



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania M. Sp. z o.o. w R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie

z udziałem I. M.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie

z dnia 19 października 2021 r., sygn. akt III AUa 149/19,

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

Leszek Bielecki Jarosław Sobutka Robert Stefanicki

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie decyzją z dnia 30 listopada 2017 r. stwierdził, że I. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik u płatnika składek M. sp. z o.o. z siedzibą w R. w okresie od 1 stycznia 2010 r. do 28 lutego 2017 r., a w związku z tym podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wynosi 0 zł.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 19 października 2018 r. w R. oddalił odwołanie odwołującej się Spółki od zaskarżonej decyzji. Sąd pierwszej instancji ustalił, że 8 grudnia 2006 r. została zawarta umowa spółki M. sp. z o.o. z siedzibą w R. (dalej też jako spółka). Stronami umowy byli I. M. i R. M.. Zgodnie z umową I. M. objęła 999 udziałów, a R. M. 1 udział. Oboje byli członkami zarządu spółki, przy czym R. M. był prezesem zarządu spółki. W dokumentach sporządzonych przez spółkę w latach 2008 - 2016 (sprawozdania finansowe za dany rok działalności, oświadczenie zarządu w sprawie wniesienia kapitału z dnia 31 lipca 2016 r., uchwała zarządu i pismo zarządu z 31 i 8 grudnia 2016 r.) I. M. podpisywała te dokumenty jako członek zarządu spółki. Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 31 grudnia 2009 r. spółka zawarła umowę o pracę z I. M. od 1 stycznia 2010 r. na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisko specjalisty do spraw marketingu, a od dnia 30 września 2012 r. od dnia 1 października 2012 r. na 1/8 etatu. Sąd Okręgowy ustalił, że świadkowie Z. L., W. L., P. S., J. B. i S. R. w zeznaniach potwierdzili, że jako osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą są związane z M. sp. z o.o. z siedzibą w R. umowami o świadczenie usług w zakresie księgowo-kadrowym, które spółka świadczy na ich rzecz. Świadkowie potwierdzili, że umowy zawierali z R. M. jako prezesem zarządu spółki oraz że wszelkie ustalenia dotyczące zawieranych umów były dokonywane z R. M.. Świadkowie P. S. i L. R. w zeznaniach potwierdzili, że są pracownikami M. sp. z o.o. z siedzibą w R. oraz że umowy o pracę zawierali z prezesem zarządu. Według świadków R. M. kieruje pracownikami i był także przełożonym I. M.. Sąd Okręgowy podkreślił, że świadek J. K. zeznał, że nie był pracownikiem spółki i nie wie, jaka jest struktura tego przedsiębiorstwa. Potwierdził, że zawarł ze spółką umowę na świadczenie usług księgowych. Według świadka zarządzającym spółką jest R. M..

I. M. zeznała, że jej udziały w spółce wynosiły 99/100. Potwierdziła, że została zatrudniona oraz że spółką kierował jej mąż. Według I. M., była ona członkiem zarządu spółki tylko 1 rok od daty zawarcia umowy spółki. Potwierdziła, że w sprawozdaniach podpisywała się jako członek zarządu spółki, ale nie podpisywała umów w imieniu spółki. Nie miała pełnomocnictwa do działania w imieniu spółki. Zeznała, że zgodnie z umową podjęła i wykonywała pracę i dzięki jej pracy spółka pozyskiwała nowych klientów. R. M. potwierdził, że spółka zawarła umowę o pracę z I. M., która została przyjęta na stanowisko specjalisty do spraw marketingu. Zeznał, że jego żona podjęła i wykonywała pracę, a spółka jako płatnik zgłosiła ją do ubezpieczeń społecznych oraz deklarowała i opłacała składki na jej ubezpieczenie. Jako prezes zarządu spółki był zwierzchnikiem I. M.. Zeznał również, że została zawarta umowa dzierżawy udziałów w spółce, zgodnie z którą wydzierżawił połowę udziałów, natomiast w 2017 r. nastąpiła zmiana umowy spółki i obecnie jest właścicielem udziałów.

Sąd Okręgowy dokonując kwalifikacji pracy wnioskodawczyni, podkreślił, że podziela stanowisko organu rentowego, że w sytuacji, gdy w dacie zawarcia umowy o pracę I. M. była większościovym i dominującym udziałowcem w spółce, to podstawę podlegania ubezpieczeniom społecznym stanowił przepis art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj.: Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm., dalej jako: ustawa o systemie ubezpieczeń, ustawa systemowa), jako osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, a nie przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej jako pracownika z tytułu zawartej umowy o pracę. Według Sądu, w sytuacji większościovego i dominującego udziałowca w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie można zasadnie przyjąć, że taka osoba spełnia warunki podporządkowania pracowniczego, o którym stanowi przepis art. 22 k.p., zwłaszcza gdy w M. sp. z o.o. z siedzibą w R. nie została powołana rada nadzorcza. W tej sytuacji, na zgromadzeniu wspólników, I. M. jako udziałowiec mogła przegłosować każdą uchwałę, w tym dotyczącą zmiany zarządu i prezesa zarządu spółki, zatem I. M. nie podlegała prezesowi zarządu spółki jako pracownik. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał za prawidłową zaskarżoną decyzję organu rentowego i oddalił wniesione od niej odwołanie.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie wyrokiem z dnia 19 października 2021 r., rozpoznając apelację odwołującą się, zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie z dnia 30 listopada 2017 r. w ten sposób, że stwierdził, iż I. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek M. sp. z o.o. z siedzibą w R. w okresie od 1 stycznia 2010 r. do 28 lutego 2017 r., a w związku z tym ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne i Fundusz P. w wysokości: od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. – 1.317 zł miesięcznie, w styczniu 2011 r. – 1.365,30 zł, w lutym 2011 r. – 1.155 zł, w marcu 2011 r. -1.201,20 zł, od 1 kwietnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. – 1.386 zł miesięcznie, w styczniu 2012 r.- 850 zł, od 1 lutego 2012 r. do 30 września 2012 r. – 1.500 zł miesięcznie, od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. - 187,50 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2013 r. - do 31 grudnia 2013 r. - 200 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2014 r. - do 31 grudnia 2014 r. - 210 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. - 218,75 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 - 231,25 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2017 r. do 28 lutego 2017 r. - 250 zł miesięcznie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, niemniej jednak przy wydawaniu orzeczenia pominął wszelkie, ujawnione w toku postępowania dowody wskazujące na istnienie pomiędzy I. M. a M. sp. z o.o. z siedzibą w R. stosunku pracowniczego i zaniechał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, jak też należytego wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku. Według Sądu odwoławczego Sąd pierwszej instancji całkowicie pominął fakt, że świadkowie Z. L., W. L., P. S., J. K., J. B. i S. R. w zeznaniach potwierdzili wyodrębniony charakter pracy I. M. oraz że w spółce obowiązywał rozdział czynności polegających na zarządzaniu spółką – czym zajmował się R. M., a bieżącą działalnością przedsiębiorstwa w ramach swych specjalistycznych kwalifikacji. Świadkowie w sposób jednolity i wiarygodny zeznali, że traktowali R. M. jako osobę zarządzającą spółką, z nim czynili wszelkie ustalenia dotyczące zawieranych umów. Również umowy o pracę zawierali z R. M. jako prezesem zarządu spółki oraz że postrzegali I. M. jako pracownika. Podobnie świadkowie P. S. i L. R. zeznali, że są pracownikami spółki oraz że umowy o pracę

