



Sygn. akt II UK 10/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z wniosku S. N.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Z.
z udziałem zainteresowanej J. sp. z o.o. w Ż.
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 29 czerwca 2016 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sądowi
Apelacyjnemu w (...).**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2016 r. Sąd Apelacyjny w (...) oddalił apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w J. od wyroku Sądu Okręgowego w Z. z dnia 27 maja 2015 r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Na tej podstawie Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Apelacyjny w pełni podzielił. Rzeczą dotyczyła problemu czy S. N. podlega od dnia 7 lutego 2008 r. ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawarcia umowy o pracę z J. Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. Sądy ustaliły, że Spółka, założona w 1997 r., prowadzi działalność w zakresie prac specjalistycznych polegających na przewiertach i przeciskach na terenie kraju. W momencie powstania Spółki współnikami byli: S. N., M. P. i J. N. Po podwyższeniu kapitału Spółki rozkład udziałów wyglądał następująco: S. N. objął 300 udziałów, J. N. 10 udziałów a M. P. 80 udziałów. Zarząd Spółki był trzyosobowy, później jednoosobowy. Funkcję prezesa zarządu pełnił S. N.

Zgodnie z uchwałami nadzwyczajnych zgromadzeń udziałowców J. Sp. z o.o. z dnia 29 lipca 1999 r. oraz z dnia 31 lipca 2001 r. zawarto ze S. N. umowy o pracę, na mocy których został zatrudniony jako dyrektor do spraw produkcji, na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Umowy o pracę w imieniu Spółki zawarli pełnomocnicy powołani uchwałami nadzwyczajnego zgromadzenia udziałowców.

Zakres obowiązków S. N. od czasu zatrudnienia w Spółce do chwili wydania decyzji nie uległ zmianie i polegał na koordynowaniu prac firmy. Nadto, rozdzielał pracę w Spółce, uczestniczył w przetargach, pozyskiwał nowych klientów. S. N. podpisywał listę obecności i otrzymywał wynagrodzenie za pracę w formie gotówki, którą sam sobie wypłacał z konta firmowego. Zatrudnieni w Spółce pracownicy (około 20 osób) podlegają kierownikom i brygadzystom, a oni z kolei dyrektorowi. S. N. do pracy przyjeżdżał codziennie. W tym stanie rzeczy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził decyzją z dnia 13 czerwca 2014 r., że S. N. od dnia 7 lutego 2008 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawarcia umowy o pracę z J.” Sp. z o.o.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ustalony stan faktyczny pozwolił na prawidłową wykładnię prawa materialnego. Przede wszystkim, pełnienie funkcji w zarządzie Spółki nie wyklucza możliwości wykonywania na jej rzecz pracy

podporządkowanej. Inna sytuacja występuje w jednoosobowej spółce z o.o., której jedyny wspólnik jest jedynym członkiem zarządu. W spółce wieloosobowej (nawet dwuosobowej) nie dochodzi do zawarcia umowy o pracę „samym z sobą” i nie jest wykluczone podporządkowanie pracownicze z art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). Sam fakt, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje zarząd (art. 3¹ § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki „kierownictwu pracodawcy”. W orzecznictwie zwrócono już uwagę, że zakresem tego „kierownictwa” w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu obejmować należy zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też ogólną zależność ekonomiczną od pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093).

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowisk, że zarząd spółki nie mógł egzekwować podporządkowania pracowniczego podmiotowo (personalnie) wobec samego siebie, skoro na gruncie prawa pracy dopuszcza się podporządkowanie „autonomiczne”, które nie podlega ocenie przez pryzmat art. 208 § 3 i 5 k.s.h. Przepisy te dotyczą wzajemnych stosunków członków zarządu a nie nadzoru na pracownikami spółki.

Sąd drugiej instancji odwołał się do art. 210 k.s.h., zgodnie z którym w umowie między spółką, a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Dyspozycja tej normy została zrealizowana. Odwołujący jako pracownik spółki miał inne obowiązki (zadania) niż funkcja w zarządzie. Odwołujący będąc zatrudnionym na podstawie umowy o pracę jako dyrektor do spraw produkcji, koordynował pracę firmy. Innymi słowy, członka zarządu jako pracownika zatrudnił nie zarząd, lecz spółka. Stosunek pracy był realizowany, a powierzone obowiązki wykonywane. Z kolei, powołane przez organ rentowy poglądy judykatury (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09) dotyczy spółek jednoosobowych i stąd nie może mieć zastosowania w sprawie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny oddalił apelację z mocy

art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżając w całości wyrok Sądu Apelacyjnego i zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa materialnego przez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest: art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 22 k.p. i art. 58 § 1 k.c., a tym samym przyjęcie, że S. N. w spornym okresie pozostawał w stosunku pracy, podczas gdy z ustaleń wynika brak elementów konstruktywnych stosunku pracy, zwłaszcza podporządkowania. Nadto, doszło do połączenia kapitału i pracy, co oznacza wykonywanie obowiązków pracodawcy względem siebie;

- naruszenie prawa procesowego, to jest art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., bowiem Sąd Apelacyjny nie odniósł się do zarzutu, że udział drugiego wspólnika w funkcjonowaniu spółki jest symboliczny i iluzoryczny, nie tylko ze względu na ilość posiadanych udziałów, ale również wiek i kondycję fizyczną;

- naruszenie prawa procesowego, to jest art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez zaniechanie zastosowania art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., mimo negacji istnienia stosunku pracy od dnia 7 lutego 2008 r.

