



Sygn. akt I USKP 144/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z odwołania M. G. i R. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Tarnowie
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 grudnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej M. G. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie
z dnia 4 czerwca 2020 r., sygn. akt III AUa 1266/19,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od skarżącej na rzecz organu rentowego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Tarnowie, wyrokiem z dnia 11 czerwca 2019 r., oddalił
odwołanie ubezpieczonej oraz płatnika składek od decyzji Zakładu Ubezpieczeń
Społecznych, Oddział w Tarnowie z dnia 8 grudnia 2014 r. stwierdzającej, że M. G.

jako pracownik u płatnika składek R. Sp. z o.o. z siedzibą w B. nie podlega z tytułu umowy o pracę obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2011 r.

W sprawie ustalono, że M. G. w dniu 30 lipca 2010 r. objęła 477 udziałów (95,4% kapitału zakładowego) w R. Sp. z o.o. w B. (dalej jako Spółka), a jej mąż (A. G.) objął 23 udziały (4,6% kapitału zakładowego). Od 30 lipca 2010 r. M. G. pełniła również funkcję prezesa zarządu Spółki. W dniu 1 września 2011 r. podpisała ze Spółką, reprezentowaną przez T. C. (pełnomocnika), umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa za wynagrodzeniem 5.000,00 zł.

Organem uprawnionym do reprezentacji Spółki był zarząd, a do składania podpisów i oświadczeń w jej imieniu uprawniony był każdy członek zarządu samodzielnie. Prokurentem Spółki był A. G. Do obowiązków „prezesa firmy” należało między innymi: prowadzenie i organizacja biura Spółki, monitorowanie projektów realizowanych przez Spółkę, nadzorowanie obiegu korespondencji, wykonywanie tłumaczeń, bieżące prowadzenie dokumentacji księgowej oraz kadrowej, a także wykonywanie zadań powierzonych przez wspólników albo zarząd Spółki.

M. G. zajmowała się w Spółce początkowo sprawami biurowymi, a później działalnością związaną z odnawialnymi źródłami energii. Szkoliła w tym zakresie inne osoby. Do jej zadań należało utrzymywanie kontaktu z klientami, podpisywanie umów i kontrola pracowników.

Od 2 grudnia do 9 grudnia 2011 r., od 16 stycznia do 29 stycznia 2012 r., od 6 marca do 29 kwietnia 2012 r., od 22 maja do 6 sierpnia 2012 r., od 25 października do 10 grudnia 2012 r., od 13 kwietnia do 5 maja 2013 r., od 27 czerwca do 30 września 2013 r. i od 14 listopada 2013 r. do 9 czerwca 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby (zagrożonej ciąży). W dniu 10 czerwca 2014 r. odwołująca się urodziła dziecko i od tego dnia korzystała z zasiłku macierzyńskiego. Od czerwca 2015 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W czasie nieobecności odwołującą zastępował A. G.. Jako prokurent przejął jej czynności w zakresie reprezentowania Spółki.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków i odwołującej się, przy czym dokumenty

pracownicze M. G., w ocenie Sądu, były konsekwencją zawarcia umowy o pracę dla pozoru. Sąd Okręgowy podkreślił, że odwołująca się była większościowym udziałowcem, a udział drugiego ze wspólników (jej męża), wynoszący 4,6%, był iluzoryczny, skoro o sprawach Spółki decydowała ona jako większościowy udziałowiec (95,4% udziałów). Dlatego nie mogła świadczyć pracy w oparciu o stosunek pracy, skoro w ujawnionym stanie brak było pracowniczego podporządkowania.

W konsekwencji Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego, że na gruncie przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych odwołującą się należy traktować jak jedyne go wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Tym samym powinna być ubezpieczona z racji prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, zgodnie z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1009, dalej jako ustawa systemowa).

Sąd Apelacyjny w Krakowie, wyrokiem z dnia 4 czerwca 2020 r., oddalił apelację M. G. od powyższego wyroku.