zawierali z prezesem zarządu. Według świadków R. M. kierował pracownikami i był także przełożonym I. M.. Sąd uznał zeznania te za wiarygodne i znajdujące potwierdzenie w innym materiale dowodowym: mailach, dokumentach przedłożonych przez wnioskodawcę.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że wskazane umowy zawierane z pracownikami, jak i wszelkie kontrakty realizowane w związku z prowadzoną działalnością, utrzymaniem biura, środków trwałych, a w szczególności umowy finalizowane z klientami spółki były zawierane przez R. M.. Także korespondencja mailowa pomiędzy R. M. jako prezesem spółki wskazuje, że I. M. zajmowała się marketingiem, tj. rozmowami z klientami, spotkaniami, udziałem w konferencjach, przedstawianiem ofert, negocjowaniem umów, zaś R. M. zarządzaniem i to on podejmował ostateczne decyzje w spółce. R. M. zeznał, że spółka zawarła umowę o pracę z I. M. na stanowisku specjalisty do spraw marketingu, że takie były potrzeby spółki oraz że wnioskodawczyni posiadała ku temu wszelkie wymagane kwalifikacje, a także odpowiednie wykształcenie zarówno z zakresu marketingu i zarządzania, jak i księgowości – okoliczność ta wynikała także wprost z dokumentów.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dokonane ustalenia i zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwalał na uznanie, że wnioskodawczyni w spornym okresie wykonywała istotną, wyodrębnioną pracę na stanowisku specjalisty do spraw marketingu – wymagającym wiedzy merytorycznej z zakresu księgowości, jak i marketingu oraz wiedzy o spółce – na rzecz spółki w ramach stosunku pracy. W ramach jej zadań był marketing bezpośredni, czyli inicjowanie spotkań z klientami celem przedstawienia oferty spółki, zachęcenia do skorzystania z oferty i doprowadzenia do zawarcia umowy, zarządzanie stroną internetową, nadzór nad jej tworzeniem i bieżącym funkcjonowaniem, reklamami w środkach masowego przekazu w tym poprzez akcje billboardowe, nadzorowanie odpowiednich oznaczeń spółki w tym oznaczeń graficznych, zajmowanie się materiałami reklamowymi. Z kolei R. M. zajmował się efektywną kontrolą i kierownictwem w M. sp. z o.o. z siedzibą w R., w tym w stosunku do ubezpieczonej. Nie ulega wątpliwości, że I. M. nie podejmowała czynności zarezerwowanych dla zarządu, w związku z czym wszelkie zawierane umowy, składane oświadczenia, podejmowane decyzje były udziałem R. M. i tak był postrzegany przez kontrahentów, klientów i pracowników

spółki. Nadzór ten był wykonywany również w stosunku do ubezpieczonej. Według Sądu, w spółce zachodziła realna potrzeba utworzenia i istnienia stanowiska zajmowanego przez I. M., na co wskazywał rozwój spółki, pozyskiwani klienci, jak i wiarygodne i jednorodne zeznania świadków i stron.

W odniesieniu do sprawowanego nadzoru nad pracownikiem Sąd odwoławczy przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r. (II UK 33/10, LEX nr 598436), w którym przyjęto, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3¹ § 1 k.p.), co nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki kierownictwu pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). W prawie pracy nie jest wykluczone, iż zarządzający przedsiębiorstwem może być zatrudniony w tym samym przedsiębiorstwie jako pracownik na stanowisku, które w zakresie obowiązków jest odrębne od zarządzania. Z udziałem kapitałowym w spółce nie kłóci się jednoczesna praca na rzecz tej spółki. Nie można bowiem stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej.

