



Sygn. akt II UK 556/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku C. Spółka z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie
z udziałem zainteresowanej M. W.
o podleganie ubezpieczeniom,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 28 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa 1370/15,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie
wyrokiem z dnia 13 maja 2015 r., po rozpoznaniu odwołania wniesionego przez C.
Sp. z o.o. w W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w

Warszawie z dnia 17 grudnia 2014 r., zmienił tę decyzję i ustalił, że zainteresowana M. W. jako pracownik odwołującej się podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że zainteresowana ukończyła w dniu 23 czerwca 2010 r. studia stacjonarne na Uniwersytecie [...] na kierunku prawo i uzyskała tytuł zawodowy magistra. Jest aplikantką radcowską w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W.. Jest również współnikiem odwołującej się oraz pełni funkcję wiceprezesa jej zarządu. W okresie od dnia 9 lipca 2013 r. zainteresowana pracowała u odwołującej się na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 300 zł brutto miesięcznie. Przedmiotem tej umowy była koordynacja tłumaczeń. W dniu 1 lutego 2014 r. odwołująca się reprezentowana przez prezesa zarządu M. S. zawarła z zainteresowaną umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zainteresowana została zatrudniona na stanowisku dyrektora zarządzającego. Złożyła wówczas pracodawcy kwestionariusz osobowy, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na wymienionym stanowisku, odbyła też szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Pracę świadczyła w siedzibie firmy. Strony ustaliły wynagrodzenie zainteresowanej w wysokości 9.900 zł brutto. W tym samym dniu zainteresowana rozpoczęła pracę w spółce. Wypłata wynagrodzenia na jej rzecz następowała przelewem do 10-go dnia miesiąca za miesiąc miniony. Do zakresu czynności zainteresowanej na stanowisku dyrektora zarządzającego należało: rzetelne i efektywne wykonywanie obowiązków z zachowaniem etyki biznesowej spółki, dokładne i sumienne wykonywanie zaleceń zarządu spółki, bieżące informowanie zarządu o stanie prowadzonych spraw, ścisłe i terminowe rozliczanie się z powierzonych zadań, przestrzeganie przepisów i zasad w zakresie bhp i przeciwpożarowych, należyta dbałość o mienie firmy i miejsce pracy, przestrzeganie tajemnicy służbowej, kształtowanie właściwej atmosfery w miejscu pracy, dbałość o dobre imię i prestiż firmy, dbałość o rozwój merytoryczny i osobisty podległych pracowników.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że zainteresowana jeszcze przed zawarciem umowy o pracę spędzała w siedzibie odwołującej się około 10 godzin dziennie. Spółka postanowiła więc usankcjonować obowiązki wykonywane przez

zainteresowaną, w związku z tym podpisano sporną umowę o pracę. Umowa została podpisana w siedzibie firmy w obecności obu stron. Zainteresowana w ramach zatrudnienia podpisywała umowy z lektorami, prowadziła rekrutację, tworzyła programy nauczania, prowadziła zajęcia z języków obcych, współpracowała z działem kadr i urzędami, kierowała firmą, opracowywała strategię firmy i plany marketingowe, wystawiała faktury, zlecała, koordynowała i wykonywała tłumaczenia, prowadziła korespondencję z klientami, koordynowała projekty i wyjazdy zagraniczne, pozyskiwała klientów. Odwołując się nie zatrudnia innych osób na podstawie umów o pracę. Średnio jest u niej zatrudnionych ok. 15 osób miesięcznie na podstawie umów o dzieło. Są to głównie tłumacze języków obcych i lektorzy języków obcych.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji uznał, że zainteresowana posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywania wyżej wymienionych obowiązków. Poza ukończeniem studiów wyższych na kierunku prawo jest bowiem tłumaczem języka serbskiego i rosyjskiego, pracowała w szkołach językowych, w działach prawnych, ma duże doświadczenie w kontaktach międzynarodowych. Zna biegle 5 języków, prowadziła dla spółki sprawy przedsądowe i sądowe przeciw nieuczciwym kontrahentom. Wykonywana przez nią praca była znacznie szersza niż obowiązki członka zarządu. Jej zakres obowiązków zmienił się i rozszerzył po zawarciu umowy o pracę. Zainteresowana nie prowadziła już zajęć, ale nadzorowała całokształt kursów językowych. Zatrudnienie zainteresowanej było racjonalne finansowo, ponieważ koszt zatrudnienia osób na umowy cywilnoprawne do wykonania jej obowiązków byłby znacznie wyższy. Świadcami świadczenia pracy przez zainteresowaną byli pracownicy biura przy ul. [...], lektorzy, tłumacze. W czasie nieobecności zainteresowanej jej obowiązki wykonywał drugi wspólnik – M. S.. Spółka nie przynosiła dochodów, mimo rosnących obrotów, ponieważ wydawała dużo na reklamę. Firmę obsługuje biuro M. w W.. Pracę zainteresowanej nadzorował prezes spółki. Bieżące sprawy były omawiane podczas spotkań z M. S. (kilkakrotnie w ciągu tygodnia).

