



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z odwołania A. G. i A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Sosnowcu
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 czerwca 2023 r.,
skargi kasacyjnej odwołujących się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach
z dnia 2 lipca 2021 r., sygn. akt III AUa 1109/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w Katowicach do ponownego rozpoznania
i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

[az]

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 listopada 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Sosnowcu stwierdził, że A.G. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowym i chorobowemu od 1 lutego 2017 r. jako pracownik płatnika składek A. Sp. z o.o. w S.

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019 r. zmienił zaskarżoną przez ubezpieczoną i płatnika składek decyzję w ten sposób, że stwierdził, że A.G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2017 r. jako pracownik u płatnika składek A. Sp. z o.o. w S. oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Sosnowcu na rzecz A.G. i A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny w Katowicach, wyrokiem z dnia 2 lipca 2021 r., zmienił zaskarżony przez organ rentowy wyrok Sądu Okręgowego i oddalił odwołania, rozstrzygając także o kosztach procesu za obie instancje.

W sprawie ustalono, że A. Sp. z o.o. w S. jest firmą rodzinną. Jej właścicielami są A.M. (brat ubezpieczonej), posiadający 250 udziałów oraz M.G. i A.G. - posiadający po 125 udziałów.

Spółka została zarejestrowana 21 grudnia 2016 r. Zajmuje się naprawą i konserwacją metalowych wyrobów gotowych, maszyn, pozostałego sprzętu i wyposażenia, sprzedażą hurtową obrabiarek, pozostałych maszyn i urządzeń, metali i rud metali, sprzedażą hurtową niewyspecjalizowaną i pozostałych półproduktów, sprzedażą detaliczną prowadzoną przez domy sprzedaży wysyłkowej lub Internet oraz pozostałym doradztwem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzenia. W skład zarządu wchodzi – A.M. (prezes zarządu), M.G. (członek zarządu) i ubezpieczona (członek zarządu). Do czasu zatrudnienia ubezpieczonej Spółka nie zatrudniała innych osób. Księgowość płatnika prowadzi biuro świadczące usługi rachunkowe. Za okres od 19 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. Spółka osiągnęła zysk netto w wysokości 109.399,45 zł.

A.G., urodzona 31 sierpnia 1975 r., od czerwca 2016 r., miała status osoby bezrobotnej. Wcześniej, w okresie od 1 grudnia 2006 r. do 30 kwietnia 2016 r.,

pracowała jako konsultant do spraw obsługi klienta oraz konsultant do spraw sprzedaży w T.

W dniu 30 stycznia 2017 r. została zawarta umowa o pracę między A. Sp. z o.o. z siedzibą w S. a A.G., na podstawie której ubezpieczona od 1 lutego 2017 r. miała pracować na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem 9.226,50 zł brutto + premia uznaniowa.

Do jej obowiązków należało zarządzanie aktywami Spółki, monitorowanie sytuacji finansowej Spółki, zarządzanie system finansowo-księgowym Spółki, prowadzenie nadzoru nad gospodarką magazynową, wykonywanie analiz rentowności transakcji handlowych, administrowanie dokumentami oraz przekazywanie ich w odpowiedniej formie do biura rachunkowego.

Ubezpieczona w trakcie letnich wakacji w 2017 r. poczuła ból kręgosłupa. Z przedłożonej dokumentacji medycznej wynika, że w październiku 2017 r. ubezpieczona podjęła leczenie.

Z wpisu z dnia 31 października 2017 r. dotyczącego stanu pacjenta wynika, że ubezpieczona od ponad miesiąca miała „narastający ból kręgosłupa kręg. I-S promieniujący do KDL”. Lekarz rozpoznał u ubezpieczonej zaburzenia korzeni nerwów rdzeniowych lędźwiowo-krzyżowych. W związku z powyższym zostało wdrożone leczenie oraz wystawione zostały skierowania do specjalistów.