W niniejszej sprawie Sąd odwoławczy zauważył, że nie można dokonywać weryfikacji podporządkowania pracowniczego I. M. R. M. przez pryzmat Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego oraz wskazywanej w art. 23 k.r.o. zasady równości praw i obowiązków małżonków, gdyż przepisy te dotyczą wzajemnych stosunków małżonków, a nie nadzoru nad pracownikami spółki. W ocenie Sądu Apelacyjnego, z ustaleń poczynionych w sprawie niewątpliwie wynikało, że istniała potrzeba pracy I. M. dla spółki. Ponadto, podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają z wykonywania pracy, a tą niewątpliwie wnioskodawczyni wykonywała, a nie z samego udziału kapitałowego w spółce. Sąd Apelacyjny powołał stanowisko judykatury, w którym dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu, a 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: 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145). Sąd drugiej zwrócił również uwagę, że dozwolone jest także zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, jednakże mając na uwadze, że aktywność pracownicza I. M. ogniskowała się nie na zarządzaniu spółką (bo to było w gestii R. M.), lecz na pracy w zakresie powierzonego jej stanowiska specjalisty do spraw marketingu i opisanych powyżej czynności to bez znaczenia było dla oceny niniejszej sprawy, że wnioskodawczyni była też członkiem zarządu spółki.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał wydane w sprawie rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji za błędne w odniesieniu do braku spełnienia przez I. M. przesłanek objęcia jej żądanym ubezpieczeniem jako pracownika. Uznając zasadność wniesionej apelacji, Sąd odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i stwierdził, że I. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek M. sp. z o.o. z siedzibą w R. w spornym okresie ze wskazaną podstawą wymiaru składek.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej organ rentowy podniósł zarzut:

1. Naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia, które uniemożliwiają ocenę zasadności rozstrzygnięcia, przez brak wskazania dowodów, na których Sąd się oparł i brak podania przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności, w tym:

1. brak odniesienia się do dowodów z dokumentów potwierdzających, że I. M. – równolegle z utrzymaniem formalnego statusu pracownika w spółce – wykonywała prawa udziałowe na zgromadzeniach wspólników M. sp. z o.o. z siedzibą w R., w tym podejmowała uchwały oraz wykonywała czynności/funkcję członka zarządu w postaci (tj. jako członek zarządu) składania oświadczeń i wniosków do organu rentowego, podpisywania sprawozdań finansowych, składania wniosków do Krajowego Rejestru Sądowego oraz do oświadczenia samej wnioskodawczyni, która wobec organu rentowego stwierdziła, że reprezentuje spółkę jako członek zarządu uprawniony do samodzielnej reprezentacji;

2. bez wskazania na podstawę swojego ustalenia (to jest na dowody, na których się oparł) Sąd przyjął, że nie ulega wątpliwości, że wnioskodawczyni nie podejmowała czynności zarezerwowanych dla zarządu, mimo że z materiału dowodowego i z ustaleń dowodowych Sądu Okręgowego jasno wynika, że było zupełnie odwrotnie;

3. wyprowadzenie z zeznań świadków – pracowników spółki i kontrahentów niewątpliwego przekonania o jedynie „pracowniczej” relacji wnioskodawczyni z drugim członkiem zarządu (mężem wnioskodawczyni) i spółką (w ponad 99% należącej do wnioskodawczyni), mimo że świadkowie nie ujawnili w swoich zeznaniach (w ujęciu pozytywnym albo negatywnym) wiedzy w przedmiocie korporacyjnej aktywności wnioskodawczyni, a kierując się doświadczeniem życiowym tej wewnętrznej wiedzy o spółce, mogli nie mieć, czego Sąd nie rozwinął w ocenie zeznań świadków i ustaleniu zakresu okoliczności istotnych dla sprawy.

II. Naruszenie prawa materialnego: art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 22 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, a ponadto art. 22 k.p. w związku z art. 23 k.r.o. przez ich błędną wykładnię polegającą na spłaszczeniu relacji podległości pracowniczej wyłącznie do zagadnienia „nadzoru”, podczas gdy opisana relacja nadrzędności pracodawcy:

1. zawiera w sobie zdecydowanie szersze spektrum form oddziaływania, takich jak: w sferze wykonywania pracy, oceny jakości pracy, wydawania poleceń służbowych i kierowania procesem pracy, nadawania priorytetów lub kolejności realizacji zadań przez pracownika oraz rozliczania z jakości i terminowości pracy;

2. nie może zaistnieć w relacjach między małżonkami, którzy we wszystkich przejawach ich wzajemnych relacji silnie determinowanych instytucją małżeństwa (zobowiązującą do wzajemnej pomocy i szacunku oraz opartą na równości praw i obowiązków), która – w modelu prawidłowym – przenika wszystkie sfery ich łącznego życia, pozostaje w wyraźnej kolizji z pionową, silną relacją służbowej zależności pracownika od pracodawcy (np. polecającego pracę w godzinach nadliczbowych, stosującego środki dyscyplinujące, kary porządkowe, odwołanie z urlopu wypoczynkowego, polecenie wykonywania pracy poza zakresem czynności do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, nieudzielającego urlopu we

wnioskowanym terminie); życiowo taka relacja między małżonkami nie jest w stanie zaistnieć (byłaby dysfunkcyjna i konstytucyjnie wątpliwa) bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących praw małżonka;

3. nie może zaistnieć względem wspólnika (czyli wnioskodawczyni) mającej ponad 99% udziałów (nawet przy istnieniu stosunku obligacyjnego, który miałby utrudniać korzystanie z tych praw, to jednak ich nie wyłącza, co więcej – w razie konieczności skorzystania z praw udziałowych w uzasadnionym interesie wspólnika – z powodzeniem można uznać ograniczenia obligacyjne za sprzeczne z ustawą lub nakierowane na obejście prawa, bądź zasady współżycia społecznego), który może paraliżować pracownicze (władcze) kompetencje członka zarządu nim rzekomo kierującego, a przy tym ryzykującego w każdym czasie odwołaniem z funkcji, zwłaszcza gdy naruszy prawo lub pozaprawny interes takiego pracownika oraz będącego jednocześnie drugim członkiem zarządu, co oznaczałoby, że taki wspólnik – pracownik (wnioskodawczyni) jednocześnie mógłby podlegać samemu sobie, jako członkowi zarządu (wnioskodawczyni występuje w osobliwej triadzie funkcji: wspólnik – członek zarządu – pracownik).

