



Sygn. akt II UK 517/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.
z udziałem zainteresowanej M. N.
o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 grudnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 18 lutego 2015 r., sygn. akt III AUa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2015 r., III AUa (...), Sąd Apelacyjny oddalił
apelację wnioskodawcy A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.
W. (płatnik) od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w W. z dnia 29 kwietnia 2014 r. w sprawie przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T., o ustalenie, przy udziale zainteresowanej M. N.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy wspólnikami spółki byli A. N. (teść zainteresowanej), posiadający 90% udziałów i zainteresowana, która posiada 10% udziałów. W dniu 29 grudnia 2009 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników spółki podjęło uchwałę, mocą której powołało pełnomocnika spółki w osobie D. N., upoważniając go do reprezentowania spółki przy zawierania umów w zakresie prowadzonej przez spółkę działalności, dokonywania wszelkich rozliczeń finansowych i podejmowania innych czynności, które okażą się konieczne w związku z prowadzeniem spraw spółki, jak również do zaciągania zobowiązań i zawierania wszelkich umów cywilnoprawnych do kwoty nie przekraczającej 100.000.000 zł. D. N. nie miał odrębnego pełnomocnictwa do zawierania umów z członkiem zarządu spółki. W dniu 1 grudnia 2012 r. została podpisana umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy pełnomocnikiem Spółki D. N. - dyrektorem generalnym Spółki z o.o., a zainteresowaną, zatrudnioną na stanowisku prezesa zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 10.000 zł. Następnie w dniu 31 grudnia 2012 r. został sporządzony aneks do umowy o pracę dotyczący zmiany wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2013 r. na kwotę 15.000 zł brutto. Z dniem 5 marca 2013 r. zainteresowana stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży, a w dniu 13 lipca 2013 r. urodziła syna. Decyzją z dnia 13 sierpnia 2013 r. organ rentowy stwierdził, że zainteresowana jako pracownik płatnika składek nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2012 r., wskazując, że umowa o pracę zawarta pomiędzy pełnomocnikiem Spółki a zainteresowaną jest nieważna i nie wywołuje skutków prawnych, w tym w zakresie ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014 r. oddalił odwołanie płatnika od powyższej decyzji. W uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji uznał za bezsporne, że zgodnie z uchwałą zgromadzenia wspólników spółki w dniu 1 grudnia 2012 r. została podpisana umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy D. N. - dyrektorem generalnym spółki, a zainteresowaną zatrudnioną na

stanowisku prezesa zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 10.000 zł. Zgodnie z umową spółki zatrudnianie oraz zwalnianie pracowników spółki oraz określanie wysokości ich wynagrodzenia należało do wyłącznej kompetencji jednoosobowego zarządu. Zatem należy uznać, że D. N., jako dyrektor generalny spółki, nie był uprawniony do zawarcia umowy o pracę z zainteresowaną - jego upoważnienie wynikające z uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki z dnia 29 grudnia 2009 r. nie obejmowało tej czynności. D. N. nie miał odrębnego pełnomocnictwa do zawierania umów o pracę z członkiem zarządu spółki (posiadał pełnomocnictwo ogólne, a nie wymagane pełnomocnictwo szczególne). Jak wynika z art. 210 § 1 k.s.h., w umowie między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem zarządu oraz w sporze z nim, spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Przepis art. 210 k.s.h. jednoznacznie określa podmioty uprawnione do reprezentacji spółki w umowach zawieranych z członkami jej zarządu, stanowiąc że są nimi rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników, dysponującego pełnomocnictwem szczególnym. W przypadku, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h., chodzi o wszelkie umowy, jakie mogą być zawierane przez spółkę z członkami zarządu. Zarówno o takie, które mogą wiązać się z pełnioną funkcją, np. umowy o pracę, jak i te, które nie są związane z wykonywaniem funkcji członka zarządu, ale są zawierane przez osobę fizyczną poza źródłem kompetencji. W rozpoznawanej sprawie w spółce nie powołano rady nadzorczej i nie ulega wątpliwości, że zgromadzenie wspólników nie podjęło formalnej uchwały o powołaniu specjalnego pełnomocnika do zawierania umów z członkiem zarządu spółki. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, skutkiem niezastosowania się do zasad określonych w wymienionym wyżej przepisie (art. 210 § 1 k.s.h.) jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności prawnej na podstawie art. 58 k.c. Ponadto Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm., dalej „ustawa systemowa”), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 tej ustawy osoby będące

pracownikami podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Wobec powyższego Sąd Okręgowy ocenił, że pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy zdefiniowanym w art. 22 k.p., powołując się w tym zakresie na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 157). W myśl zaś art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Tym samym, w ocenie.