Sąd drugiej instancji uznał, że realizowany stosunek prawny nie odpowiadał cechom stosunku pracy, głównie ze względu na brak cechy podporządkowania. Udział kapitałowy A. G. i związany z nim status wspólnika nie dawał mu możliwości wywierania realnego wpływu na powierzone odwołującej się obowiązki służbowe i sprawowanie kontroli nad procesem świadczenia przez nią pracy. Nie uprawniała go do tego również rola prokurenta, bowiem prokurent nie posiada samodzielnej pozycji w Spółce, nigdy nie działa we własnym imieniu i na własny rachunek, lecz jako pełnomocnik przedsiębiorcy. Sąd drugiej instancji podkreślił, że prokura obejmuje wyłącznie stosunki zewnętrzne pomiędzy osobami trzecimi, a mocodawcą, czyli skupia się na przekazywaniu na zewnątrz woli mocodawcy (dysponenta) i reprezentowaniu przedsiębiorcy w stosunkach prawnych z podmiotami trzecimi. Praca odwołującej się na stanowisku prezesa zarządu nie była również realizowana w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego. Nie podlegała ona także bieżącej kontroli ze strony pracodawcy, nawet pod względem organizacji procesu świadczenia pracy. Odwołująca się samodzielnie decydowała o rodzaju wykonywanych czynności na stanowisku prezesa zarządu i nikt nie weryfikował

efektów jej pracy. Nadto praca nie była wykonywana na ryzyko pracodawcy i nie został spełniony warunek odpłatności świadczonej pracy ze względu na brak oddzielenia kapitału od pracy.

Dalej Sąd Apelacyjny, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie podzielił kategorycznego poglądu, że status dominującego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wyłącza możliwość zawarcia umowy o pracę z tą spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 2018 r., I UK 575/16, LEX nr 2488094; z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158; z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 2135550). Sąd ten zwrócił uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest, aby stosunek pracy odpowiadał ustawowym cechom umowy o pracę. Dlatego objęcie wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i nosił cechy określone w art. 22 § 1 k.p. Istota podporządkowania pracowniczego sprowadza się bowiem do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15).

W odniesieniu do podporządkowania pracowniczego członków zarządu spółek kapitałowych Sąd Apelacyjny podzielił linię orzecznictwa, zgodnie z którą, o ile obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych jest nadal najwyraźniejszym i najpewniejszym przejawem pracowniczego podporządkowania odróżniającego stosunki pracy od innych stosunków prawnych, 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”. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania, pojawiło się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Natomiast na gruncie rozpoznawanej sprawy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, ze zgromadzonego w toku

niniejszego procesu materiału dowodowego nie wynikało, aby drugi wspólnik miał decyzyjny wpływ na wytyczenie choćby ogólnych ram wykonywanej przez skarżącą pracy, nie mówiąc już o bieżącym zlecaniu poszczególnych zadań. Praca odwołującej się na stanowisku prezesa zarządu nie była realizowana w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego zgromadzeniu wspólników.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik odwołującej się, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości.

W podstawach skargi wskazał na naruszenie prawa materialnego: (-) art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej w związku z art. 212 § 1 i 3 k.s.h. oraz art. 22 k.p., przez wadliwą wykładnię i przyjęcie, że skarżąca jest wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z całkowitym pominięciem uprawnień kontrolnych drugiego wspólnika A. G., co doprowadziło do uznania, że M. G. nie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu chorobowemu i wypadkowemu od 1 września 2011 r. jako pracownik z tytułu umowy o pracę zawartej ze Spółką z uwagi na brak cech odpłatności stosunku pracy i podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy; (-) art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, przez jego błędną wykładnię zakładającą, że wspólnik posiadający większość udziałów w spółce jest wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, mimo że przepis ten ma charakter systemowy i nie można dowolnie kreować kolejnej kategorii osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu, w tym prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą; (-) art. 174 § 1 k.s.h., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wspólnicy spółki nie mają równych praw i obowiązków, a w konsekwencji ustalenie, że wspólnik A. G. jest wspólnikiem iluzorycznym, podczas gdy miał on realny wpływ na prowadzenie spraw Spółki i reprezentowanie jej na zewnątrz, co skutkowało przyjęciem, że umowa o pracę zawarta pomiędzy M. G. a Spółką była nieważna jako pozbawiona elementu odpłatności i podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy, a co za tym idzie M. G. nie podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniom społecznym od 1 września 2011 r. jako pracownik; (-) art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej w związku z art. 296 k.k. oraz art. 22 k.p., przez niewłaściwą wykładnię i niezastosowanie art. 296 k.k. i przyjęcie, że skarżąca mogła nie stosować się do postanowień Regulaminu Organizacyjnego,

