



Sygn. akt I UK 160/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kuryło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z odwołania R. Z. i S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
(poprzednio S. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.)
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.
z udziałem zainteresowanego M. G.
o podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2019 r.,
skarg kasacyjnych: R. Z. i S. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
(poprzednio S. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.) od wyroku Sądu
Apelacyjnego w (...)
z dnia 26 września 2017 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 maja 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że M. G., jako pracownik u płatnika składek S. Sp. z o.o. z siedzibą w S., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 19 stycznia 2004 r. W dniu 3 czerwca 2015 r. organ rentowy wydał analogiczną decyzję w odniesieniu do R. Z..

Odwołanie od obu tych decyzji wniósł płatnik składek S. Sp. z o.o. w S., a od pierwszej z nich także R. Z..

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 20 czerwca 2016 r. zmienił zaskarżone decyzje ustalając, że odwołujący się R. Z. i zainteresowany M. G., jako pracownicy u płatnika składek S. Sp. z o.o. w S., podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 19 stycznia 2004 r. oraz oddalił wniosek organu rentowego o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wspólnikami S. Sp. z o.o. z siedzibą w S. byli i są M. G. - posiadający 60 udziałów i R. Z. - posiadający 40 udziałów spółki. Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 1 września 2003 r. ustanowiono M. Z. pełnomocnikiem do zawarcia umów o pracę z członkami zarządu M. G. oraz R. Z.. Umowy o pracę zostały zawarte w dniu 16 stycznia 2004 r., na czas nieokreślony, na 1/2 etatu. Na ich podstawie powierzono wspólnikom obowiązki członków zarządu, za wynagrodzeniem po 900 zł miesięcznie. Wynagrodzenie było sukcesywnie podwyższane do poziomu płacy minimalnej. Zatrudnienie było poprzedzone badaniami lekarskimi stwierdzającymi zdolność do pracy zainteresowanych, aktualizowanymi w czasie trwania stosunku pracy. Przeprowadzono także szkolenie z zakresu BHP. Nadto wobec M. G. i R. Z. prowadzono listy płac i listy obecności, a zainteresowani korzystali z urlopów wypoczynkowych. Zostali zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego od dnia 19 stycznia 2004 r. Płatnik odprowadzał składki na ich ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Początkowo przedmiotem działalności spółki był obrót wierzytelnościami, a następnie handel artykułami spożywczymi i tekstylnymi oraz zawieranie licencji z podmiotami na terenie Śląska na publiczne odtwarzanie utworów w ramach

współpracy ze Stowarzyszeniem Związku Artystów i Wykonawców S.. M. G. i R. Z. wykonywali pracę w siedzibie spółki w S., przy ul. W., a później w S., przy ul. L.. Spółka korzystała także z magazynu zlokalizowanego w D.. W ramach pracowniczego zatrudnienia, zajmowali się oni pozyskiwaniem kontrahentów i zawieraniem z nimi umów handlowych. Zatrudniali w oparciu o umowę o pracę W. B. oraz w oparciu o umowę zlecenia – G. B.. Zajmowali się bieżącą działalnością, zarządzaniem i kierowaniem spółką, zatwierdzaniem faktur, podpisywaniem dowodów kasowych, prowadzeniem marketingu, spotkaniami z klientami i kontrahentami, negocjacjami, przygotowaniem sprawozdań finansowych i sprawozdań z działalności podmiotu, wydawaniem poleceń zatrudnionym osobom, windykacją, rozliczeniami. Wykonywali także prace fizyczne związane z działalnością spółki (rozładunek i załadunek towarów). Przy czym zakres zadań był podzielony. Cele spółki były wyznaczane przez jej Zgromadzenie Wspólników, które zatwierdzało sprawozdania finansowe i sprawozdania z działalności tego podmiotu. Odwołująca się za 2013 r. odnotowała stratę w kwocie 59.878,28 zł, natomiast w 2014 r. uzyskała dochód w wysokości 229.621,29 zł, przy przychodzie 515.599,95 zł oraz kosztach uzyskania przychodu w wysokości 285.978,66 zł. Łączące strony umowy o pracę zostały rozwiązane na zasadzie porozumienia stron z dniem 11 maja 2015 r.