Sądu pierwszej instancji, zatrudnienie w ramach stosunku pracy zawartego pomiędzy spółką a jej wspólnikiem, winno być traktowane jako fikcyjne wobec oczywistego braku konstytutywnej cechy świadczącej o zobowiązaniu pracowniczym, jakim jest podporządkowanie pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Tam, gdzie status pracownika - wykonawcy pracy - zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie można mówić o pracowniczym zatrudnieniu takiego wspólnika, bowiem nie pozostaje on w pracowniczej relacji podporządkowania, gdyż oznaczałoby to podporządkowanie samemu sobie. W konsekwencji, pracownik nie jest objęty pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, a w związku z tym nie jest uprawniony do korzystania ze świadczeń z takiego ubezpieczenia. Jest to konsekwencją zasady, wedle której podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tylko opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Reasumując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w świetle art. 58 § 1 k.c., stosowanym w sprawie na mocy art. 300 k.p., umowa z dnia 1 grudnia 2012 r. zawarta pomiędzy D. N. a zainteresowaną jest nieważna i nie powoduje skutków prawnych, w tym także w zakresie ubezpieczenia społecznego. Na marginesie Sąd Okręgowy wskazał, że w postępowaniu nie wykazano, iż czynności podejmowane

przez zainteresowaną z tytułu reprezentowania spółki wykonywane były w ramach stosunku pracy, a nie w ramach pełnienia funkcji prezesa zarządu, konstytuującą odrębny stosunek prawny.

Wyrokiem z dnia z dnia 18 lutego 2015 r. Sąd Apelacyjny oddalił apelację spółki od wyroku Sądu pierwszej instancji, dzieląc ustalenia faktyczne i przyjmując je za własne. W uzasadnieniu wyroku Sąd ten wskazał jednak na niezasadności argumentacji Sądu Okręgowego w kwestii ważności umowy o pracę zawartej z zainteresowaną. Wskazał, że zawarcie przez spółkę z o.o. z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem, przywołując w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, LEX nr 148506; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 283; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, LEX nr 512998; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 41/06, LEX nr 950621). Dla nawiązania stosunku pracy musi bowiem zaistnieć sytuacja - chociażby faktyczna, polegająca na zobowiązaniu się pracodawcy, działającego przez organ uprawniony, do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W ocenie Sądu drugiej instancji, w sytuacji jaka miała miejsce niniejszej sprawie, ocena czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy oraz charakter czynności podejmowanych przez takiego pracownika. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił, że w przedmiotowej sprawie brak było cech świadczących o tym, iż zainteresowana sprawowała funkcję prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę. Sąd podkreślił, że zainteresowana jeszcze przed podpisaniem umowy z dnia 1 grudnia 2012 r. sprawowała w spółce funkcję prezesa zarządu. Do jej obowiązków należało wówczas reprezentowanie spółki i składanie

podpisów. Jak sama przyznała na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2014 r., po zatrudnieniu jej na podstawie umowy o pracę w 2009 r. nic się nie zmieniło w jej sytuacji. Przedstawiając swoje obowiązki w 2012 r. zainteresowana wskazywała wprawdzie, że przejęła wówczas obowiązki innych pracowników, realizowała prace przedstawicieli kontraktów i zajmowała się koordynacją budów, niemniej jednak, zdaniem Sądu Apelacyjnego, brak jest dowodów przemawiających za rzeczywistym wykonywaniem takich zadań przez zainteresowaną. Tym samym należało uznać, że płatnik nie wykazał, aby po zatrudnieniu zainteresowanej na podstawie umowy o pracę, zmienił się zakres jej obowiązków w stosunku do tego, czym zajmowała się jako prezes zarządu przed podpisaniem umowy o pracę. W ocenie Sądu nie bez znaczenia dla oceny przedmiotowej sprawy pozostaje także motywacja przyświecająca podpisaniu przez zainteresowaną przedmiotowej umowy. Zainteresowana sama przyznała, że pierwszą umowę o pracę zawarła w celu uzyskania ubezpieczenia. Sytuacja zatem, w jakiej znalazła się na przełomie 2012/2013 r., tj. będąc w ciąży i będąc świadomą tego faktu w momencie podpisywania umowy o pracę, nie przesądza jeszcze o pozorności zawartej umowy, ale stanowi jeden z elementów świadczących o niej. Oczywistym bowiem jest, że o ile nawet ciąża przebiega prawidłowo i w przypadku pracownicy nie zachodzi konieczność przejścia na zwolnienie lekarskie, po porodzie pracownica będzie przez okres co najmniej 20 tygodni przebywać na urlopie macierzyńskim i z tytułu tego pobierać zasiłek macierzyński. Okoliczność ta może stanowić motywację do zawierania pozornej umowy o pracę, aby w okresie urlopu macierzyńskiego otrzymywać powyższe świadczenie. Skoro kilka lat wcześniej zainteresowana podpisała umowę o pracę w celu podlegania ubezpieczeniom społecznym, uzasadnionym jest podejrzenie, że będąc w ciąży kierowała się podobnymi pobudkami. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że sam fakt podpisania przez kobietę w ciąży umowy o pracę w celu osiągnięcia świadczeń z ubezpieczeń społecznych nie świadczy jeszcze o pozorności i nie stanowi podstawy do wyłączenia z ubezpieczeń społecznych. Jednak, w ocenie Sądu, jeśli brak jest dowodów, że zainteresowana rzeczywiście świadczyła pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego, jej świadomość ciąży w momencie podpisywania umowy, może przemawiać za uznaniem umowy o pracę za pozorną.