Odnosząc się do stanowiska organu rentowego, Sąd Okręgowy przyznał, że samo zawarcie spornej umowy o pracę było dotknięte nieważnością. Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h., w umowie pomiędzy spółką a członkiem jej zarządu spółkę

reprezentuje bowiem rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W okolicznościach niniejszej sprawy zainteresowana niewątpliwie była zaś członkiem zarządu spółki, gdyż zgodnie z odpisem KRS pełniła w niej funkcję wiceprezesa zarządu. Umowę o pracę z zainteresowaną zawarł natomiast prezes spółki, czyli osoba do tego nieuprawniona.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył jednak, że mimo naruszenia zasad reprezentacji spółki, strony mogą w pewnych przypadkach nawiązać stosunek pracy i to na warunkach określonych w tej umowie przez czynności konkludentne, w szczególności przez dopuszczenie pracownika do pracy. Zainteresowana rzeczywiście wykonywała zaś pracę na rzecz odwołującej się. Zajmowała się rekrutacją lektorów i tłumaczy, podpisywaniem umów cywilnoprawnych i o dzieło, tworzeniem programów nauczania, prowadziła zajęcia nauki języków obcych, współpracowała z działem kadr i z urzędami, kierowała firmą, zlecała tłumaczenia i wykonywała je osobiście, wystawiała faktury, dbała o zaopatrzenie, prowadziła korespondencję, pozyskiwała klientów, jeździła w delegacje, koordynowała zagraniczne projekty, była współautorem opracowań dotyczących strategii firmy i planów marketingowych. Zakres obowiązków ubezpieczonej był bardzo szeroki, zdecydowanie szerszy niż obowiązki członka zarządu. Ponadto zakres ten zmienił się po podpisaniu umowy o pracę, zgodnie ze stanowiskiem, na jakim zainteresowana podjęła pracę. Skupiła się ona na wykonywaniu czynności zarządzających i koordynujących, podczas gdy wcześniej głównie prowadziła zajęcia w szkole językowej. Co więcej, nad pracą zainteresowanej bezpośredni nadzór miał prezes spółki M. S., któremu zainteresowana podlegała pracowniczo. Istotne było i to, że spółka wypłacała zainteresowanej należne wynagrodzenia - umówione w umowie, na konto przez nią wskazane. Dlatego należało przyjąć, że pomiędzy stronami został realnie nawiązany stosunek pracy wskutek rzeczywistego realizowania przez pracownika zobowiązań na rzecz pracodawcy w reżimie określonym przez art. 22 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, także wynagrodzenie uzgodnione przez strony, mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego, było jak najbardziej realne w perspektywie stanowiska zajmowanego przez zainteresowaną. Osoby z jej