Wskazując na powyższe zarzuty, organ rentowy wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji wnioskodawców. Ponadto wniósł o zasądzenie od każdego z wnioskodawców zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna organu rentowego zasługuje na uwzględnienie, ponieważ podniesione w niej zarzuty okazały się trafne.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do naruszenia przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia, które uniemożliwiają ocenę zasadności rozstrzygnięcia

poprzez brak wskazania dowodów, na których Sąd się oparł i brak podania przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Uzasadnienie wyroku pełni istotne funkcje jurydyczne i pozajurydyczne, zwłaszcza kontrolne, wychowawcze i legitymizujące. Postrzegane jest w kategorii prawa jednostki do rzetelnego procesu (A. Łazarska, *Rzetelny proces cywilny*, Warszawa 2012, s. 362). Obowiązek ten jest wywodzony zarówno z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, jak i art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Uzasadnienie wyroku wyznacza też granice działań władzy sądowniczej w zakresie wydawania rozstrzygnięć, które zawierać powinny rzetelne i weryfikowalne argumenty. Prawidłowe uzasadnienie orzeczenia wskazuje transparentnie fakty i dowody, na których sąd oparł swoje ustalenia oraz wyjaśnienie, dlaczego niektórym z nich odmówił wiarygodności. Zasadniczo uzasadnienie zawierać ma powody rozstrzygnięcia (T. Szanciło (w:) *Kodeks postępowania cywilnego* pod red. T. Szanciło. Tom I. Komentarz do art. 1-458¹⁶, Warszawa 2023, s. 1413 i n.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego znaczenie dla ustalenia istnienia pracowniczego zatrudnienia wnioskodawczyni i wynikającego z niego tytułu do ubezpieczeń społecznych ma jedynie wskazanie, że jej aktywność pracownicza zogniskowana była na pracy w zakresie powierzonego stanowiska specjalisty ds. marketingu. Sąd Apelacyjny nie odniósł się jednak do dowodów z dokumentów niezbędnych dla potwierdzenia, że I. M. równolegle z utrzymywaniem formalnego statusu pracownika w spółce wykonywała prawa udziałowe na zgromadzeniach wspólników spółki, podejmowała uchwały, wykonywała czynności typowe dla członka zarządu takie jak: składanie oświadczeń i wniosków do organu rentowego, podpisywanie sprawozdań finansowych, składania wniosków do Krajowego Rejestru Sądowego oraz do oświadczenia samej wnioskodawczyni – stwierdziła ona wobec organu rentowego, że reprezentuje spółkę jako członek zarządu uprawniony do samodzielnej reprezentacji.

Sąd odwoławczy w uzasadnieniu nie wskazał, na jakiej podstawie oparł się, przyjmując, że wnioskodawczyni nie podejmowała czynności zarezerwowanych dla zarządu w okolicznościach, gdy z zebranego materiału dowodowego wyprowadzić należało odmienne wnioski odnośnie do korporacyjnej aktywności wnioskodawczyni. Wystąpił tu fakt nietrafnego potraktowania dostępnych materiałów i dowodów pod

kątem aktywności wnioskodawczyni, także w zakresie wykonywania funkcji zarządczych. Inaczej mówiąc, zabrakło podstaw do wywiedzenia jedynie pracowniczej relacji I. M. z R. M..

Zarzutem kasacyjnym objęte zostały także naruszenia prawa materialnego. Punktem wyjścia należy uczynić fakt, że ustawa systemowa oparta została na ścisłej egzemplifikacji tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym. Wobec powyższego nie można wykreować tytułu niewskazanego wprost przez ustawodawcę, rozszerzać lub zawężać zakres jego zastosowania. W tym kontekście także podnoszony często w orzecznictwie problem luki prawnej jest bezprzedmiotowy. Potwierdzeniem powyższego jest ustatuowanie art. 8 ustawy systemowej, który precyzuje pojęcia wyszczególnione w katalogu tytułów ubezpieczenia z art. 6 tej ustawy. Zgodnie z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej i partnerskiej. Odnośnie do spółki z o.o. przepis ten jest jasny i jednoznaczny. Dotyczy bowiem wyłącznie spółek jednoosobowych, a w konsekwencji ich jedynych wspólników. Należy ponadto zwrócić uwagę na ewaluowanie na przestrzeni lat linii orzeczniczej. Kierunek był następujący: od koncepcji nadającej znaczenie wykładni pozajęzykowej, funkcjonalnej, celowościowej, aksjologicznej i odrzucenia językowej do nadania literalnej interpretacji priorytetu. Pierwszeństwo literalnych reguł interpretacyjnych przed regułami funkcjonalnymi polega na tym, że funkcjonalne metody interpretacji prowadzić mogą do wyboru pomiędzy rezultatami wykładni językowo dopuszczalnymi, ale reguły funkcjonalne same przez się nie wyznaczają norm postępowania (S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 2001, s. 166 i n.).

Z zarzutów naruszenia prawa materialnego skarżący kasacyjnie wskazał art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, a ponadto art. 22 k.p. w związku z art. 23 k.r.o. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na spłaszczeniu relacji podległości pracowniczej wyłącznie do zagadnienia „nadzoru”, gdy tymczasem opisana relacja nadrzędności pracodawcy obejmuje szerszy zakres. Skarżący kasacyjnie trafnie podnosi, że zawiera ona różne formy oddziaływania

pracowniczego i relacji nadrzędności pracodawcy. M.in. do nich zalicza się kwestie jakości, terminowości, określania priorytetów i terminów ich realizacji.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze RP są pracownikami z wyłączeniem prokuratorów. Istotne w tym zakresie jest to, że od 1 stycznia 2003 r. obowiązuje nowa regulacja. O jej celu i istocie wypowiadał się Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 25 września 2014 r. (SK 4/12, OTK-A 2014 nr 8, poz. 95), w którym wskazał, że bezpośrednim powodem wprowadzenia tą nowelizacją art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej było objęcie ubezpieczeniem wspólników jednoosobowej spółki z o.o., którzy z perspektywy ubezpieczeń społecznych znajdowali się w podobnej sytuacji co osoby prowadzące działalność gospodarczą. Regulacja miała zapobiegać zawieraniu przez wspólników jednoosobowych spółek z o.o. umów o pracę ze spółką w celu uzyskania statusu ubezpieczeniowego.