stanowiącego o podległości pracowniczej prokurentowi oraz w przypadku nienależytego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych odwołać z tego powodu prokurenta oraz przyjęcie, że skarżąca nie musiała stosować się do przyjętej na siebie odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie Spółki, mimo że przepis ten mówi, iż odpowiedzialności karnej podlega osoba, która na podstawie przepisu ustawy, decyzji właściwego organu lub umowy zajmuje się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą osoby prawnej i nadużywa swoich uprawnień lub nie dopełnia swoich obowiązków, wyrządzając osobie prawnej szkodę lub narażając taką osobę prawną na powstanie szkody.

Ponadto skarżąca wskazała na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: (-) art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., przez przyjęcie, że wykonywała ona na podstawie umowy o pracę czynności związane wyłącznie z zarządzaniem spółką mimo dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z Regulaminu Organizacyjnego Spółki na okoliczność realizowania przez skarżącą czynności na rzecz spółki, wykraczających poza obowiązki właścicielskie, co dało podstawę do przyjęcia, że skoro skarżąca wykonywała czynności, które pokrywały się z zadaniami należącymi do zarządu spółki, to w tej sytuacji nie można mówić o podporządkowaniu pracownika w procesie świadczenia pracy; (-) art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., przez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę istotnych dla wydania orzeczenia dowodów, przez przyjęcie, że skarżąca, podpisując umowę o pracę, przyjęła na siebie zbędną funkcję, podczas gdy z powodu urodzenia dziecka i przejścia na zasilek macierzyński, prokurent i drugi wspólnik A. G. został zatrudniony na cały etat, plus dodatkowo została zatrudniona K. K. w wymiarze 1/2 etatu, zaś wcześniej z powodu absencji chorobowych skarżącej została zatrudniona J. K., co mimo dopuszczenia dowodów z dokumentacji pracowniczej J. K., A. G. i K. K. dało podstawę do przyjęcia, że skarżąca wykonywała wyłącznie czynności, które pokrywały się z zadaniami należącymi do zarządu spółki i w tej sytuacji nie można mówić o podporządkowaniu pracownika w procesie świadczenia pracy; (-) naruszenie 227 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., przez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę istotnych dla wydania orzeczenia dowodów i przyjęcie, że aktywność A. G. w kluczowych kwestiach dla rozwoju Spółki wynikała wyłącznie z powodu absencji

chorobowych skarżącej i że nie miał on realnego wpływu na wykonywanie obowiązków pracowniczych przez nią i w tej sytuacji nie można mówić o podporządkowaniu oraz odpłatności jako cech stosunku pracy w przypadku umowy łączącej skarżącą ze Spółką oraz, że A. G. pełnił funkcję marginalną w Spółce i w tej sytuacji nie można mówić o podporządkowaniu oraz odpłatności jako cech stosunku pracy w przypadku umowy o pracę; (-) 227 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c., przez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę istotnych dla wydania orzeczenia dowodów i przyjęcie, że A. G. jako drugi wspólnik i prokurent Spółki nie miał żadnych kompetencji kontrolnych wobec M. G. jako pracownika i w tej sytuacji nie można mówić o podporządkowaniu pracownika w procesie świadczenia pracy.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna. W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego. Skarżąca kilkakrotnie odwołuje się do podstaw prawnych (art. 227 w związku z art. 233 k.p.c.), które co do zasady dedykowane są postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Tymczasem skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia sądu drugiej instancji, a zatem w ciągu norm prawnych powinien pojawić się art. 391 § 1 k.p.c. Po wtóre, postępowanie kasacyjne nie służy kontestowaniu wyników postępowania dowodowego, co wynika wyraźnie z art. 398³ § 3 k.p.c. Zatem potencjalne braki w gromadzeniu materiału dowodowego sądu drugiej instancji regulują inne przepisy (na przykład art. 382 k.p.c.), których skarga nie zawiera. Wobec tego nie można podzielić tezy o

