanse, handel i marketing. Obaj wykonywali uzgodnioną pracę, która wymagała wzajemnej współpracy zespołów. Sąd Okręgowy uznał, że zawarcie umów o pracę ze spółką było prawidłowe (art. 210 k.s.h.), zatrudnienie spełniało warunki z art. 22 k.p. i stanowiło podstawę ubezpieczenia pracowniczego zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego potwierdził, że wnioskodawcy wykonywali umówioną pracę na rzecz spółki. Zawarcie umów o pracę nie miało na celu jedynie uzyskanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jako że niezdolność do pracy P. S. wynikała z wypadku w drodze z pracy do domu 8 stycznia 2003 r. Nie zakwestionowano także zwolnień lekarskich J. B. Niezasadnie pozwany kwestionował brak podporządkowania pracodawcy, gdyż wnioskodawcy byli zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, z konkretnie wyznaczonym zakresem obowiązków, a nie jako członkowie zarządu spółki. Zarządzanie spółką było inną sferą ich działalności, niezależną od zadań z umów o pracę. Spółka miała niewielu (6) pracowników. Zatrudnienie członków zarządu, posiadających konkretne umiejętności, którzy mogli łączyć kierowanie spółką z inną pracą było uzasadnione ekonomicznie. Okoliczność, że w skład zarządu wchodzi osoby będące także pracownikami nie może sama w sobie świadczyć o braku podporządkowania pracowniczego w sferze świadczenia pracy.

Skarga kasacyjna zarzuciła naruszenie prawa materialnego, poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 22 § 1 k.p., wyrażające się w orzeczeniu o podleganiu pracowniczym ubezpieczeniom społecznym osoby, która nie świadczyła pracy pod kierownictwem pracodawcy, gdyż wykonywała jako pracownik czynności inne niż zarządzanie przedsiębiorstwem i podlegała zarządowi spółki. Skarga wskazała na istotne zagadnienie prawne, polegające na ustaleniu, czy w zakresie podmiotowym normy prawnej art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych mieści się osoba, wchodząca w skład zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a jednocześnie świadcząca pracę pod kierownictwem zarządu tej spółki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawa skargi kasacyjnej nie jest uzasadniona i dlatego została oddalona.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa o sus) pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Natomiast zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Podstawa skargi nie stawia zarzutu naruszenia innych przepisów (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), stąd dla uznania spornego ubezpieczenia ważne jest tylko to czy wnioskodawcy byli pracownikami w spółce, której byli jedynymi wspólnikami i członkami zarządu.

Zarzut skargi, iż nie wykonywali pracy pod kierownictwem pracodawcy opiera się tylko na przepisie art. 22 § 1 k.p. Skarga nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Z argumentacji skargi wynika, iż skarżący w ogóle wyklucza dopuszczalność powstania stosunków pracy wspólników dwuosobowej spółki z o.o. z tą spółką, pełniących funkcje zarządu spółki, w sytuacji gdy jednocześnie jako pracownicy wykonywali inne czynności niż zarządzanie spółką, gdyż wówczas podlegaliby zarządowi spółki, czyli sobie samym. Według skarżącego niemożliwe (prawnie) jest

jednoczesne wykonywanie przez tę samą osobę zarządzania spółką za pracodawcę (art. 3¹ § 1 k.p.) i podleganie kierownictwu pracodawcy (art. 22 k.p.). Przeczy to konstrukcji stosunku pracy z braku pracowniczego podporządkowania, gdyż ta sama osoba nie może być jednocześnie pracownikiem i reprezentować pracodawcy.

Stanowisko to nie jest zasadne i w granicach zarzutów skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) wskazać należy na następujące kwestie.

1. Nie ma zasadniczej kolizji pomiędzy prawem pracy a prawem o spółce z o.o. co do pracowniczego zatrudnienia członków zarządu. Wątpliwości (zastrzeżenia) wyrażane w doktrynie ostatecznie upadają wobec uregulowania w samej ustawie, że pełnienie funkcji w zarządzie może łączyć się z zatrudnieniem w spółce na podstawie stosunku pracy (art. 203 § 1 ustawy z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych - dalej „k.s.h.”). Ta sama osoba może być wspólnikiem spółki, pełnić funkcję jej zarządu i być zatrudniona przez tę spółkę jako jej pracownik. Inna sytuacja występuje w jednoosobowej spółce z o.o., której jedyny wspólnik jest jedynym członkiem zarządu. W spółce wieloosobowej (nawet dwuosobowej) nie ma umowy o pracę „z samym sobą”, jak też nie zachodzi tu sytuacja wykluczająca podporządkowanie pracownicze z art. 22 k.p.