W rozważaniach prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że istota sporu w sprawie sprowadzała się do kwestii, czy strony postępowania, tj. S. Sp. z o.o. z siedzibą w S. oraz R. Z. i M. G. faktycznie byli związani stosunkiem pracy i z tego tytułu – zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1778 ze zm.; dalej jako ustawa systemowa), obowiązkowo podlegali ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w istniejącej konfiguracji w odwołującej się spółce nie można przyjąć, że R. Z. i M. G. nie mogli w ogóle być zatrudnieni na stanowiskach członków zarządu w ramach stosunku pracy powstałego pomiędzy nimi a płatnikiem składek. Nie doszło w tym przypadku do wchłonięcia statusu

wykonawcy - pracownika przez status właściciela kapitału. Nie była to bowiem spółka kapitałowa jednoosobowa, lecz dwuosobowa i podział udziałów był taki, że żaden z udziałów przysługujących wspólnikom nie był iluzoryczny. R. Z. i M. G. na stanowiskach członków zarządu dzielili się pracą i każdy z nich odpowiadał i był rozliczany przed Zgromadzeniem Wspólników z wykonania swoich obowiązków. Zgodnie z art. 231 k.s.h., do kompetencji zwyczajnego zgromadzenia wspólników należy rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy. Analiza treści KRS wskazuje, że odwołująca się spółka co roku, poczynając od maja 2004 r. do lipca 2015 r., składała roczne sprawozdania finansowe i roczne sprawozdania z działalności podmiotu. Zwłaszcza sprawozdania z działalności spółki stanowiły istotną i realną formę kontroli działalności zarządu, tj. jego członków M. G. i R. Z. . Osoba zarządzająca zakładem pracy ma większą swobodę działania, w ramach tak zwanego autonomicznego podporządkowania. Polega ono bowiem na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Odwołujący się R. Z. i zainteresowany M. G. podlegali rygorom pracowniczego zatrudnienia, ponieważ musieli wykonywać pracę w określonym miejscu oraz czasie (podpisywali listy obecności, była sporządzana ewidencja czasu pracy, składali wnioski o urlop wypoczynkowy). Ich podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyrażała się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych. Umowy o pracę okazały się ważne, gdyż zgodnie z art. 210 k.s.h., spółkę reprezentował przy ich zawieraniu pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Co więcej, długotrwały stosunek pracy był rzeczywiście realizowany, czego dowodzą przedłożone liczne dokumenty związane z zarządzaniem zakładem pracy z różnych okresów działalności spółki, a to umowy handlowe, faktury, zatwierdzane dowody kasowe, rozliczenia. Faktyczne wykonywanie pracy potwierdzili również przesłuchani w sprawie świadkowie.

Apelację od wyroku wniósł organ rentowy.

Wyrokiem z dnia 26 września 2017 r. Sąd Apelacyjny w (...) zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił odwołania, zasądził na rzecz organu rentowego od

R. Z. kwotę 300 zł, a od S. Sp. z o.o. w S. kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Odnosząc się do treści kontrolowanej decyzji Sąd drugiej instancji wskazał, że zasadniczym aspektem rozpoznawanej sprawy pozostała ocena spełnienia przez odwołującego się i zainteresowanego warunków niezbędnych do nawiązania stosunku pracy w trybie art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, analiza rodzaju wykonywanych przez R. Z. i M. G. czynności, takich jak zarządzanie i kierowanie spółką, zatwierdzanie faktur, podpisywanie dowodów kasowych, prowadzenie marketingu, spotkania z klientami i kontrahentami, negocjacje, przygotowanie sprawozdań finansowych i sprawozdań z działalności podmiotu, wydawanie poleceń zatrudnionym osobom, windykacja, rozliczenia, nie pozwala na uznanie, że świadczone one były w ramach pracowniczego podporządkowania, lecz w ramach czynności polegających na zarządzie spółką. Fakt prowadzenia rozmów przez obu udziałowców i wzajemne informowanie się o wszystkich bieżących sprawach związanych ze spółką, a także zatwierdzanie bilansów i innych dokumentów finansowych, składanych następnie do rejestru sądowego, stanowi obowiązek wynikający ze stosunków właścicielskich i zarządczych, a nie wynika z wykonywania czynności pracowniczych. Odwołujący się nie dostarczył argumentów, ani też nie przedstawił dowodów na wykazanie zakresu obowiązków wykonywanych w ramach stosunku pracowniczego. Zdaniem Sądu odwoławczego, z treści zawartych umów o pracę nie wynika zakres obowiązków oraz uprawnień R. Z. i M. G., co powoduje, że nie istnieje możliwość faktycznego rozdzielenia czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy od tych wykonywanych w ramach stosunku korporacyjnego. Organ rentowy zasadnie zauważył, że brak jest przeciwwskazań do zatrudnienia w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością jednego lub dwóch jej wspólników, jednakże pod warunkiem rozdzielenia uprawnień właścicielskich (związanych ze statusem właściciela spółki) od pracowniczych. Takiego elementu w kontrolowanej sprawie zabrakło. Skoro zatem nie doszło do prawnie skutecznego nawiązania stosunku pracy, a odwołujący się i zainteresowany nie stali się pracownikami, to nie spełnili oni określonych w treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art.

13 pkt 11 ustawy systemowej przesłanek podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Powyższy wyrok zaskarżył zarówno płatnik składek S. Sp. z o.o. w S., jak i ubezpieczony R. Z. .