doświadczeniem i kwalifikacjami zajmujące stanowiska dyrektorskie na rynku [...] osiągają bowiem bardzo często nawet wyższe wynagrodzenie od odwołującej.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył również, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Nie może to oczywiście oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W niniejszej sprawie nie było jednak wystarczających przesłanek, by uznać, że umowa, którą zawarły strony, była umową pozorną. Tym samym decyzja organu rentowego, w ocenie Sądu Okręgowego, była nieprawidłowa i wymagała zmiany.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez organ rentowy od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i oddalił odwołanie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w ustalonym stanie faktycznym należało stwierdzić, że stron nie łączył stosunek pracy skutkujący podleganiem ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Sąd pierwszej instancji naruszył zaś, wskutek błędnego zastosowania, prawo materialne, to jest art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przez przyjęcie, że zainteresowana podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy oraz art. 22 § 1 k.p., przez przyjęcie, że będąc współnikiem odwołującej się zawarła ona skutecznie z tą spółką umowę o pracę. Powstały między zainteresowaną a odwołującą się stosunek prawny nie charakteryzował się bowiem wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy, określonymi w art. 22 § 1 k.p.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że zasadniczy problem prawny występujący w rozpoznawanej sprawie dotyczył ważności umowy zawartej pomiędzy współnikiem spółki prawa handlowego, będącym jednocześnie członkiem zgromadzenia wspólników oraz członkiem zarządu tej spółki, a spółką reprezentowaną przez drugiego wspólnika, i zarazem drugiego członka jej zarządu, a także kwestii, czy taki stosunek pracy mógł zostać nawiązany *per facta*

concludentia, to jest przez faktyczne dopuszczenie zainteresowanej do świadczenia pracy.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że wykonywanie czynności zarządczych oraz innych czynności w interesie i na rzecz spółki przez członka jej zarządu, a jednocześnie jednego ze wspólników, nie musi automatycznie oznaczać wykonywania ich w reżimie pracowniczym. W judykaturze i doktrynie prawa pracy podkreśla się bowiem, że stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne, osobiste, odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika. Oceniając stan faktyczny sprawy w aspekcie prawidłowości zaskarżonej przez odwołującą się decyzji nie można było natomiast nie dostrzegać, że zainteresowana nie była jedynie członkiem dwuosobowego zarządu Spółki, ale również jednym z dwóch jej wspólników. O ile nie budziło wątpliwości, że wykonywanie przez zainteresowaną czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób ciągły i odpłatny, o tyle sporny i wątpliwy w zasadniczym stopniu pozostawał główny element konstrukcyjny stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie zainteresowanej swojemu pracodawcy w procesie świadczenia pracy.

Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Prawdą jest, że 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, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego, sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania

autonomicznego, należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. To uprawnienie pracodawcy uznawane jest przez doktrynę za podstawowy przejaw podporządkowania pracowniczego. Tymczasem w przypadku wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a zarazem członka dwuosobowego zarządu, wydanie przez pracodawcę jakiegokolwiek dyspozycji takiemu pracownikowi jest nierealne, gdyż oznaczałoby wydawanie poleceń samemu sobie. Zarówno bowiem funkcję członka zgromadzenia wspólników, jak i organu zarządzającego spółki pełni ta sama osoba fizyczna, która jednocześnie miałaby świadczyć pracę. Nawet w opisanym autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Trudno było zaś przyjąć istnienie tak zdefiniowanego podporządkowania w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy to sama zainteresowana jako wspólnik spółki (nie tylko członek jej dwuosobowego zarządu), posiadający w niej udziały i wchodzący w skład jej najwyższego organu, tj. zgromadzenia wspólników, wyznaczała swoimi decyzjami (kolektywnie, wraz z pozostałym wspólnikiem - jej mężem) kierunki działania spółki, jej cele ekonomiczne i strategiczne, ponosząc ryzyko niepowodzenia gospodarczego tego podmiotu prawa handlowego. W ten sposób, w ramach zawartej „umowy o pracę”, działając jako udziałowiec i członek zgromadzenia wspólników spółki będącej „pracodawcą”, sama sobie (jako pracownikowi) wyznaczała obowiązki i kontrolowała ich praktyczną realizację. Zatem nawet przy przyjęciu wyżej wspomnianej, liberalnej konstrukcji autonomicznego podporządkowania pracowniczego, nie sposób było zaakceptować podporządkowania zainteresowanej jako pracownika „samej sobie”.

Sąd Apelacyjny dodał przy tym, że w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy, co jednak nie zmienia to faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania.