Ubezpieczona była niezdolna do pracy od 2 listopada 2017 r. i do 4 grudnia 2017 r. pobrała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a za okres od 5 grudnia 2017 r. do 2 maja 2018 r. - zasiłek chorobowy. Od 3 maja 2018 r. do 31 października 2018 r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że brak jest dowodów na to, że A.G. wykonywała pracę w reżimie pracowniczym, pod zwierzchnictwem prezesa zarządu. Okoliczność, że obsługiwała program sprzedażowy, kontaktowała się z biurem rachunkowym, wydawała faktury kontrahentom, płaciła za faktury, miała dostęp do kont bankowych, nie wskazuje, że wykonywała te czynności w ramach stosunku pracy. Sąd Apelacyjny zauważył, że była ona członkiem zarządu Spółki i wskazał, że z mocy art. 201 § 1 k.s.h. zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę a prawo członka zarządu do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki (art. 204 § 1 k.s.h.).

Sąd Apelacyjny uznał, że A.G. nie wykonywała też pracy w ramach autonomicznego podporządkowania. Model autonomicznego podporządkowania nie dotyczy sytuacji, w której „autonomicznie podporządkowany” miałby być podporządkowany w istocie własnym decyzjom, zważywszy na kapitałowe zaangażowanie oraz pełnienie przez A.G. funkcji członka zarządu w Spółce.

Według Sądu Apelacyjnego, przedłożone w toku postępowania sądowego dowody, w tym także zeznania ubezpieczonej, pozostałych członków zarządu oraz przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdzają, że nawiązany został stosunek pracy.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że płatnik składek nie wskazał racjonalnego powodu, który świadczyłby o potrzebie zatrudnienia A.G., skoro ani przed zatrudnieniem ubezpieczonej, w czasie jej długotrwałej nieobecności związanej z chorobą, ani też po tym okresie nie zatrudniał żadnego innego pracownika. Czynności wykonywane przez ubezpieczoną przejął jej mąż, M.G., będący również członkiem zarządu Spółki, który nie świadczy pracy na rzecz Spółki w ramach umowy o pracę. Ponadto, ubezpieczona i płatnik składek nie wykazali, aby wystąpiły inne obiektywne przyczyny, które wskazywałyby na potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej w celu np. rozwoju firmy, poszerzenia jej profilu. Wątpliwości budzi to, że przy zysku netto Spółki za okres od 19 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r., który wyniósł 109.399,45 zł, zdecydowano zatrudnić od 1 lutego 2017 r. A.G. za wynagrodzeniem 9.226,50 zł brutto + premia uznaniowa.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że ubezpieczona przed zatrudnieniem pozostawała osobą bezrobotną, a po ustaniu zatrudnienia w A. Sp. z o.o. podjęła pracę w kancelarii notarialnej za dużo mniejszym wynagrodzeniem (o około 2/3).

Ubezpieczona i odwołująca się Spółka zaskarżyli wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną i zarzucili:

I. rażące naruszenie prawa materialnego, polegające na błędnej wykładni oraz niewłaściwym zastosowaniu przez Sąd Apelacyjny prawa materialnego, bez jego wszechstronnego rozważenia, a dokładniej:

a. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z

2022 r., poz. 1009 ze zm.), przez jego błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie przez Sąd, że ubezpieczona nie podlega pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, pomimo że spełnione zostały faktycznie i rzeczywiście wszystkie elementy charakterystyczne dla stosunku pracy wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym - kwestionowane przez Sąd Apelacyjny - wykonywanie pracy „pod kierownictwem”, bowiem ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych i była podporządkowana pracodawcy;

b. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez jego błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie przez Sąd, że ustawa wymaga od osoby będącej dyrektorem do spraw administracyjnych, będącej jednocześnie członkiem wieloosobowego zarządu Spółki oraz jednym z udziałowców Spółki, podporządkowania pracowniczego rozumianego w sposób tradycyjny (jako praca pod stałym nadzorem i kontrolą, z regularnie wyznaczonymi zadaniami i wydawanymi poleceniami służbowymi);

c. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez jego błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie, że ubezpieczona nie jest pracownikiem A. Sp. z o.o., pomimo faktycznego zawarcia i wykonywania umowy o pracę, co nie było przez Sąd kwestionowane;

d. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez jego błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie, że nie można przyjąć, że strony łączył stosunek pracy od 1 lutego 2017 r., gdyż w ocenianym przypadku „podporządkowanie pracodawcy” może być rozumiane jedynie w sposób wąski (tradycyjny), bowiem ubezpieczona nie mogła wykonywać pracy w ramach autonomicznego podporządkowania, zważywszy na kapitałowe zaangażowanie oraz pełnienie przez A.G. funkcji członka zarządu w A. Sp. z o.o., pomimo że okoliczności sprawy wskazują na istnienie w sprawie podporządkowania autonomicznego charakterystycznego dla pracy na stanowisku kierowniczym, gdzie pewna samodzielność pracownika w realizowaniu zadań nie oznacza braku podporządkowania pracodawcy;

e. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez błędną wykładnię i niewłaściwe przyjęcie, że nie można mówić o zatrudnieniu w reżimie pracowniczym w sytuacji, gdy A.G.