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu Apelacyjnego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Z. z dnia 27 maja 2015 r. i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; albo też o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Z. i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie odwołania od decyzji organu rentowego i zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz skarżącego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sedno sprawy lokuje się w prawidłowym odkodowaniu tytułu do

ubezpieczenia społecznego w myśl ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778, dalej ustawa systemowa). Zdaniem organu rentowego, czemu dał wyraz już w decyzji z dnia 13 czerwca 2014 r., w sprawie nie doszło do wykreowania stosunku pracy wobec braku podstawowej cechy, jaką jest podporządkowanie pracownicze. Ten pogląd skarżący wzmacnia, przytoczeniem argumentu, że S. N. (jednocześnie prezes jednoosobowego zarządu) posiada 97,5% udziałów w spółce, zaś pozostałe 2,5% udziałów ma jego mama (drugi wspólnik), która nie orientuje się w sprawach spółki (organizacyjnych i technicznych). Ostatecznie, zdaniem skarżącego, w sprawie doszło do połączenia pracy i kapitału, co wyklucza możliwość nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie z tego tytułu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, niezależnie od stopnia wykonywania zadań wykonawczych i zarządzających w ramach umowy o pracę.

Stanowisko organu rentowego zanegowały rozpoznające sprawę sądy, które zgodnie podniosły, że doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę przez S. N.. Po pierwsze, w celu jej zawarcia został powołany pełnomocnik, odpowiednią uchwałą zgromadzenia wspólników. Po wtóre, dopuszczalne w judykaturze jest łączenie statusu wspólnika, członka zarządu i pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). Po trzecie, w sprawie zauważalny jest element pracowniczego podporządkowania, uwzględniając jego autonomiczną odmianę.

Widoczny dysonans w odkodowaniu przepisów prawa materialnego, wymaga krótkiego przypomnienia, że w myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne będące pracownikami. Z kolei art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej przewiduje, że ubezpieczeniu takiemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Nie budzi też wątpliwości status pracownika (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej) oraz katalog podmiotów uznawanych za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność (między innymi wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stosownie do art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej). Powyższy przepis został wprowadzony od dnia 1 stycznia 2003 r. mocą ustawy z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń

społecznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 241, poz. 2074 ze zm.), a jego celem było rozszerzenie obowiązku ubezpieczenia społecznego w przypadku wspólników jednoosobowych spółek z o.o., aby nie musieli oni w celu objęcia ubezpieczeniem zawierać umów z własną spółką. W związku z powyższym obowiązek ubezpieczenia wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. powiązany jest jedynie z posiadaniem przez niego takiego statusu prawnego, a nie z prowadzeniem działalności gospodarczej. Potwierdzeniem powyższego poglądu będą argumenty szeroko przedstawione w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r. (I UZP 4/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 304) dotyczącej wspólników spółek osobowych, którzy również są objęci obowiązkiem ubezpieczenia społecznego na mocy art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej. W powyższym zakresie Sąd Najwyższy przyjął, że objęcie ich ubezpieczeniem społecznym nastąpiło w drodze zabiegu włączającego ich działalność do zbiorczego tytułu „działalności pozarolniczej”, z wyłączeniem z zakresu regulowanego art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., II UK 271/10, LEX nr 817528).

Nie ulega też wątpliwości, że problem zatrudnienia się właścicieli (współwłaścicieli) spółek jest od dawna kontestowany w judykaturze, o czym świadczą liczne rozstrzygnięcia powoływane przez procesujące się strony na poparcie swych przeciwstawnych stanowisk. Także doktryna omawia dane zagadnienie (zob. Z. Kubot: *Formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, *Acta Universitatis Wratislaviensis*, No 1770, CCXLII, Wrocław 1995 r. oraz *Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych*, *PiZS* 1995 nr 1, s. 35; M. Giaro, *Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik „per facta concludentia”*, *PiZS* 2010 nr 9, s. 9).

Paradygmat tego zagadnienia oscyluje wokół tak zwanych właściwości świadczenia pracy, czyli cech wydobytych z istoty zatrudnienia. Zakłada on, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania odpłatnej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.). Krótko mówiąc, zatrudniony wykonuje pracę na rzecz innej osoby. Przy tej okazji można też wspomnieć o przyjętym przez ustawodawcę modelu pracodawcy (art. 3 k.p.), który opiera się na profilu zarządczym podmiotu zatrudniającego i przeciwstawia się modelowi

właścicielskiemu.