W świetle nowej regulacji z 2003 r. wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. nie może być zaliczany do osób prowadzących pozarolniczą działalność w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej, zważywszy, że został on wyłączony z tego kręgu poprzez uznanie go za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą (W. Ostaszewski, M. Wiącek, Krytyka koncepcji tzw. wspólnika iluzorycznego, *Praca i zabezpieczenie społeczne* 2022, nr 3, s. 37). Należy rozumieć to w ten sposób, że do wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. ma zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 5 w rozumieniu tej ustawy, a nie art. 8 ust. 4 pkt 1 ustawy.

Ustawa systemowa zawiera też definicje tytułów ubezpieczeń. Powołany w skardze art. 8 ust. 1 stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Pierwszy z wymienionych stanowi, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa jest w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca. Zgodnie z ust. 2 za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, dla której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia albo umowy o dzieło. Jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli

w ramach takiej umowy wykonuje ją na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Od momentu zawiązania spółki I. M. była członkiem jej zarządu, a R. M. prezesem zarządu. Jej udziały wynosiły 999 udziałów (99,9% udziałów), a następnie 3 999 udziałów (99,98% udziałów), a udziały R. M. wynosiły 1 udział (co stanowiło odpowiednio 0,1% wszystkich udziałów, a następnie 0,02% wszystkich udziałów). Zgodnie z zasadą reprezentacji do składania oświadczeń w imieniu spółki upoważniony był każdy z członków zarządu samodzielnie. 31 grudnia 2009 r. spółka zawarła umowę o pracę z I. M. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku specjalisty ds. marketingu, a następnie aneksem z 30 września 2012 r. strony obniżyły wymiar czasu pracy do 1/8 etatu. Wbrew twierdzeniu spółki, I. M. pozostawała członkiem zarządu spółki nieprzerwanie od 8 grudnia 2006 r., co wynika z faktu, że stale wykonywała wszelkie czynności zarezerwowane dla zarządu spółki. Uczestniczyła w podejmowaniu uchwał zarządu wraz z drugim członkiem zarządu, co roku składała sprawozdanie zarządu z działalności i uzyskiwała absolutorium. Potwierdzeniem powyższego był wpis w Rejestrze Przedsiębiorców KRS M. sp. z o.o. z siedzibą w R..

Jak już podniesiono, skarżący kasacyjnie stwierdza, że nie może zaistnieć wobec wnioskodawczynie dysponującej ponad 99% udziałów – nawet przy istnieniu stosunku obligacyjnego, który miałby utrudniać korzystanie z tych praw, to jednak ich nie wyłącza, co więcej, w razie konieczności skorzystania z praw udziałowych w uzasadnionym interesie wspólnika, z powodzeniem można uznać ograniczenia obligacyjne za sprzeczne z ustawą lub nakierowane na obejście prawa bądź zasady współzycia społecznego – który może paraliżować pracownicze (władcze) kompetencje członka zarządu nim rzekomo kierującego, a przy tym ryzykującego w każdym czasie odwołaniem z funkcji, zwłaszcza gdy naruszy prawo lub pozaprawny interes takiego pracownika oraz będącego jednocześnie drugim członkiem zarządu, co oznaczałoby, że taki wspólnik – pracownik jednocześnie mógłby podlegać samemu sobie jako członkowi zarządu. Trafnie zauważa organ, że wnioskodawczynie występuje tu w osobliwej triadzie funkcji: wspólnik – członek zarządu – pracownik. Przy czym ze względu na posiadanie prawie całości udziałów nie spełnia wymogu pracowniczego zatrudnienia. Wykorzystanie klauzuli generalnej zasad współzycia

społecznego, a w rzeczywistości nadużycia prawa podmiotowego przez działania sprzeczne z tymi zasadami (art. 8 k.p.) byłyby o tyle utrudnione, że mamy do czynienia z regulacją kazuistyczną, z koncepcją przepisów zamkniętych, które nie pozostawiają dużo pola dla swobodnej oceny sędziowskiej przez kryteria aksjologiczne, kategorie słuszności i sprawiedliwości.

Wspólnicy, a także członkowie zarządów spółek kapitałowych nie są podmiotami ubezpieczeń społecznych. Dla objęcia takiego wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest, aby wykreowany umową stosunek prawny nosił cechy kategoriałne wskazane w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy w rozumieniu jego art. 22 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Charakter prawny stosunku pracy można określić jako zobowiązanie *sui generis*, co wyraża się w dobrowolności nawiązania stosunku pracy, z czym oczywiście łączy się swoboda decyzji co do jego nawiązania (M. Tomaszewska (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Tom I, Art. 1-113, Warszawa 2020, uwagi do art. 22, s. 207). Warunkami pracowniczego zatrudnienia członka zarządu spółki kapitałowej jest obciążenie pracodawcy ryzykiem działalności oraz stosunek podporządkowania, a więc rozdzielenie pracy i kapitału. Podkreśla się przy tym, że jeżeli do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika tak jak w wypadku posiadania ponad 99% udziałów, to nie zachodzi przesłanka odpłatności za pracę. Ze względu na fuzję pracy i kapitału wnioskodawczyni nie może pozostawać ze spółką w stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny przy wydaniu zaskarżonego przez organ rentowy orzeczenia kierował się stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 13 września 2016 r. (III UK 226/15). W jego świetle dopuszczalne jest pracownicze zatrudnienie jedyne go wspólnika spółki, pod warunkiem, że:

1. zatrudnienie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością;
2. istnieje 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.