zatrudniono na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy z wysokim wynagrodzeniem, brak jest ekonomicznego uzasadnienia dla zatrudnienia powódki oraz nie zatrudniono na jej zastępstwo innej osoby, wobec czego - w ocenie Sądu - powódka A.G. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od 1 lutego 2017 r., co wskazuje na dokonanie przez Sąd Apelacyjny rażąco nieprawidłowej oceny tego stosunku prawnego, a w zwłaszcza niezasadne niedostrzeżenie w tym stosunku podporządkowania A.G. pracodawcy;

f. art. 201 § k.s.h., przez jego błędna wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz niezasadne przyjęcie, że strony umowy nie łączył stosunek pracy, a jedynie powódka A.G. realizowała swoje czynności w ramach uprawnień przysługujących jej z mocy art. 201 § 1 k.s.h., podczas gdy przepis ten nie wyklucza świadczenia przez członka zarządu pracy na podstawie stosunku pracy, wręcz przeciwnie pełnienie funkcji w zarządzie można łączyć z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, co wynika wprost z treści art. 203 § 1 k.s.h.

Skarżący wniesli o uchylenie zaskarżonego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, „stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c.” oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżących kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Organ rentowy, w odpowiedzi na skargę, wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy.

Przeważająca argumentacja uzasadniająca podniesione zarzuty bazuje na orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym zatrudnienia wspólnika spółki z o.o. i jednocześnie członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu (czyli wykonującego obowiązki członka zarządu na podstawie stosunku pracy). Istotnie, utrwalone jest stanowisko Sądu Najwyższego, że żaden przepis Kodeksu pracy czy Kodeksu spółek handlowych nie zawiera

regulacji, która wykluczałaby wprost możliwość skutecznego zawarcia takiej umowy (nawet w sposób dorozumiany). Dlatego w dotychczasowej judykaturze co do zasady dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 263; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 498/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 13; z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77; z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990; z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640; z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61; z dnia 27 stycznia 2022 r., II USKP 137/21, OSNP 2023 nr 2, poz. 21).

Orzecznictwo dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takim przypadku wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 4).

Sąd Najwyższy wyklucza jedynie możliwość pracowniczego zatrudniania wspólników jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku prezesa jednoosobowego zarządu spółki oraz wspólnika dominującego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 115/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 12; z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18, LEX nr 3220705). Dlatego właściciele jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością - ze względu na przedmiot zbiorczego tytułu ubezpieczenia jakim jest „prowadzenie działalności pozarolniczej” - podlegają ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie

ubezpieczeń społecznych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r., I UZP 4/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 304). Status wspólników takich spółek wyłącza konwersję tytułu ubezpieczenia na wynikający z zawarcia umowy o pracę z własną spółką (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Z tych samych przyczyn w orzecznictwie nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze zatrudnienia dominującego wspólnika wtedy, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, np. nie przekracza kilku procent (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11; z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17; z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18). Taka skala większości udziałów (przewagi głosów) oraz sposób jej wykorzystywania nakazuje bowiem traktować stosunki pracy w wieloosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na równi ze stosunkami w spółce jednoosobowej, której konstrukcja prawna nie ma odpowiednika na gruncie prawa pracy, gdyż w jej ramach stosunek tego prawa byłby pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPIUS 2000 nr 4, poz. 159, z glosą Z. Hajna). Jest to bowiem sytuacja, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się jedynie funkcjonalnym elementem statusu właściciela spółki i niezależnie od argumentów dotyczących braku podporządkowania pracowniczego, w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy; jedyny wspólnik wykonuje czynności na swoją rzecz (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, a do przesunięć majątkowych w związku z wynagradzaniem dochodzi w ramach jego własnego majątku, zysku spółki (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13 oraz z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Dlatego z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych spółkę ze wspólnikiem dominującym należy traktować jak spółkę jednoosobową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, z glosą A. Piszczek i W. Szlawskiego, Monitor Prawniczy 2012 nr 17, s. 941).

Dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest tylko to, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił

cechy wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym charakteryzował się podporządkowaniem pracowniczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16).

Na gruncie prawa pracy, na pracownicze „podporządkowanie” składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456). Przy czym podkreśla się, że 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, LEX nr 1169835; z dnia 6 grudnia 2016 r., II UK 439/15, LEX nr 2188634; z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939).

Członek zarządu wieloosobowej spółki z o.o. może wykonywać swoje obowiązki na podstawie stosunku pracy, o czym świadczą między innymi o liczne przepisy prawa pracy (zob. art. 128 § 2 pkt 2 k.p., art. 131 § 2 k.p., art. 132 § 2 pkt 1 k.p., art. 149 § 2 k.p., art. 151⁴ § 1 k.p., art. 151⁵ § 4 k.p., art. 151⁷ § 5 pkt 1 k.p., art. 241²⁶ § 2 k.p.). Podkreśla się w nim, że art. 241²⁶ § 2 k.p. stanowi wprost, że

osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie niż stosunek pracy. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. podkreśla się też, że 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 (zob. przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18).

W wymienionym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, zwrócono uwagę, że 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). Nie można však stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 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.

Z tej perspektywy błędne jest stanowisko Sądu Apelacyjnego, że wykluczone jest „autonomiczne” pracownicze podporządkowanie członka zarządu wieloosobowej spółki z o.o., gdyż oznaczałoby to podporządkowanie własnym decyzjom, „zważywszy na kapitałowe zaangażowanie oraz pełnienie przez A.G. funkcji członka zarządu w Spółce”.

Należy też zauważyć, że Sąd Apelacyjny nie tylko podkreślił brak cech (także) „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego, ale też stwierdził, że

wykonywane przez ubezpieczoną czynności wynikały z istoty rzeczy ze sprawowanej poza stosunkiem pracy funkcji członka zarządu. Tak więc w istocie zanegował istnienie stosunku pracy ze względu na to, że wykonywane przez ubezpieczoną czynności były właściwe dla członka zarządu spółki, a tymczasem, jak wskazano wyżej, przepisy prawa nie sprzeciwiają się wykonywaniu obowiązków korporacyjnych w ramach stosunku pracy.

Istotne zatem w niniejszej sprawie jest tylko to, czy czynności objęte umową o pracę były rzeczywiście wykonywane, bo jeśli tak, to ubezpieczonej nie można byłoby odmówić statusu pracownika z tej racji, że mogła je wykonywać w ramach obowiązków korporacyjnych.

Wysokość ustalonego wynagrodzenia za pracę nie mogłaby stanowić w tym przypadku podstawy do odmowy uznania istnienia stosunku pracy (nawet w zestawieniu z osiąganym zyskiem), bowiem tego rodzaju okoliczność stanowi zwykle jeden z argumentów przemawiających za pozornością umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c.), a ta przecież nie zachodzi, gdy praca jest świadczona i okoliczności faktyczne jej wykonywania wypełniają cechy stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864; z dnia 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122; z dnia 30 listopada 2005 r., I UK 61/05, LEX nr 607105; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145).

Podobnie potrzeba zatrudnienia pracownika, której nie dostrzegł Sąd Apelacyjny, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie ma znaczenia, skoro pogląd ten opiera się na stwierdzeniu, że obowiązki (faktycznie realizowane) należały do obowiązków korporacyjnych ubezpieczonej pełniącej funkcję w zarządzie i dalej tak powinny być realizowane.

Podsumowując, błąd w rozumowaniu Sądu Apelacyjnego polega na tym, że dla wykluczenia statutu pracownika posłużył się argumentami przemawiającymi za pozornością umowy o pracę w sytuacji, gdy pozorności tej nie można stwierdzić, gdyż ubezpieczona (wedle ustaleń) faktycznie wykonywała obowiązki członka zarządu, tyle że od 1 lutego 2017 r. już w oparciu o umowę o pracę, której nie wykluczały obowiązujące przepisy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji (nie uwzględniając wniosku o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, „stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c.”, gdyż nie wynika z niego precyzyjnie treść wnioskowanego rozstrzygnięcia).

[az]

[ł.n]