Płatnik składek zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w punktach 1 i 3. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, polegające na błędnym uznaniu, że dla przyjęcia istnienia stosunku pracy między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wspólnikiem i jednocześnie członkiem zarządu konieczne jest wykazanie, że zakres obowiązków rzeczowej osoby jako pracownika był odmienny i wyraźnie oddzielony od zakresu obowiązków korporacyjnych i obowiązków zarządczych, to jest obowiązków członka zarządu. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie w całości apelacji organu rentowego oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika kosztów sądowych, obejmujących także koszty zastępstwa procesowego liczone według norm przepisanych, za postępowanie przed Sądem Apelacyjnym w (...) oraz przed Sądem Najwyższym, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...), z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Ubezpieczony R. Z. zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w punktach 1 i 2. Zaskarżonemu wyrokowi również zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, polegające na błędnym uznaniu, że dla przyjęcia istnienia stosunku pracy pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wspólnikiem i jednocześnie członkiem zarządu konieczne jest wykazanie, że zakres obowiązków rzeczowej osoby jako pracownika był odmienny i wyraźnie oddzielony od zakresu obowiązków korporacyjnych i obowiązków zarządczych, to jest obowiązków członka zarządu. Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie w całości apelacji organu rentowego oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz R. Z. kosztów sądowych, obejmujących także koszty zastępstwa procesowego liczone według norm przepisanych, za postępowanie

przed Sądem Apelacyjnym w (...) oraz przed Sądem Najwyższym, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...), z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniach skarg kasacyjnych obaj skarżący podnieśli, że w sprawie wykazano, iż M. G. i R. Z. w spornym okresie świadczyli na rzecz spółki pracę i winni z tego tytułu podlegać ubezpieczeniom społecznym. Ponadto nawet przy przyjęciu tezy, według której dla istnienia stosunku pracy w niniejszej sprawie konieczne było ustalenie, że jako pracownicy R. Z. i M. G. realizowali także odrębne czynności w relacji do czynności zarządczych (która to teza jest chybiona), to realizowanie takich czynności zostało wykazane. Trudno w kategoriach czynności zarządczych, czy obowiązków korporacyjnych, postrzegać udział w załadunkach i rozładunkach towarów, a także pozyskiwanie klientów, negocjowanie umów czy windykowanie należności.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o jej oddalenie i orzeczenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz Zakładu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne zasługują na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; z dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905). Z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne będące pracownikami, zaś z art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy stanowi, że ubezpieczeniu takiemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Z

kolei według art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, natomiast w myśl art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się między innymi wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej. W świetle powyższych unormowań osoba pozostająca w stosunku pracy i będąca zarazem jedynym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlegałaby obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z dwóch tytułów: z tytułu pozostawania w stosunku pracy (art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1) oraz z tytułu bycia jedynym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6). W takiej sytuacji art. 9 ust. 1 ustawy systemowej stanowi, że osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowymi z innych tytułów (w tym na przykład art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej), są obejmowane ubezpieczeniami tymi tylko z tytułu ubezpieczenia wynikającego ze stosunku pracy. Wolą ustawodawcy pracowniczy tytuł ubezpieczenia wyprzedza zatem tytuł ubezpieczenia wynikający z prowadzenia działalności pozarolniczej. Ustawa systemowa nie zawiera jednak żadnej odrębnej regulacji dotyczącej tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym wspólników wieloosobowych spółek kapitałowych i zarazem członków zarządów tych spółek.

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje jednolicie, że w odniesieniu do wspólników spółek kapitałowych, o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320; z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404).

Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę,

wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki oraz wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. 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. O tym, czy rzeczywiście doszło do zatrudnienia, nie decyduje też domniemanie faktyczne z art. 26 k.p. Choć według art. 11 k.p. dla nawiązania stosunku pracy niezbędnymi, a według art. 26 k.p. wystarczającymi, są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to nie jest możliwe w wyniku tej tylko czynności prawnej nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy obala stwierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i że zgłoszenie do ubezpieczenia ma z tej przyczyny charakter fikcyjny. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Fikcyjne zawarcie umowy o pracę, czyli niezwiązane z wykonywaniem pracy, powoduje, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń następuje pod pozorem zatrudnienia. Jednakże o nieobjęciu obowiązkiem ubezpieczeń społecznych w przypadku zgłoszenia do ubezpieczeń osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy o pracę, ale fakt, że osoba ta faktycznie nie pozostaje w stosunku pracy. Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wypływających z tego ubezpieczenia. Jeżeli jednak stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; z dnia 17 grudnia 1996 r.; z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00; z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05; z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07; z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07; z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09; z dnia 19 stycznia 2010 r., I UK 281/09; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09; z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, z dnia 24

sierpnia 2010 r., I UK 74/10; z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 135641; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 205761).

Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej danej umowy konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania, ciągłość świadczenia pracy oraz jej zespołowy charakter. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom podporządkowania pracownika, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy. Podporządkowanie pracownika określono w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategorialną.