Występowanie tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli wspólnika (udziałowca), osoby wykonującej uprawnienia przysługujące członkowi zgromadzenia wspólników, członka zarządu oraz w charakterze pracownika spółki, uniemożliwia nawiązanie stosunku pracy, gdyż jest on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak jest w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Sąd drugiej instancji podkreślił też, że nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawiał przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia pomiędzy zainteresowaną a odwołującą się. Sprzeciwiała się temu także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim a pracowniczym statusem zainteresowanej, jaka pojawiła 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. Zatrudnienie zainteresowanej, wspólnika Spółki posiadającego w niej udziały na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora zarządzającego, prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy. Również przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę, w dużej mierze jest możliwe jedynie przy zaakceptowaniu upraszczającego, a nieraz wręcz fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami danej osoby fizycznej jako wspólnika (i interesami jego spółki), a jej interesami jako pracownika spółki.

Uwzględniając wyżej przytoczone rozważania, Sąd Apelacyjny doszedł do wniosku, że pomiędzy zainteresowaną a odwołującą się nie został nawiązany stosunek pracy, wobec braku konstruktywnego elementu tego stosunku, jakim jest pracownicze podporządkowanie oraz wobec naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego w odniesieniu do osoby zatrudnionej w takim charakterze.

Odwołująca się C. Sp. z o.o. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 czerwca 2017 r.,

zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 22 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nie jest możliwe nawiązanie stosunku pracy pomiędzy dwuosobową spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wspólnikiem, będącym jednocześnie jednym z dwóch członków jej zarządu, z uwagi na brak podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy oraz wobec naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego w odniesieniu do osoby zatrudnionej w takim charakterze, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego niezastosowania w niniejszej sprawie art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę decyzji organu rentowego z dnia 17 grudnia 2014 r. i uznanie, że zainteresowana M. W. jako pracownik Spółki podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2014 r.; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie. Ma bowiem rację skarżąca, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 22 § 1 k.p., a w konsekwencji tego naruszenie także art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez przyjęcie, że nie jest możliwe nawiązanie stosunku pracy pomiędzy dwuosobową spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wspólnikiem, będącym jednocześnie jednym z dwóch członków jej zarządu.

Decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji. Tak w judykaturze, jak i doktrynie prawa pracy podkreśla się, że stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne,

osobiste, odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika.

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.

Odnosząc te ogólne uwagi do sytuacji, w której dochodzi do zawarcia umowy o pracę pomiędzy wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącym równocześnie członkiem jej zarządu, a tą spółką, Sąd Najwyższy wstępnie zauważa, że żaden przepis Kodeksu pracy oraz Kodeksu spółek handlowych nie zawiera regulacji, która wykluczałaby możliwość skutecznego zawarcia takiej umowy (nawet w sposób dorozumiany). W dotychczasowej judykaturze dopuszcza się zaś pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyroki: z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640; z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61; z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 263; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 498/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, 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 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77; z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Orzecznictwo Sądu

Najwyższego dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takim przypadku wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 5, s. 268-271; z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 4; z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61). Dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest tylko to, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy kategoriałne wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Należy zatem uznać, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wykonujący swoje obowiązki na podstawie stosunku prawnego, w tym nawiązanego w sposób dorozumiany, spełniającego kryteria określone w art. 22 k.p., podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, nawet gdy jest wspólnikiem tej spółki (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

W swojej dotychczasowej praktyce orzeczniczej Sąd Najwyższy uznaje natomiast za niedopuszczalne zatrudnienie pracownicze w sytuacji, gdy ta sama osoba występuje w roli jedyne go wspólnika i prezesa jednoosobowego zarządu spółki (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66 oraz wyroki: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UK 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 32 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397; z dnia 2 lutego 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 9 kwietnia 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007 nr 1, poz. 35). Należy dodać, że przyczyny negowania istnienia między stronami stosunku pracy w tej ostatniej sytuacji tłumaczono różnymi względami: pierwotnie brakiem należytej reprezentacji podmiotu

zatrudniającego przy zawieraniu umowy o pracę i występowania tej samej osoby w roli pracodawcy i pracownika, pokrywaniem się obowiązków wynikających ze stosunku pracy z obowiązkami wspólnika spółki, a przede wszystkim brakiem konstytutywnych cech stosunku pracy, w szczególności zaś podporządkowania pracowniczego. Z podobnych przyczyn orzecznictwo nie uznaje za zatrudnienie pracownicze także zatrudnienia dominującego wspólnika w sytuacji, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, na przykład nie przekracza kilku procent (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990; z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640). W orzecznictwie tym stwierdza się też, że z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych tego rodzaju spółkę należy traktować jak spółkę jednoosobową. Także w piśmiennictwie podkreśla się, że jedyny (lub „niemal jedyny”) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego w piśmiennictwie tym zauważa się bowiem, 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.).