Różnica w stanowiskach stron dotyczy przede wszystkim problemu podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Z samego faktu, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna OSP 2000 nr 12, poz. 177; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Element podporządkowania w praktyce realizuje się przez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet, ryczałtów z tytułu podróży służbowych. Także wydanie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania mieści się w strefie uprawnień kierowniczych pracodawcy (zob. H. Lewandowski, Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa 1997, s. 18). Pojęcie podporządkowania ewoluje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeżeli dotyczy stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością i decyzyjnością. Stąd, obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe, lecz także organizacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). W przypadku próby łączenia statusu członka zarządu z pracą najemną w miejsce ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Z treści pisemnych motywów zaskarżonego

orzeczenia wynika, że tej sferze nadano priorytetowe znaczenie.

Ubocznie trzeba też zasygnalizować stanowisko, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu „pracy” jako stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Podsumowując, przyjęcie koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki. Zatem odtworzenie mechanizmu, w jakim spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej, stanowi punkt wyjścia. W ten sposób ujawnia się silny wpływ okoliczności faktycznych, których wynik będzie przesądzający dla oceny, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej. Niemniej nie chodzi tu tylko o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, lecz o fakt czy taki podmiot istnieje, który te funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. Zwykle powinno dojść do jego spersonifikowania, a pomocny w tym zakresie jest art. 3¹ § 1 k.p. Organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK

252/06, LEX nr 898854). Specyfika prawa pracy pozwala, by na przestrzeni kilku lat ocenić, czy takie działania „pracodawcy” względem pracownika były podejmowane. Zwykle wystarczającym materiałem w tej mierze będą dokumenty z akt osobowych, które odzwierciedlają historię zatrudnienia. Chodzi o dokonywanie jednostronnych czynności zatrudniającego (podwyższenie wynagrodzenia, stosowanie kar porządkowych, skierowania na badania lekarskie), czy też akceptujących wnioski pracownika (urlopy wypoczynkowe, zwolnienia od pracy, w tym z tytułu niezdolności do pracy). Z dotychczas zgromadzonego materiału dowodowego nie wypływają wymienione okoliczności. Wiadomo jedynie tyle, że S. N. samodzielnie dokonywał wypłaty wynagrodzenia, co nie przemawia samo przez się za wykonywaniem pracy w reżimie pracowniczym. Podpisywanie listy obecności w rzeczy samej ma charakter techniczny i porządkowy. W rezultacie wydobyte cech stosunku pracy nie może sprowadzać się, jak chce tego skarżący, do automatyzmu w ocenie struktury właścicielskiej. Przecież sama spółka może realizować element podporządkowania. 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.). W końcu, przy 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 (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

Zaprezentowane rozważania podkreślają ważną rolę ustaleń faktycznych, które z modelu abstrakcyjnego pozwalają przejść na rozwiązanie *ad casum*. Przeto wyjaśnienia wymaga potencjalna hybrydalna rola S. N., który w ocenie Sądu

Apelacyjnego, uczestniczył w przetargach, pozyskiwał nowych klientów w ramach zatrudnienia, a jednocześnie wykonywał obowiązki przełożonego w odniesieniu do około 20 osób zatrudnionych w Spółce.

Dozwolone jest także zatrudnienia wspólników dwuosobowej spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki wynikało, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093).

W odniesieniu do poglądów judykatury na tle możliwości pracowniczego ubezpieczenia społecznego, warto podkreślić, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258 z glosą M. Giaro, Pracowniczy status członka zarządu - jedyne go wspólnika spółki, PiZS 2011 nr 10, s. 38-40). Z kolei w literaturze wyrażono pogląd przeciwny (zob. T. Duraj, Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem - członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o. - część II, PiZS 2000 nr 12, s. 16). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8) przyjęto, że większościowy udziałowiec dwuosobowej spółki z o.o., będący jej jednoosobowym zarządem, mający 99 spośród 100 udziałów tej spółki, nie może być uznany za jej pracownika, między innymi dlatego, że prowadzi to do „sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc jej kompleksowej obsłudze, a więc do sytuacji, w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu

oddzielania kapitału oraz pracy. W konsekwencji 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 takiego wspólnika, który nie pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie (zob. Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy* [w]: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka i Ł. Pisarczyka. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2011 r.). Nader istotnym problemem pozostaje dostrzeżenie zmiennych, czy mamy do czynienia w sprawie z dominującym udziałowcem, uzyskującym status pracownika, czy też z udziałowcem mającym większościowe udziały w spółce. Dostrzega to Sąd Najwyższy i wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11 (LEX nr 1043990) przyjął, że jedyny lub niemal jedyny wspólnik spółki z o.o. nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1291783).

Mając powyższe na uwadze, wobec zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

r.g.