naruszeniu, i to kwalifikowanym, norm prawa procesowego. Tym samym Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi w sprawie.

Przechodząc do oceny zarzutów prawa materialnego, należy przypomnieć, że oś sporu dotyczyła kwestii pracowniczego podlegania odwołującej się ubezpieczeniom społecznym w Spółce, w której była ona jednym członkiem zarządu i jednocześnie dominującym wspólnikiem. Przedmiotowe zagadnienie nie jest nowe. Ocena statusu odwołującej się i możliwość zatrudnienia wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym również na stanowiskach zarządczych, jest determinowana przez dokonane w sprawie ustalenia faktyczne, dotyczące rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki i ustalenie, 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 (zob. A. Korytowska: Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego [w:] Księga pamiątkowa w pięćdziesiątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego, (red.) Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 89; E. Maniewska: Z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę ze wspólnikiem spółki z o.o. w charakterze prezesa zarządu, PiZS 2010 nr 7, s. 37; A. Sobczyk: Uwagi na temat ewolucji stosunku pracy; P. Grzebyk: Podporządkowanie jako kryterium ustalania stosunku pracy w prawie polskim i brytyjskim na przykładzie członków zarządu spółek i pracowników tymczasowych; 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. 60; E. Skibińska: Kwalifikacja prawna członka zarządu spółki kapitałowej jako pracownika w rozumieniu prawa unijnego, Monitor Prawa Pracy 2016 nr 3, s. 122).

Zdaniem skarżącej, w sprawie pozostają istotne dwie okoliczności. Po pierwsze, regulamin organizacyjny, bowiem z niego wynika, że przez jego

uchwalenie dokonała samoograniczenia, jednocześnie kształtując w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych ustrój Spółki, skoro on określał zasady funkcjonowania biura „Prezesa Firmy” i wynagrodzenia wszystkich pracowników. Po wtóre, odwołuje się do norm Kodeksu pracy, na mocy których prokurent posiadał wobec niej uprawnienie do stosowania środków dyscyplinujących oraz możliwość egzekwowania zapisów o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone (stosowne oświadczenie zostało w tym zakresie podpisane przez odwołującą się).

Podniesione argumenty nie są jednak zasadne. Przede wszystkim status pracowniczy jest zależny od rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, a nie od tego, jaki formalnie wynika z dokumentacji pracowniczej lub innych zakładowych źródeł prawa. Zatem samo zawarcie umowy o pracę, przyjęcie regulaminu organizacyjnego, czy też odwołanie się do przepisów prawa pracy o odpowiedzialności materialnej, nie świadczy samoistnie o faktycznym wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy i nie dowodzi tego, że środki przewidziane we wspomnianych aktach były wobec skarżącej stosowane.

Sąd Apelacyjny jednoznacznie ustalił, że odwołująca się nie podlegała bieżącej kontroli ze strony pracodawcy, nawet pod względem organizacji procesu świadczenia pracy czy weryfikowaniu jej efektów. Odwołująca się samodzielnie decydowała o rodzaju wykonywanych czynności na stanowisku prezesa zarządu. Nie wykazano ekonomicznego rozdzielenia źródeł finansowania uposażenia odwołującej się od posiadanego przez nią kapitału, w tym kapitału Sp. z o.o. (w spornym okresie 95% udziałów stanowiło jej własność).