Już na pierwszy rzut oka dostrzec można, że w okolicznościach rozpatrywanej sprawy niespełniony jest warunek oznaczony jako trzeci, zważywszy, że wnioskodawczyni wykonywała wszystkie zadania w ramach sprawowanego zarządu, czego dobitnym potwierdzeniem był m.in. udział w zgromadzeniu wspólników oraz otrzymywane coroczne absolutoria z wykonania obowiązków. W ramach nadzoru właścicielskiego występują bowiem różne instrumenty kontroli, wśród których absolutorium należy do tych konstrukcji ustrojowych prawa spółek kapitałowych, które powinny być łączone z pewnym wzorcem aksjologicznym relacji wewnątrzkorporacyjnych, z akceptacją należytego wykonywania funkcji zarządczych, a wręcz pełnieniem ich zgodnie z wymogami prawa, postanowieniami umowy spółki, z respektowaniem przy wykonywaniu powierzonego mandatu reguł staranności zawodowej. Jego udzielenie władzom spółki jest wyrazem akceptacji (lub nie) działalności organów spółki i wywiera skutki na dwóch płaszczyznach, a mianowicie płaszczyźnie organizacyjnej (sfera stosunków wewnętrznych spółki) oraz płaszczyźnie cywilnoprawnej, a dokładniej odpowiedzialności członka organu wobec spółki z tytułu ewentualnego wyrządzenia szkody (sfera stosunków zewnętrznych, wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2010 r., III CZ 3/10, LEX nr 1353218; M. Tarska, Zakres swobody umów w spółkach handlowych, Warszawa 2012, III § 3.5; S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, M. Tarska, A. Herbet, Kodeks spółek handlowych. Komentarz. T. II, Wyd. 3, Warszawa 2014, art. 231; M. Śledzikowski, Skutki prawne udzielenia absolutorium dla członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, Warszawa 2018 I § 1.3; A. Kidyba (w:) M. Dumkiewicz, A. Kidyba, Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych, Warszawa 2024, art. 231).

Z przedstawionych materiałów i dowodów w sprawie wynika, że cała argumentacja Sądu została nakierowana na dobór środków dowodzenia pozwalających utwierdzić w przekonaniu, że samo podjęcie pracy na określonych

wyżej warunkach przez wnioskodawczynię w spółce niweluje wszelkie przeszkody natury prawnej tamujące lub obezwładniające możliwości zaistnienia stosunku pracy. W podejściu Sądu Apelacyjnego daje się zauważyć akcentowanie elementów pracowniczych wnioskodawczyni oraz minimalizowanie lub wręcz wskazywanie na wyłączenie jej udziału w zarządzie spółki. Sąd Apelacyjny pominął przy tym dowody, które przeczą zajmowanemu przez ten Sąd stanowisku. Podsumowując dokonane ustalenia i wnioski, skarżący kasacyjnie ocenił, że Sąd Apelacyjny „na podstawie wybiórczo dobranych środków dowodowych i bez koniecznych reguł prawidłowego wnioskowania o źródle i zakresie wiedzy świadków zrekonstruował niestety tylko fragmentaryczny obraz wnioskodawczyni jako właściwie tylko pracownika Spółki nieskażonego relacją korporacyjną (...)”. Stwierdził ponadto, że w atmosferze niewątpliwego stosunku pracy Sąd przywołał w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Najwyższego, które miały marginalizować rolę I. M. jako współnika z blisko 100% udziałem w kapitale zakładowym spółki.

W przedmiotowej skardze podniesiono także problem relacji art. 22 k.p. do art. 23 k.r.o. i następnych. Ostatnie z wymienionych dotyczą wzajemnych stosunków małżonków, a nie nadzoru nad pracownikami spółki. W tym zakresie zastosowanie ma prawo pracy, a ewentualne podzielenie zarzutów organu rentowego zawartych w odpowiedzi na apelację powodowałoby – zdaniem Sądu Apelacyjnego – „absurdalne i sprzeczne z przepisami k.p. i ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wnioski w sferze relacji pracowniczych”. Problem relacji prawa rodzinnego do innych sfer regulacji był już przedmiotem szeregu problemów i prób ich rozwiązania w orzecznictwie sądowym, czego przykładem jest niewspółgranie ze sobą przepisów k.s.h. z k.r.o. podnoszone również w literaturze przedmiotu. Ustawowy ustrój wspólności majątkowej małżeńskiej jest w prawie polskim dominującym modelem relacji majątkowych małżeńskich. Zawarte w Kodeksie rodzinnym i opiekuńczym różne rozwiązania prawne i instytucje ukierunkowane są na umacnianie więzi rodzinnych przez wspólnotę majątkową, zabezpieczenie w niezbędnym zakresie współdziałania małżonków. Regulacje prawa spółek określone w przepisach Kodeksu spółek handlowych ustawiane są głównie na sprawne i efektywne prowadzenie działalności gospodarczej (więcej Małżeński ustrój majątkowy i prawo korporacyjne: zarys problemu (w:) Sz. Byczko, A. Kappes, B. Kucharski, U.

Promińska (red.), *Non omne quod licet honestum est (...)*, Łódź 2022, s. 847 i n.; Skutek czynności prawnej dokonanej przez jednego małżonka bez wymaganej zgody drugiego małżonka: (uwagi na tle wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r., III CSK 146/17) (w:) W. Borysiak, J. Wierciński, A. Gołaszewska, M. Olechowski, *Ius et Ratio (...)*, Warszawa 2022, s. 556 i n.). Nie można też pomijać tego, że podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają z reguły z wykonywania pracy i zatrudnienia, a nie z samego udziału kapitałowego w spółce.