W doktrynie dominuje ujęcie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy dotyczących pracy. Wskazane pojmowanie podporządkowania znajduje wyraz także w licznych orzeczeniach, w których Sąd Najwyższy nie uznał przejawów daleko idącej zależności ekonomicznej i organizacyjnej wykonawcy pracy od pracodawcy za wystarczające do stwierdzenia istnienia stosunku pracy, ponieważ nie zawierała ona elementu podległości poleceniom.

Opisana formuła podporządkowania pracowniczego obejmuje nie tylko, i nie zawsze, podległość poleceniom dotyczącym przebiegu procesu pracy, lecz określa podporządkowanie jako instrument konkretyzacji ogółu obowiązków pracowniczych. Polecenie stanowi bowiem instrument umożliwiający pracodawcy wykonywanie uprawnień kierowniczych i zarazem realizację podporządkowania. Polecenie dotyczące pracy to polecenie związane z pracą, a zatem nie tylko odnoszące się do sposobu wykonywania poszczególnych czynności składających się na proces pracy, ale także do realizacji obowiązków pracowniczych w ogólności.

Nie wszystkie elementy tak rozumianego podporządkowania muszą występować równocześnie i z jednakowym nasileniem. W niektórych przypadkach, uzasadnionych charakterem wykonywanej pracy, element podległości w procesie pracy może być słabo zaznaczony, a niekiedy podporządkowanie przejawia się praktycznie w potencjalnej możliwości wydania polecenia przez pracodawcę. Rzeczywista samodzielność pracownika i "ogólny, organizacyjny" w danych okolicznościach faktycznych charakter kierownictwa pracodawcy nie oznacza zmiany (rozszerzenia) ustalonego powyżej, prawnego pojęcia podporządkowania, jeżeli posiada on prawną (formalną) kompetencję wydawania poleceń.

W powyższej formule podporządkowania mieszczą się także przypadki pracowników profesjonalnych, jak profesorowie uniwersytetu, radcy prawni, sędziowie, którzy z uwagi na wysokie kwalifikacje, a także regulacje prawne ograniczające zakres ingerencji w sposób wykonywania ich pracy, podlegają ograniczonej kontroli, a polecenia pracodawcy mogą konkretyzować jedynie niektóre, często drugorzędne obowiązki.

Szczególnym problemem jest kwalifikacja zatrudnienia osób pełniących funkcje organów zarządzających zakładami pracy. Charakterystyczną jego cechą

jest brak podległości tych osób poleceniom pracodawcy dotyczącym pracy, a zatem brak podporządkowania kierownictwu pracodawcy w wyżej opisanym znaczeniu. Wynika to stąd, że to właśnie taka osoba jest personifikacją i alter ego pracodawcy będącego jednostką organizacyjną. Brakuje organu, który mógłby jej za pracodawcę wydawać polecenia dotyczące pracy. Zasadą, jak wynika z przepisów regulujących ustrój różnego rodzaju osób prawnych, jest samodzielność osoby pełniącej funkcję organu zarządzającego. Obowiązek wykonania związanych z zarządem decyzji innych organów, zewnętrznych (wobec pracodawcy) lub wewnętrznych, ma charakter wyjątków podlegających ścisłym ograniczeniom prawnym. Powstaje zatem pytanie, czy zatrudnianie tych osób na podstawie stosunku pracy spełnia wymagany przez art. 22 § 1 k.p. warunek wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, znamionujący konieczną cechę stosunku pracy. Problem ten dotyczy także wspólników spółek kapitałowych i zarazem członków zarządów tych spółek.

Przekaz płynący z lektury przepisów Kodeksu spółek handlowych pozwala na podkreślenie, że relacje zachodzące pomiędzy wspólnikami a spółką kapitałową mają charakter korporacyjny. Podobnie powiązania tych podmiotów z osobami fizycznymi pełniącymi funkcję członka zarządu cechuje aspekt natury organizacyjnej. Powyższe relacje, mające swoje źródło w prawie handlowym, nie pozostają obojętne dla zatrudnienia pracowniczego. Pojawia się pytanie o możliwości zatrudniania na pracowniczych warunkach osób będących jednocześnie udziałowcami lub akcjonariuszami tych spółek. Panuje w tym zakresie zgodny pogląd, że nie ma przeciwwskazań prawnych w łączeniu roli pracownika i udziałowca lub akcjonariusza. Spółka kapitałowa jest odrębną osobą prawną, a jednocześnie samodzielnym przedsiębiorcą. Z posiadaniem udziałów lub akcji nie wiąże się obowiązek świadczenia pracy. Skoro spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, podobnie jak spółka akcyjna, ma odrębny byt prawny, to należy oddzielić prawa i obowiązki jej wspólnika wynikające z udziału kapitałowego (wkładu) w spółce od zatrudnienia w niej tego wspólnika jako pracownika. Pracodawcą jest więc spółka.