Na wynik sprawy nie wpływa spojrzenie skarżącej na zakres czynności A. G. (był prokurentem), bowiem niezależnie od jego aktywności w reprezentowaniu Spółki na zewnątrz, przedmiot sporu ukierunkowany był na ocenę stosunku prawnego łączącego odwołującą się ze Spółką. Również wykonywanie obowiązków pracowniczych – w ramach zawartej w dniu 27 maja 2013 r. umowy o pracę z A. G. na stanowisku technika fizjoterapii, a następnie na dodatkowym stanowisku menadżera - specjalisty do spraw zarządzania nie wskazują, że w Spółce istniał mechanizm, który pozwalałby na egzekwowanie wykonywania przez odwołującą się pracy podporządkowanej. Przy czym nie chodziło tu tylko o zakres i częstotliwość

ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, lecz o fakt, czy istniał podmiot sprawujący funkcje władcze i jaki miał do tego mandat. Wykonywanie określonych czynności w zastępstwie odwołującej się przez drugiego wspólnika, pełniącego funkcje prokurenta, również nie czyni zadość wymaganiu kierownictwa pracodawcy - nawet w odślonie podporządkowania autonomicznego. Dla prawidłowej oceny sytuacji, rozdzielić należy prawo pracy od prawa spółek, a przede wszystkim standardów podporządkowania pracodawcy nie należy poszukiwać na gruncie tego ostatniego.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej w związku z art. 212 § 1 i 3 k.s.h. oraz art. 22 k.p. jak również art. 174 § 1 k.s.h. Na wstępie należy zwrócić uwagę, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem o zakwalifikowaniu zatrudnienia wspólników spółek kapitałowych jako czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy, nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320 i 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 zaś nie to, czy umowa o pracę została zawarta, lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy, to znaczy w takim stosunku, który wypełniał ustawowe kryteria właściwości świadczenia pracy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2018 r., II UK 275/17, LEX nr 2574409).

Ustawa systemowa wymienia różne tytuły do ubezpieczenia społecznego. Podleganie wskazanemu tytułowi może mieć więc miejsce w razie ziszczenia się typowych jego cech, co w przypadku umowy o pracę wymaga realizacji reguł opisanych w art. 22 § 1 k.p. Sąd Apelacyjny wyjaśnił kwestię tych przesłanek i zwrócił uwagę na brak cech pracowniczego podporządkowania, w tym także tak zwanego podporządkowania autonomicznego oraz odniósł się do kwestii statusu właścicielskiego skarżącej. Zresztą daną problematykę szczegółowo omówił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21 (LEX nr 3275201), podkreślając, że w orzecznictwie objęcie ubezpieczeniem pracowniczym wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, wykluczone jest tylko w

stosunku do tych wspólników, którzy są jedynymi lub - z uwagi na posiadanie znaczącej liczby udziałów - niemal jedynymi udziałowcami (odwołująca się posiada 477 z 500 udziałów). W takich przypadkach bowiem status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Innymi słowy, tam, gdzie status pracownika (wykonawcy pracy) zostaje zdominowany przez status właścicielski, nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. W przypadku jedynego wspólnika spółki z o.o. do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika, a więc nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto jako zgromadzenie wspólników dyktuje on sam sobie sposób działania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; z dnia 3 lipca 2019 r., II UK 24/18, OSNP 2020 nr 8, poz. 82; z dnia 27 listopada 2019 r., III UK 360/18, OSNP 2021 nr 3, poz. 30; z dnia 3 marca 2020 r., II UK 295/18, OSNP 2021 nr 4, poz. 43 oraz z dnia 5 marca 2020 r., III UK 36/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 65; a w literaturze zob. A. Ludera-Ruszel: Rozważania na temat dopuszczalności zatrudnienia na podstawie umowy o pracę członków zarządu jednoosobowych spółek kapitałowych, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego 2014 nr 82, s. 78).

Stąd słuszna staje się teza, że w judykaturze Sądu Najwyższego nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze zatrudnienie dominującego wspólnika wtedy, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, to jest nie przekracza kilku procent (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18, LEX nr 2685628). 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, OSNAPIUS 1995 nr 18, poz. 227; 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).