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. Jedyny wspólnik w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na 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. Dlatego w 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 z tytułu pracowniczego, ponieważ niespełniona jest przesłanka podporządkowania pracowniczego, gdyż do przesunięcia majątkowego dochodzi faktycznie w ramach majątku samego wspólnika (wyroki Sądu Najwyższego z: 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225; 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wyklucza objęcie ubezpieczeniem pracowniczym wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, którzy są jedynymi lub – z uwagi na posiadanie znaczącej liczby udziałów – niemal jedynymi udziałowcami. W takich przypadkach status pracownika zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc tam, gdzie status pracownika 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 ryzyko (wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21, OSNP 2022 nr 10, poz. 102). Dozwolone jest więc zatrudnianie wspólnika dwuosobowej spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, pod warunkiem, że z ustaleń faktycznych wynika, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika – zarządcę udziały jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego mogącego samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2017 r., III UK 190/16, LEX nr 2383744). Jedyne wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może świadczyć pracę na rzecz tejże spółki jako prezes jednoosobowego jej zarządu, tylko poza stosunkiem pracy, a zatem na innej niż umowa o pracę podstawie (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026).

Podważenie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy wskazanego przez płatnika w zgłoszeniu do tych ubezpieczeń zgodnie z wolą ubezpieczonego, nakłada na organ rentowy powinność rozstrzygnięcia w innym postępowaniu o podleganiu ubezpieczeniom na innej podstawie (na przykład z tytułu umowy o świadczenie usług), jeżeli z ustaleń faktycznych wynika, że ubezpieczony jako dominujący wspólnik spółki z o.o. i członek jej zarządu wykonywał także czynności wykraczające poza zarządzanie spółką, choć nie była to praca świadczona w reżimie pracowniczym (wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2023 r., III USKP 83/22, OSNP 2024 nr 1, poz. 12).

Pojęcie „jedynego lub niemal jedynego” wspólnika zostało wyjaśnione w powołanym już wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r. (I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225; Monitor Prawniczy 2012, nr 17, s. 941, z glosą A. Piszczek i W. Szlawnickiego). Przyjęto w nim, że jedyny lub „niemal jedyny” wspólnik spółki z o.o. nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (wyroki Sądu Najwyższego z: 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012, nr 1, poz. 8, z glosą P.

Prusinowskiego, 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; OSP 2012, nr 5, poz. 53, z glosą A. Musiały; OSP 2012 nr 6, poz. 65, z glosą M. Raczkowskiego). Używa się także pojęcia wspólnika (udziałowca) „iluzorycznego” w odniesieniu do wspólnika mniejszościowego, który nie ma wpływu na prowadzenie spraw spółki. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można w zakresie kwalifikacji wykonywania przez wspólnika spółki z o.o. czynności (w tym dotyczących zarządu spółki) jako wykonywanych w ramach stosunku pracy, czyli przede wszystkim w ramach podporządkowania pracowniczego oraz wynikającego z takiego stosunku pracy tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (wyroki Sądu Najwyższego: 20 października 2020 r., III UK 190/19, OSNP 2021 nr 10, poz. 117; 30 czerwca 2021 r., I USKP 41/21, OSNP 2022 nr 5, poz. 52; 26 stycznia 2022 r., I USKP 68/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 124; 13 grudnia 2022 r., I USKP 144/21, LEX nr 3509814).

Jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest też stanowisko, że żaden przepis Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu spółek handlowych nie zawiera regulacji, która wykluczałaby możliwość skutecznego zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu wieloosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (wyroki Sądu Najwyższego z 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149, 30 listopada 2023 r., III USKP 17/23, LEX nr 3635410 wraz z przytoczonym orzecznictwem). Dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest jej przynależność do wykazanej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). Katalog podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym uregulowany w ustawie systemowej (art. 6) uznaje się za wyczerpujący.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjmuje między innymi, że w przypadku wspólników spółek kapitałowych, o zakwalifikowaniu zatrudnienia członka zarządu jako pracownika nie rozstrzyga przepis prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma to, czy strony umowy pozostawały w rzeczywistym stosunku pracy. Nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. 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 (postanowienia Sądu Najwyższego z: 10 czerwca 2021 r., III USK 118/21, Legalis nr 2676836; 14 września 2022 r., I USK 11/22, Legalis nr 2891704).

Sąd Najwyższy, rozpoznając inne sprawy o podobnych stanach faktycznych, dokonywał już wykładni art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, jednolicie przyjmując, że wspólnik, który ma większościowe udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II UK 36/13, Legalis nr 830688). Z tym stanowiskiem nie koliduje pracownicze ubezpieczenie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu.

Na uwagę zasługują zmiany legislacyjne wprowadzone ustawą z 18 grudnia 2002 r., w których świetle nie może budzić wątpliwości, że jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (*sensu stricto*) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą (art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej). Natomiast w przypadku ustalenia, że pozycja prawna dominującego wspólnika spółki z o.o. jest zbieżna z pozycją jedynego wspólnika, uzasadnione jest kwestionowanie więzi prawnopracowniczej między dominującym wspólnikiem a spółką. Decydują bowiem w tym przypadku te same względy aksjologiczne tj. jedność kapitału i pracy, ekonomiczne wyrażające się brakiem odpłatności pracy i fikcja odrębności majątkowej oraz brak normatywnej możliwości wydawania wiążących poleceń, wyłączne decydowanie o funkcjonowaniu zakładu pracy w kontekście ryzyka pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dokonuje się próby definiowania pojęcia pracowniczego podporządkowania autonomicznego (wyroki Sądu Najwyższego z: 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939; 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149; glosa A. Musiały do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa

2017 nr 2, s. 121 i n.). Polega ono na określeniu przez pracodawcę zadań i czasu na ich wykonanie, zaś co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Istotą podporządkowania autonomicznego jest daleko idąca niezależność pracownika od przełożonych co do sposobu wykonywania pracy i dlatego odnosi się ono do stanowisk samodzielnych, kierowniczych w strukturze organizacyjnej pracodawcy. W przypadku zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych ograniczone jest prawo pracodawcy do wydawania pracownikowi wiążących poleceń co do sposobu realizacji wyznaczonych mu zadań. W szczególności należy zwrócić uwagę na art. 219 § 2 k.s.h. (w przypadku spółki z o.o.) zakazujący radzie nadzorczej wydawania zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki i na art. 375¹ k.s.h. (w przypadku spółki akcyjnej) zakazujący zgromadzeniu wspólników i radzie nadzorczej wydawania zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Dlatego w odniesieniu do tych osób Sąd Najwyższy dostrzega podporządkowanie w związaniu regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy lub w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych. W ramach podporządkowania autonomicznego może także występować ograniczenie prawa wydawania poleceń wynikające z ustawy (przykładowo dotyczy to radcy prawnego i głównego księgowego) lub z umowy, w szczególności w zadaniowym systemie czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2021 r., I USKP 41/21, OSNP 2022 nr 5, poz. 52).