Jeśli chodzi o zatrudnienie wspólnika spółki kapitałowej w charakterze członka zarządu tej spółki warto zauważyć, że powierzenie obowiązków członka

zarządu w tego rodzaju spółce nie determinuje ustaleń stron co do rodzaju i warunków regulacji w zakresie świadczenia pracy związanej z pełnioną funkcją. Nasuwa się jednak pytanie, czy spółka kapitałowa może w każdym wypadku uregulować status prawny członka zarządu, będącego jednocześnie udziałowcem, przez zatrudnienie go na podstawie stosunku pracy. Zgodnie z art. 151 k.s.h. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością może utworzyć jedna lub więcej osób (analogiczne rozwiązanie przewiduje art. 301 k.s.h. dla spółek akcyjnych). Zatem, wspólnik chcący pełnić funkcję członka zarządu może być jedynym udziałowcem albo współudziałowcem. Istotne jest, że z mocy przepisów Kodeksu spółek handlowych prowadzenie spraw spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i jej reprezentacja zostały powierzone zarządowi. Przepis art. 201 § 2 k.s.h. stanowi, że zarząd spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może się składać z jednego lub większej ilości członków (identyczną treść zawiera art. 368 § 2 k.s.h. odnośnie do spółki akcyjnej). Przy czym stosownie do art. 203 § 3 k.s.h., do zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością mogą być powołane osoby spośród wspólników lub spoza ich grona. Literalna wykładnia wspomnianego przepisu jednoznacznie wskazuje na możliwość powołania wspólnika – również „dominującego” – do składu zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W myśl przepisów Kodeksu spółek handlowych, w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zasadą jest – w przypadku braku odmiennych postanowień w umowie spółki – że przy zarządzie wieloosobowym do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Powyższe w sytuacji, gdy członkiem dwuosobowego organu zarządzającego jest właściciel większościowego udziału w spółce nieposiadający uprawnienia do samodzielnego reprezentowania spółki, a zarząd jest organem wykonawczym wobec uchwał zgromadzenia wspólników, treści umowy (statutu) spółki, rady nadzorczej czy komisji rewizyjnej, prowadzi do przyjęcia, że większościowy udziałowiec (akcjonariusz) nie ma kompetencji do samodzielnego podejmowania decyzji zarządczych. Podążając tym tropem, należy zwrócić uwagę na treść art. 208 § 3 k.s.h., zgodnie z którym każdy członek zarządu może prowadzić bez uprzedniej uchwały zarządu sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłych czynności spółki, jeżeli jednak przed załatwieniem sprawy

nieprzekraczającej zwykłego zarządu choćby jeden z pozostałych członków zarządu sprzeciwi się jej przeprowadzeniu lub jeżeli sprawa przekracza zakres zwykłych czynności spółki, to jest wymagana uprzednia uchwała zarządu. Powyższe przemawia za kolejnym ograniczeniem zakresu działania członka zarządu – większościowego udziałowca w prowadzeniu spraw spółki, a przez to jego podporządkowaniu.

Zestawienie przepisów prowadzi do wniosku, że zatrudnienie wspólnika w charakterze członka zarządu może zachodzić w różnych konfiguracjach.

W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyroki z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; 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; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990).

Odmienne ocenia się sytuację, w której jedyny wspólnik spółki kapitałowej zostaje jedynym członkiem zarządu. Taka konstrukcja prawna jest dopuszczalna na gruncie prawa handlowego. Mogłoby się wydawać, że również na gruncie prawa pracy nie ma przeciwwskazań prawnych do zawarcia w takim przypadku umowy o pracę. Można argumentować, że zarówno wspólnik, jak i spółka mają odrębną osobowość prawną. Zatem, to przeciwstawienie podmiotowości spółki i wspólnika w zakresie powiązań organizacyjnych i majątkowych czyni zawierane przez nich stosunki prawne klarownymi. Sąd Najwyższy analizując takie stany faktyczne podjął wątpliwości co do możliwości nawiązywania stosunków pracy w sytuacji, gdy ma on połączyć jedynego wspólnika i spółkę, przy czym przedmiotem więzi pracowniczej mają być obowiązki jednoosobowego członka zarządu.

Już w uchwale z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wysoce wątpliwy jest status pracowniczy jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, zatrudnionego w tej spółce na stanowisku wiążącym się z wykonywaniem zadań

należących do zarządu spółki. W takich okolicznościach nie można bowiem mówić o nawiązaniu stosunku pracy, gdyż stosunek taki byłby pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. W przeciwnym razie należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika "samemu sobie", co pojęciowo jest wykluczone.