Spółka z o.o. ma odrębny byt prawny i stąd należy oddzielić prawa i obowiązki jej wspólnika wynikające z udziału kapitałowego (wkładu) w spółce od zatrudnienia w niej jej wspólnika jako pracownika. Pracodawcą jest więc spółka. Zarząd spółki jedynie reprezentuje pracodawcę (osobę prawną - art. 38 k.c.). W przepisie art. 22 § 1 k.p. chodzi zaś o „kierownictwo” pracodawcy a nie samego zarządu. To, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3¹ § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki „kierownictwa pracodawcy” (art. 22 § 1 k.p.). Problem ten był analizowany w odniesieniu do pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółki. W orzecznictwie zwrócono już uwagę, że zakresem tego „kierownictwa” w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu obejmować należy zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy (wyrok z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNP

2000 nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna OSP 2000 nr 12/177; wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5).

Błędne byłoby jednak założenie, że skoro ustawodawca dopuszcza pracownicze zatrudnienie członków zarządu spółki z o.o. (kapitałowej), to tym samym zatrudnienie pracownicze członków zarządu w tej spółce ogranicza tylko do pełnienia funkcji w zarządzie (art. 203 § 1 k.s.h.). W sprawie objętej skargą członkowie zarządu nie mieli podwójnego zatrudnienia, gdyż funkcji w zarządzie nie pełnili na podstawie umów o pracę. Natomiast umowy takie wnioskodawcy zawarli dla wykonywania innej pracy związanej z działalnością (produkcyjną, handlową) spółki.

2. Sedno skargi opiera się na twierdzeniu, że zarząd spółki nie mógł egzekwować podporządkowania pracowniczego podmiotowo (personalnie) wobec samego siebie. Jednakże w prawie spółek (k.s.h.) nie ma innych standardów takiego podporządkowania niż przyjmowane (określane) na gruncie prawa pracy. Standardów podporządkowania pracowniczego nie należy zatem poszukiwać, a już na pewno w pierwszej kolejności, w prawie spółek. Podporządkowanie pracownicze tzw. „autonomiczne”, które skarżący dopuszcza tylko do sytuacji członków zarządu spółek zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, również nie zostało określono na podstawie prawa spółek. Konsekwentnie skarżący nie może dokonywać oceny (weryfikacji) podporządkowania pracowniczego przez pryzmat art. 208 § 3 i 5 k.s.h. Przepisy te dotyczą wzajemnych stosunków członków zarządu a nie nadzoru na pracownikami spółki. W tym zakresie zastosowanie ma prawo pracy, stąd polecenie pracodawcy kierowane do pracownika nie musi być poprzedzone uchwałą zarządu spółki.

3. W prawie pracy nie jest wykluczone, iż zarządzający przedsiębiorstwem może być nadto zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie jako pracownik na stanowisku, które w zakresie obowiązków (pracy) jest odrębne od zarządzania. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że takie rozwiązanie nie może być stosowane w spółce z o.o. w odniesieniu do członka jej zarządu.

Skarżący wyklucza, aby wspólnik dwuosobowej spółki i członek zarządu był jednocześnie pracownikiem, gdyż w takiej sytuacji nie ma pracy pod kierownictwem

pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Zakłada zatem, że pracownicze zatrudnienie nie mogło w ogóle powstać.

Zarzuty skargi nie podważają jednak samych umów o pracę. Zgodnie z art. 210 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Tak było w sytuacji wnioskodawców, gdyż umowy o pracę zawarł z nimi w imieniu spółki pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Taki sposób reprezentacji spółki - a chodzi wszak w nim o jej interesy - legitymizuje zawarcie umowy o pracę nie tylko na stanowisku członka zarządu lecz również zawarcie przez członków zarządu umów o pracę na innych stanowiskach w spółce. Nie było dublowania umów o pracę, gdyż w tej sprawie, członek zarządu funkcji tej nie łączył z umową o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 2007 r., II PK 26/07, LEX nr 477590). Wnioskodawcy jako pracownicy spółki mieli inne obowiązki (zadania) niż funkcja w zarządzie. Zarząd spółki nie był jednoosobowy i pracownik - jednocześnie członek zarządu - w zatrudnieniu pracowniczym nie podlegał samemu sobie.