Koncepcja dotycząca wspólnika iluzorycznego opiera się na założeniu, że wpływ takiego wspólnika (wspólników) dysponującego znikomą ilością udziałów jest na tyle niewielki, że pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie spółki. Zwroty „prawie jedyny wspólnik” oraz „iluzoryczny wspólnik” nie wywodzą się z języka prawnego, są zaś wyrazem opisu stanu faktycznego danej sprawy. Nie podlegają wykładni tak jak przepisy prawa. Prawdą jest, że Sąd Najwyższy nie sprecyzował dotąd znaczenia pozaustawowych pojęć „niemal (prawie) jedyny wspólnik (udziałowiec)” lub „wspólnik (udziałowiec) iluzoryczny”, jednak nie może budzić wątpliwości, że proporcja, z jaką mamy do czynienia w analizowanej sprawie oznacza, że odwołująca się ma pozycję właścicielską tak dalece dominującą, iż nie może być własnym pracodawcą (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2021 r., III USK 156/21, LEX nr 3152850). Jest to kategoria posłkowo przyjmowana w orzecznictwie, na tle sporów o pracownicze zatrudnienie wspólnika jedynego lub dominującego „w swojej” spółce (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2020 r., I UK 225/19, LEX nr 3224793). Głównym czynnikiem decydującym o tym, czy dany podmiot posiada marginalny wpływ na funkcjonowanie spółki jest proporcja udziałów, którymi dysponują poszczególni wspólnicy. Stąd też konieczne jest rozważenie przy jakim stosunku udziałów w kapitale spółki wspólnik staje się wspólnikiem iluzorycznym. W tej materii Sąd Najwyższy nie wyznacza wyraźnej granicy wskazując, iż pojęcie to nie jest definiowane przez liczby bezwzględne, lecz przez większość udziałów (przewagi głosów) oraz sposób funkcjonowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2020 r., III UK 395/19, LEX nr 3159648). W piśmiennictwie podnosi się konieczność zwrócenia uwagi nie tyle na rachunkowy rozkład udziałów, ile na rzeczywisty wpływ wspólnika na funkcjonowanie spółki. Postuluje się badanie, jakie kompetencje zostały powierzone zgromadzeniu wspólników (przy uwzględnieniu regulacji ustawowych i postanowień umowy spółki) oraz czy mniejszościowi wspólnicy faktycznie uczestniczą w pracach zgromadzenia. W każdej sprawie decydujące znaczenie powinna mieć ocena, czy zatrudniony wspólnik ma realny i faktyczny wpływ na funkcjonowanie spółki. Brak takiego wpływ groziłby „zlaniem się” uprawnień

właścicielskich (pracodawcy-spółki) oraz wykonywaniem pracy przez pracownika/udziałowca spółki (zob. M. Grześków: Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z większościovym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w świetle orzecznictwa, PiZS 2021 nr 6, s. 51).

Zasadności przedstawionej tezy nie zmienia podniesiona przez skarżącą wątpliwość, czy w modelu autonomicznego podporządkowania pracodawcy, prokurent będący jednocześnie wspólnikiem spółki z o.o., może wykonywać funkcje pracodawcy wobec członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, wykonującego obowiązki niezwiązane z zarządzaniem spółką, a jeżeli tak, to w jakim zakresie i jakie są ograniczenia jego kompetencji, i czy taki rodzaj podporządkowania prokurentowi musi mieć odzwierciedlenie w regulacjach wewnątrz Spółki. Odpowiedź na tak postawione pytanie jest twierdząca, ponieważ w modelu autonomicznego podporządkowania prokurent będący jednocześnie wspólnikiem spółki z o.o., może wykonywać funkcje pracodawcy wobec członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Zakres umocowania prokurenta jest określony ściśle przez ustawę i tylko w przypadku, gdy strony postanowią o jego ograniczeniu, powinno znaleźć to odzwierciedlenie w dokumentacji spółki (z tym zastrzeżeniem, że ograniczenie to obowiązuje tylko *inter partes*). Jednakże to, czy prokurent rzeczywiście sprawuje funkcje pracodawcy wobec członka zarządu wykonującego czynności pracownicze, zależy od konkretnych ustaleń faktycznych.