Odmawiając cech pracowniczego zatrudnienia w przypadku czynności wykonywanych przez jedynego wspólnika na rzecz spółki w ramach zatrudnienia na stanowisku w zarządzie spółki, Sąd Najwyższy kierował się następującym rozumowaniem. Przede wszystkim, elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) "ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) podmiotu zatrudniającego, 3) warunki podporządkowania kierownictwu tego podmiotu. O takim podporządkowaniu nie może być mowy w sytuacji występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), a więc właściciela kapitału, osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu, w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano założenie, zgodnie z którym jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej na "własny" rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika. Dlatego nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim a pracowniczym statusem zainteresowanego, jaka pojawia się w takim przypadku. 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.

Z tego punktu widzenia, w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, 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). Jedyny wspólnik 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 ograniczoną odpowiedzialnością) 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. Dlatego w dotychczasowym swoim orzecznictwie dotyczącym pracowniczego zatrudnienia jedynego wspólnika na stanowiskach zarządczych, Sąd Najwyższy uznawał, że wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej, a nie w ramach tytułu pracowniczego, ponieważ niespełniona jest przesłanka podporządkowania pracowniczego oraz w istocie niespełniona jest przesłanka odpłatności pracy, gdyż do przesunięcia majątkowego dochodzi faktycznie w ramach majątku samego wspólnika. Jednocześnie podkreślano, że decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z jej jedynym wspólnikiem, wykonującym w ramach zatrudnienia czynności na rzecz tej spółki, ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji. W ramach tych warunków istotne jest zaś ustalenie zapotrzebowania na "pracę" dla spółki (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98; z dnia 3 grudnia 1998 r., II UKN 346/98; z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320; z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

W doktrynie i judykaturze dopuszcza się natomiast zawarcie umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z tą spółką, jeżeli funkcje zarządu wykonują inne osoby oraz pod warunkiem, że praca spełnia warunki pracy właściwej dla stosunku pracy. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, która rzeczywiście prowadzi działalność ukierunkowaną na realizację jej celów określonych w umowie spółki, a w szczególności faktycznie prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia w tym celu pracowników, dopuszczalne jest pracownicze zatrudnienie jedynego wspólnika takiej spółki, jeżeli:

- 1) zatrudnienie takie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością;
- 2) ustalenia potwierdzają zapotrzebowanie na pracę wspólnika dla spółki na takim stanowisku;
- 3) jedyny wspólnik nie angażuje się w bieżącą działalność zarządczą spółki;
- 4) jedyny wspólnik podlega faktycznie przy wykonywaniu pracy na rzecz spółki poleceniom osób zarządzających spółką lub kierujących jej poszczególnymi działami (M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz., Warszawa 2014, s. 148 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 213555).

Najwięcej kontrowersji budzi jednak pracownicze zatrudnienie dominujących wspólników spółek kapitałowych w charakterze członków zarządu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dozwolone jest zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, 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, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Z kolei dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego wspólników w dwuosobowej spółce z ograniczoną

odpowiedzialnością na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

Odnosnie pracowniczego zatrudnienia większościowego wspólnika spółki kapitałowej w charakterze członka zarządu Sąd Najwyższy w wyroku 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) przyznał, że judykatura wyklucza możliwość, aby jedyny wspólnik takiej spółki był na stanowisku prezesa jej jednoosobowego zarządu zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania "samemu sobie", choć równocześnie uznaje, że jest to szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na "własny" rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika, wobec czego odpłatne prowadzenie spraw "własnej" spółki podlega ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą. Wspomniane orzecznictwo odnosiło się do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela kapitału, służąc jego kompleksowej obsłudze na kapitałowym rynku, a więc do sytuacji ekstremalnej postaci specyficznej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy. Poglądy wyrażone wobec jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie mogą więc być mechanicznie przenoszone na spółki z udziałem dwóch lub więcej wspólników, czyli na sytuacje, w których status wykonawcy pracy jest powiązany ze statusem właściciela kapitału, co we współczesnym prawie pracy nie jest już (np. w tzw. spółkach pracowniczych) ewenementem, nawet jeśli skądinąd oczekuje się, że te zasadniczo różne role społeczne będą pozostawać w stanie względnej równowagi. Własność większościowego udziału czy też kontrolnego pakietu akcji sama przez się nie uzasadnia zatem kwestionowania pracowniczego charakteru zatrudnienia takiego wspólnika lub akcjonariusza, chociaż skala owej większości (przewagi) bądź