Innymi słowy członka zarządu jako pracownika zatrudnił nie zarząd lecz spółka i skoro umowy o pracę zostały zawarte zgodnie z prawem (art. 210 § 1 k.s.h.), a przy tym skarga nie kwestionuje świadczenia pracy w zatrudnieniu, to pozostaje do rozważenia czy zarzuty podstawy skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) podważają rozstrzygnięcie o pracowniczym zatrudnieniu. Odpowiedź jest negatywna. Skarżący uważa, że z braku pracowniczego podporządkowania nie spełnił się istotny warunek zatrudnienia (*sine qua non*) i dlatego nie ma stosunku pracy. Rzecz jednak w tym, że nie została zakwestionowana sama umowa o pracę. To jej strony (spółka i pracownik) zdecydowały o nawiązaniu stosunku pracy i umówiły się na zatrudnienie pracownicze. Skarga kasacyjna nie stawia zarzutu nieważności umowy o pracę (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.) czy wad oświadczenia woli (art. 82 k.c. i nast.). Byłaby to też sytuacja szczególna skoro jednocześnie nie kwestionuje się wykonywania umówionej pracy. Rozważenia wymagałoby czy można uznać za nieważną część czynności prawnej, nawet gdyby uznać, że podporządkowanie pracownicze stanowi przesłankę przesądzającą o stosunku pracy. Wówczas powstałaby też konieczność oceny, czy co do

pozostałych postanowień (części) umowa pozostaje w mocy i czy z racji wykonywania zatrudnienia (świadczenia pracy) nie stanowi podstawy podlegania ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu. Skoro jednak same strony uznały że należy zawrzeć umowy o pracę, to tym samym zdecydowały czy praca będzie wykonywana pod kierownictwem pracodawcy. Nie ma wszak ustawowego modelu pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy. W zatrudnieniu pracowniczym można wskazać wiele różnych przykładów stanowisk pracy, w których znaczenie główne mają zadania (obowiązki), jakie pracownik wykonuje a nie kierownictwo pracodawcy. W takich sytuacjach polecenia pracodawcy nie muszą być w ogóle wydawane, a zwłaszcza tylko po to, aby w ten sposób legitymizować stosunek pracy.

4. Niezasadnie zakłada się też że spółka nie mogła egzekwować podporządkowania. Zarząd spółki był dwuosobowy i każdy z członków zarządu już jako pracownik spółki miał wyznaczony zakres obowiązków (zadań) różny od funkcji w zarządzie. Zarządzanie spółką, w tym kontrola pracowników, należą do podstawowych obowiązków zarządu spółki. Zaniechanie ich może prowadzić do odpowiedzialności zarządu (art. 293 k.s.h.). Zarząd spółki i zatrudnienie pracownicze oparte są na innych podstawach prawnych (prawach i obowiązkach). Może być więc i tak, że niezależnie od ustawowego trybu nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z członkiem zarządu (art. 210 § 1 k.s.h.), w zakresie poleceń dotyczących jego pracowniczego zatrudnienia na innym stanowisku niż funkcja w zarządzie, będzie on musiał podporządkować się poleceniom osób wykonujących czynności za pracodawcę (art. 3¹ § 1 k.p.).

Ponadto w ocenie czy zachodzi podporządkowanie pracownika pracodawcy, nie należy zakładać, że sprawdza się ono tylko wtedy gdy istnieją przeciwne interesy pracownika i pracodawcy (spółki). Pracownicy mogą zakładać spółki kapitałowe i odwrotnie, założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej jej wspólnika, który może być również w jej zarządzie. Własność wkładu (udziału) kapitałowego w spółce nie kłóci się z jednoczesną pracą w tej spółce (można tu doszukiwać się określonego podobieństwa do spółdzielni pracy). Rozdzielić należy jedynie prawo pracy od prawa spółek, a przede wszystkim standardów podporządkowania pracodawcy nie należy poszukiwać na gruncie tego ostatniego.

Nie można wszak stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej. W sprawie ustalono, że była potrzeba pracy dla spółki, którą wnioskodawcy już uprzednio wykonywali jako wspólnicy spółki jawnej (cywilnej). W orzecznictwie powiedziano już że: „Nie może być tak, że wspólnik, który jest w stanie podolać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej” (cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08).

5. Wreszcie skarżący nie powinien pomijać, że podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają generalnie z wykonywania pracy (zatrudnienia), a nie z samego udziału kapitałowego w spółce. Przy niekwestionowanym wykonywaniu pracy, trudno byłoby zatem uznać, że nie stanowi ona podstawy ubezpieczenia społecznego. Z ubezpieczenia społecznego z mocy ustawy korzysta tylko jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 8 ust. 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o sus). Nie można więc przyjąć, że wspólnicy dwuosobowej spółki z o.o. - którym takie ubezpieczenie z mocy ustawy już nie przysługuje - mieliby zostać pozbawieni ubezpieczeń społecznych wynikających z zatrudnienia pracowniczego. W przeciwnym razie nie mieliby żadnej podstawy ubezpieczenia, mino niespornego wykonywania zatrudnienia (pracy).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.