Zgodnie z treścią art. 109¹ § 1 k.c. prokura jest pełnomocnictwem udzielonym przez przedsiębiorcę podlegającego obowiązkowi wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej albo do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, które obejmuje umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, jakie są związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Zakres umocowania prokurenta jest określony w każdym wypadku ściśle przez ustawę (w odróżnieniu od pełnomocnictwa, gdzie o zakresie umocowania pełnomocnika decyduje sam mocodawca) i obejmuje umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Ustawowo określony zakres prokury nie może być skutecznie ograniczony wobec osób trzecich (art. 109¹ § 2 k.c.), mimo że mocodawca i prokurent mogą w drodze

porozumienia ustalić węższy jej zakres. Ograniczenie to obowiązuje tylko między stronami i nie dotyczy podmiotów zewnętrznych. W literaturze podnosi się, że szeroki (ustawowy) zakres umocowania wynika z zasad szybkości i bezpieczeństwa obrotu gospodarczego, które wymagają, aby pozostawał on niezmienny. Eliminuje to również co do zasady ryzyko braku umocowania prokurenta do dokonania w imieniu przedsiębiorcy czynności prawnej lub wykroczenia poza jego zakres (zob. M. Glicz [w:] M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, M. Glicz, Komentarz do niektórych przepisów ustawy - Kodeks cywilny [w:] Pełnomocnictwo. Komentarz, Warszawa 2020, art. 109¹ k.c.).

Szeroki wachlarz uprawnień prokurenta (zob. M. Pilich [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 2 (art. 56-125), red. J. Gudowski, Warszawa 2021, art. 109¹ k.c.) należy zestawiać z tym, że jego powołanie wymaga zgody wszystkich członków zarządu (art. 208 § 6 k.s.h.), natomiast odwołać prokurę może każdy z nich (art. 208 § 7 k.s.h.). Ta horyzontalna zależność podkreśla brak cech wykonywania pracy podporządkowanej przez odwołującą się, skoro ona w każdym czasie mogła „pozbawić przełożonego funkcji kierowniczych”. W odniesieniu do czynności z zakresu prawa pracy należy zauważyć, że do ich podejmowania w spółce z o.o. co do zasady uprawniony jest zarząd jako organ prowadzący i reprezentujący sprawy spółki (art. 201 § 1 k.s.h.). Zgodnie z art. 3¹ k.p. za pracodawcę (tu Spółkę) czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, z tym zastrzeżeniem, że może wyznaczyć do tego inną osobę. Taką osobą może być prokurent (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 322). Zakresem uprawnień osoby upoważnionej do działania w stosunkach pracy w imieniu pracodawcy - w tym prokurenta - objęte jest między innymi nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy. Należy jednak pamiętać, że jeżeli chodzi o zawieranie umów o pracę z członkami zarządu, musi się to odbywać na warunkach określonych treścią art. 210 § 1 k.s.h. Przepis ten jednoznacznie wskazuje podmioty uprawnione do reprezentacji spółki w umowach zawieranych z członkami jej zarządu (rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników). A zatem prokurent powołany przez zarząd nie może reprezentować spółki w umowach z jego członkami, choćby umowy te wiązały się z

prowadzeniem przedsiębiorstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I UK 211/14, LEX nr 1631899).

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej w związku z art. 296 k.k. oraz art. 22 k.p. Próba łączenia tytułu do ubezpieczenia społecznego z problematyką prawa karnego nie może przynieść oczekiwanego rezultatu, skoro realizacja uprawnienia członka zarządu (tu prezesa zarządu) do odwołania prokurenta (choćby byłby nim drugi wspólnik) nie stanowi nadużycia udzielonych mu uprawnień czy niedopełnienia ciążącego na nim obowiązku.

Mając na uwadze powyższe, wyrok Sądu Apelacyjnego odpowiada prawu, a skarga kasacyjna podlegała oddaleniu w myśl art. 398¹⁴ k.p.c.