kontroli, jak też sposób ich wykorzystywania mogą w okolicznościach konkretnego przypadku usprawiedliwiać ocenę, że status wykonawcy pracy został "wchłonięty" przez status właściciela kapitału, co na płaszczyźnie społeczno-ekonomicznej, a w konsekwencji także na płaszczyźnie prawnej przenosiłoby daną osobę poza obręb "świata pracy najemnej". Prowadzenie spraw spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w której uczestniczy dwóch lub więcej wspólników, może więc być w ramach jej jednoosobowego zarządu powierzone na podstawie umowy o pracę każdemu ze wspólników, niezależnie od ich równego bądź zróżnicowanego udziału we własności kapitału spółki. Ewentualne wątpliwości, czy w takim stosunku pracy występuje element pracowniczego podporządkowania wspólnika wiążą się zresztą nie tyle z wielkością jego procentowego udziału we własności kapitału, ile z brakiem organu, który mógłby mu za spółkę jako pracodawcę wydawać polecenia dotyczące pracy (art. 100 § 1 k.p.). Czynności w szeroko pojętych sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego osobą prawną dokonuje bowiem jego organ zarządzający (art. 31 § 1 k.p.). W spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością organem takim jest zarząd, więc w razie ustalenia jego jednoosobowego charakteru, zatrudnienie polegające na prowadzeniu spraw spółki odbywa się - z zastrzeżeniem art. 203 Kodeksu handlowego - w warunkach nieingerencji ze strony innych jej organów. Brak podmiotów kompetentnych do wydawania poleceń jest typowy dla kierowników zakładów pracy w ogólności, a mimo to nie kwestionuje się możliwości ich zatrudniania w ramach stosunku pracy.

Do odmiennych konkluzji doszedł Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767) oraz z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225) stwierdzając, że jedyny lub "niemal jedyny" wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

W motywach pierwszego wyroku podkreślono, że dla zakwalifikowania zatrudnienia jako czynności pracowniczych (w ramach stosunku pracy) decydujące znaczenie mają przepisy charakteryzujące stosunek pracy nie zaś przepisy prawa handlowego. W świetle przepisów Kodeksu pracy wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca, którą wykonuje wspólnik na rzecz spółki, miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc czy polegała na wykonywaniu pracy określonego

rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko. Tak więc co do zasady, jednoosobowa spółka (a także - jak w okolicznościach sprawy - spółka dwuosobowa, w której jednak jeden ze wspólników zachował 99 akcji na 100 i ma pozycję dominującą), nie może być pracodawcą wspólnika. W takiej sytuacji dochodzi bowiem do skrzyżowania kompetencji powodujących zobowiązanie wspólnika do wykonywania swoich własnych poleceń jako prezesa zarządu, utrzymywania ze sobą stałych kontaktów w ramach czasu pracy i bieżącego rozliczania się przed sobą z funkcjonowania spółki. Jest to sytuacja, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służący 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 oddzielenia kapitału oraz pracy.

W uzasadnieniu drugiego z wyroków zauważono z kolei, że obecne brzmienie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej wynikające ze zmiany dokonanej przez art. 1 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 241, poz. 2074) decyduje, że wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej. Zdaniem Sądu Najwyższego, w sytuacji zaistniałej w sprawie, w jakiej zapadł tenże wyrok, ubezpieczonego należało traktować jak jedynego wspólnika spółki, mimo że formalnie pozostawał on jedynie większościowym udziałowcem. Żona jako udziałowiec mniejszościowy była w istocie udziałowcem iluzorycznym (1/125). Z perspektywy przywołanej normy prawa ubezpieczeń społecznych tego rodzaju spółkę należy traktować jak spółkę jednoosobową. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że także w piśmiennictwie przyjmuje się, iż jedyny (lub "niemal jedyny") wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, że w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika (por. 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, Warszawa 2011, s. 195 i nast.). Formalne kryteria własności nie mają tu w istocie znaczenia.

Warto zauważyć, że wyroki te zapadły w bardzo specyficznych stanach faktycznych, w których udział innych (poza wspólnikiem dominującym) wspólników w kapitale spółki był bardzo mały (1% lub poniżej 1%). Nie można więc poglądów wyrażonych w uzasadnieniach tych orzeczeń automatycznie, bez głębszej refleksji, przenosić na odmienne stany faktyczne.

Jak wspomniano wcześniej, ustawa systemowa nie zawiera odrębnej regulacji dotyczącej obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym dominujących udziałowców spółek kapitałowych. Brak odpowiednich unormowań nie upoważnia do postawienia tezy o wyłączeniu tej kategorii osób z kręgu ubezpieczonych. Na przeszkodzie stoi zasada powszechności ubezpieczenia społecznego podmiotów, które wykonują osobiście pracę zarobkową. Trzeba pamiętać, 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 systemowej). Nie można więc przyjąć, że wspólnicy dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - 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, mimo niespornego wykonywania zatrudnienia (pracy).

Oczywiście przy zawieraniu ze wspólnikiem umowy o pracę istotna jest właściwa reprezentacja spółki. Przepis art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych przewiduje w tym zakresie, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Bezwzględna natura tej normy prawnej - z mocy art. 58 § 1 k.c. - z zasady powoduje nieważność czynności prawnej dokonanej między członkiem zarządu spółki i spółką, w której nie została

dochowana tak określona reprezentacja spółki. Dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy kategoriale wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze.