Wobec powyższego zainteresowana jako pracownik płatnika składek nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2012 r.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku, zaskarżając go w całości, pełnomocnik płatnika zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że ustawa wymaga od prezesa Zarządu spółki podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 k.p., naruszenie art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zainteresowana nie jest pracownikiem spółki od dnia 1 grudnia 2012 r. pomimo zawarcia umowy o pracę, art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że jedną z cech stosunku pracy, łączącego prezesa zarządu spółki ze spółką jest podporządkowanie kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób, oraz art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2012 r. pomiędzy zainteresowaną a spółką była zawarta dla pozorów.

W oparciu o powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości jak i poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę decyzji organu rentowego z dnia 13 sierpnia 2013 r., wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik wniósł także o „dopuszczenie dowodu z pisma ZUS do powódki na okoliczność interpretacji ZUS zasad podlegania przez członków zarządu spółek ubezpieczeniu społecznemu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (cytowanym za uzasadnieniem wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15 - niepublikowany), 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; dnia 6

sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905), zaś art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa takiego jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zwarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). 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, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, 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 badanego 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 utrwalonymi poglądami orzecznictwa i doktryny, cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie

faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak 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).

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; wyroki Sądu Najwyższego 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). Jedynie wyjątkowo, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, Sąd Najwyższy nie uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767; wyrok z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z o.o. na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.P. 2009 nr 5, s. 268-271, z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). 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, OSNP 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 wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145) 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 zainteresowanej nie polegała na obrocie wyłącznie jej własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie mogło dojść do połączenia pracy i kapitału. Nie była to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny”

rachunek, oddzielona przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. Praca wykonywana była na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa - spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Także wynagrodzenie nie było pokrywane wyłącznie z jej kapitału.

Również sposób wykonywania obowiązków prezesa zarządu mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych ciążących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu.

W powołanym już wyżej wyroku z dnia 13 września 2016 r., Sąd Najwyższy (odnosząc się do okoliczności sprawy) przyjął, że jedyny wspólnik Sp. z o.o. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracowniczego zatrudnienia w należącej do niego spółce, jeżeli zatrudniony jest na stanowisku specjalistycznym, a spółka prowadzi faktycznie działalność, przy wykonywaniu której istnieje zapotrzebowanie na pracę jedynego wspólnika i praca ta jest wykonywana w warunkach, o których mowa w art. 22 k.p.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Najwyższego, zatrudnienie zainteresowanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki, w której nie była ona jedynym udziałowcem, nie prowadzi do symbiozy pracy i kapitału. Przyjąć w związku z tym należy, że w powyższej sytuacji nie jest wyłączona możliwość wykonywania funkcji prezesa zarządu spółki z o. o. na podstawie faktycznie wykonywanej umowy o pracę, także wówczas gdy jego zakres czynności nie uległ diametralnym zmianom w stosunku do czynności wykonywanych w ramach poprzedniego stosunku organizacyjnego (w tej części nie można podzielić odmiennego stanowiska Sądu Apelacyjnego wyrażonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku), zaś fakt że do zmiany zasad wykonywania pracy doszło w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, nie musi świadczyć o pozorności umowy o pracę, jeżeli praca była rzeczywiście wykonywana. Nie może także świadczyć „z góry” – bez szczegółowych ustaleń, o zamiarze obejścia prawa.

Tym się kierując, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz odpowiednio stosowanego (art. 398²¹ k.p.c.) art. 108 § 2 k.p.c.

r.g.