Na gruncie postępowań, w ramach których stosunek pracy zawarty przez wspólnika członka zarządu spółki z tą spółką, warto zwrócić również uwagę na jeszcze jeden aspekt. Chodzi bowiem o to, że zgodnie z art. 8 ust. 6 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tytułem podlegania przez taką osobę ubezpieczeniom społecznym może być wprowadzie prowadzona przez nią pozarolnicza działalność gospodarcza, jednakże dotyczy to tylko wspólników jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółek jawnych, komandytowych lub partnerskich. Taka sytuacja oznacza, że wspólnik wieloosobowej (także dwuosobowej) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może skorzystać z powołanych regulacji. Musi więc poszukiwać innego tytułu do objęcia go obowiązkiem ubezpieczeń społecznych.

W świetle regulacji art. 2a ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie istnieją zaś żadne podstawy do tego, aby uznać, że takim tytułem nie może być w szczególności zatrudnienie pracownicze.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji, negując podleganie przez zainteresowaną obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania przez nią w stosunku pracy ze skarżącą, dostrzegł co prawda część wyżej przedstawionych poglądów judykatury, jednakże kontekst, w jakim zostały one przytoczone, wskazuje, że Sąd ten ocenił sytuację prawną zainteresowanej jako zbliżoną do charakterystycznej dla dominującego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wskazuje na to zwłaszcza ten fragment pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Apelacyjny podkreśla właścicielski status zainteresowanej jako pozostający w sprzeczności z jej statusem pracowniczym i wykluczający podporządkowanie pracownicze. Sąd ten zdaje się jednak nie dostrzegać, że jak wynika z dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, które z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. mają wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym, zainteresowana nie jest przecież u skarżącej wspólnikiem dominującym, wobec czego nie ma decydującego wpływu na jej działalność. Zarówno ustalenie strategii tej działalności, jak i działalność bieżąca musi być zatem uzgadniana przez nią z drugim wspólnikiem i członkiem zarządu. Z kolei realizowane przez zainteresowaną obowiązki takie jak podpisywanie umów z lektorami, prowadzenie rekrutacji, tworzenie programów nauczania, współpraca z działem kadr i urzędami, kierowanie firmą, opracowywanie strategii firmy i planów marketingowych, wystawianie faktur, zlecanie, koordynacja i wykonywanie tłumaczeń, prowadzenie korespondencji z klientami, koordynowanie projektów i wyjazdów zagranicznych, pozyskiwanie klientów wskazują, że nie chodziło w nich o zarządzanie spółką *sensu stricto*, lecz raczej o czynności wykonawcze w zakresie działalności tej spółki.

Ustalenia te, w opinii Sądu Najwyższego, są więc, jak się zdaje, wystarczające do uznania, że zainteresowana faktycznie wykonywała czynności pracownicze na podstawie spornej umowy o pracę, realizując je w sposób ciągły i odpłatny w warunkach podporządkowania pracowniczego. Co do tego ostatniego wymogu, uważanego za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy

od innych stosunków świadczenia usług, Sąd Najwyższy przypomina natomiast, że zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że w miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawiło się nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Dotyczy ono w szczególności kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się więc 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 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy wspomniane autonomiczne podporządkowanie przez zainteresowaną pracodawcy polegało zaś na tym, że jej pracę nadzorował prezes zarządu, będący drugim współnikiem. Z nim też zainteresowana uzgadniała bieżące sprawy podczas spotkań odbywających się kilka razy w każdym tygodniu.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje z kolei nieważność spornej umowy o pracę wynikająca z braku właściwej reprezentacji (art. 210 § 1 k.s.h.).

Sąd Najwyższy w obecny składzie w pełni podziela bowiem utrwalony w jego orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym jeżeli stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96; 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, LEX nr 653664; 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). Mimo nieważności zawartej umowy o pracę wynikającej z naruszenia przepisów o reprezentacji spółki kapitałowej, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77 oraz z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243).

Kierując się więc przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.