Co się tyczy podporządkowania pracowniczego członków zarządu spółek kapitałowych, w judykaturze prezentowane jest stanowisko, zgodnie z którym o ile obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych jest nadal najwyraźniejszym i najpewniejszym przejawem pracowniczego podporządkowania, odróżniającego stosunki pracy od zatrudnienia cywilnoprawnego, o tyle brak wspomnianej powinności nie przesądza jeszcze, że wykonujący rodzajowo określoną pracę staje się samodzielnym przedsiębiorcą, nieświadczącym jej na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz "pod jego kierownictwem". Sformułowanie "stosować się do poleceń dotyczących pracy" jest zresztą pod względem językowym dość wyraźnie węższe niż zwrot o wykonywaniu jej "pod kierownictwem", więc wprowadzenie go do treści art. 22 § 1 k.p. przez ustawę nowelizacyjną z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110), upoważnia do takiej wykładni tego przepisu, aby zakresem "kierownictwa" obejmować zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też jego ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy. Stopień wolności przy wykonywaniu pracy jest bowiem wypadkową zakresu jej organizacyjnego podporządkowania oraz pracowniczego odpowiedzialności, wobec czego praca nawet znacząco samodzielna pod względem organizacyjnym, może nadal pozostawać pracą "zależną" (pod kierownictwem), jeżeli jej wykonawca będzie od podmiotu zamawiającego pracę uzależniony gospodarczo. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). To, że taka osoba może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, wskazują liczne przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2, art. 131 § 2, art. 132 § 2 pkt 1, art. 149 § 2, art. 151⁴ § 1, art. 151⁵ § 4, art. 151⁷ § 5 pkt 1, art. 241²⁶ § 2). Z art. 241²⁶ § 2 k.p. wynika 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. W wyrokach z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145) oraz z dnia z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 (LEX nr 2191456) Sąd Najwyższy wskazał, że praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, niepolegająca na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach tej spółki, nie oznacza połączenia kapitału i pracy. 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.

Transponując powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wypada zauważyć, że M. G. i R. Z. będąc udziałowcami dwuosobowej spółki S. Spółki z o.o. w Sosnowcu i posiadając odpowiednio 60% i 40% udziałów w tejże spółce, zawarli z tą spółką ważne w świetle art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych umowy o pracę na stanowiskach członków zarządu i zgodnie z poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji ustaleniami faktycznie realizowali stosunki pracy nawiązane na podstawie tych umów oraz zgodnie z ich treścią. Pisemne umowy o pracę zawierały wszystkie niezbędne elementy, zwłaszcza określenie rodzaju powierzonej udziałowcom spółki pracy przez wskazanie zajmowanych stanowisk (członkowie zarządu) i wysokość ich wynagrodzenia. Natomiast nie ma racji Sąd drugiej instancji twierdząc, że pisemna umowa o pracę musi zawierać także szczegółowy zakres obowiązków na danym stanowisku. Wykonywane przez pracownika czynności powinny odpowiadać rodzajowi powierzonej pracy i mogą być sprecyzowane w pisemnym zakresie obowiązków oraz skonkretyzowane w bieżących poleceniach przełożonych. W przypadku osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach związanych z zarządzaniem zakładem pracy, specyfika prowadzonej działalności determinuje rodzaj podejmowanych czynności pracowniczych. Według poczynionych przez Sąd Okręgowy i – jak można wnioskować z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku – podzielonych przez Sąd Apelacyjny ustaleń, obowiązki na powierzonych R. Z. i M. G. stanowiskach wykraczały przy tym poza jedynie strategiczne zarządzanie sprawami spółki. Zajmowali się bowiem bieżącą działalnością, zarządzaniem i kierowaniem spółką, zatwierdzaniem faktur, podpisywaniem dowodów kasowych, prowadzeniem marketingu, spotkaniami z klientami i kontrahentami, negocjacjami, przygotowaniem sprawozdań finansowych i sprawozdań z działalności podmiotu, wydawaniem poleceń zatrudnionym osobom, windykacją, rozliczeniami. Wykonywali także prace fizyczne związane z działalnością spółki (rozładunek i

załadunek towarów). Praca odwołującego się i zainteresowanego na stanowiskach członków zarządu świadczona była w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego zgromadzeniu wspólników w podanym wyżej znaczeniu tego pojęcia i - mając na względzie rozkład udziałów tych osób w kapitale spółki - nie polegała na obrocie wyłącznie własnym kapitałem każdego z członków zarządu i przy finansowaniu z tego kapitału pobieranego wynagrodzenia. Nie zachodzą zatem przesłanki rozszerzenia na sytuację występującą w niniejszej sprawie poglądu judykatury wyrażonego we wspomnianych wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, oraz z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, zapadłych w odmiennych i - co należy podkreślić - dosyć specyficznych stanach faktycznych.

Podzielając kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy 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.