Zgodnie z literalną wykładnią art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się tylko i wyłącznie wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, czyli wspólnika, który jest jedynym wspólnikiem tej spółki, ujawnionym w rejestrze przedsiębiorców stosownie do art. 38 ust. 8 lit. d ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, nie zaś wspólnika figurującego w rejestrze jako jedynego ujawnionego spośród kilku wspólników spółki wyłącznie z powodów określonych w art. 38 ust. 8 lit. c tej ustawy. W orzecznictwie podnosi się, że w tym stanie prawnym irrelevantna jest okoliczność, czy spółka, której dominującym wspólnikiem jest skarżący, prowadziła działalność gospodarczą. Nie można więc mówić także o naruszeniu art. 201 § 1 k.s.h. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2021 r., III USKP 42/21, LEX nr 3302380; zob. też A. M.

Świątkowski, 3.4.6.2. Kontrakt menedżerski w sektorze prywatnym (w:) System Prawa Pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze, red. K. W. Baran, Warszawa 2015).

Także wykładnia systemowa nie może prowadzić do utożsamiania pojęcia spółki jednoosobowej ze spółką, w której jeden wspólnik (bądź kilku wspólników) ma udziały niższe niż 10% kapitału zakładowego. Z samego tylko faktu objęcia udziałów o wartości niższej niż 10% kapitału zakładowego nie wynikają dla wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością tak istotne ograniczenia w zakresie praw wspólników, wymienionych w tytule III dziale I rozdziale 2 k.s.h. Nie ma zatem podstaw do niejako automatycznego przyjmowania, że w każdej sytuacji, gdy w rejestrze przedsiębiorców ujawniony jest tylko jeden (większościowy) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, to na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych powinien być on traktowany tak jak wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (postanowienie Sądu Najwyższego z 30 sierpnia 2022 r., I USK 538/21, Legalis nr 2888854). Art. 8 ustawy systemowej dookreśla pojęcia zawarte w katalogu tytułów ubezpieczeniowych ustatuowanych w art. 6 tej ustawy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym w wyroku z 3 lipca 2019 r. (II UK 24/18, OSNP 2020 nr 8, poz. 82, zob. również S. Koczur, Granice gwarancji ochrony roszczeń członka zarządu, pozostającego ze spółką w stosunku pracy w świetle przepisów dyrektywy 2008/94/WE, Przegląd Prawa Handlowego 2023, nr 6, s. 41) zastosowana została wykładnia, zgodnie z którą wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który posiada część udziałów zapewniającą mu prawo do samodzielnego decydowania o wynikach zgromadzenia wspólników i niemal wyłączne prawo do zysku oraz który – wskutek pełnienia funkcji jednoosobowego zarządu – ma nieskrępowaną możliwość samodzielnego decydowania o bieżącej działalności spółki, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą (art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej). W wieloaspektowym uzasadnieniu tego poglądu Sąd Najwyższy odwołał się w pierwszej kolejności do argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu wspomnianego już wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 25 września 2014 r. (SK 4/12, OTK-A 2014, nr 8, poz. 95). Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego wywiedzione zostało, że w razie, gdy jeden ze wspólników spółki z

ograniczoną odpowiedzialnością posiada taką część udziałów, która zapewnia mu wyłączne prawo głosu w zgromadzeniu wspólników i niemal wyłączne prawo do zysku, a także – wskutek pełnienia funkcji jednoosobowego zarządu – ma prawo do samodzielnego decydowania o bieżącej działalności spółki, to jego status prawny jest analogiczny jak wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Dlatego też nieprawidłowe jest oparcie się wyłącznie na literalnej wykładni art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej i uznanie, że taki wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych tylko dlatego, że „formalnie” nie jest wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, co prowadziłoby do naruszenia zasady powszechności ubezpieczeń społecznych i konstytucyjnej gwarancji obywatela do zabezpieczenia społecznego. Wprawdzie orzecznictwo i judykatura odwołują się do zasady powszechności ubezpieczeń społecznych, to jednak należy mieć na uwadze fakt, że nie ma ona charakteru bezwzględnej. W powyższym kontekście nie sposób byłoby pominąć art. 67 ust. 1 Konstytucji RP, który stanowi, że obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Mamy tu do czynienia z nakazem optymalizacyjnym, ale standardy w tym zakresie kształtuje ustawodawstwo zwykłe.

Sąd Najwyższy w kolejnym, nowszym wyroku z 15 września 2021 r. (I USKP 44/21, OSNP 2022 nr 9, poz. 91) przyjął, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega tylko jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a nie wspólnik większościowy, choćby „prawie” lub „niemal” jedyny (art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej w związku z art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podnosi, że zgodnie z przytoczonym już art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej. W ustawie systemowej nie ma definicji jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Istnieje natomiast definicja legalna spółki jednoosobowej, która została zawarta w art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h. Ta definicja powinna być uwzględniona przy dokonywaniu wykładni prawa, w tym prawa

ubezpieczeń społecznych. Stosownie zaś do art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h., spółka jednoosobowa to spółka kapitałowa, której wszystkie udziały albo akcje należą do jednego wspólnika, odpowiednio akcjonariusza. Jeżeli w spółce jest dwóch wspólników (udziałowców), to taka spółka nie jest spółką jednoosobową. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w bogatym orzecznictwie pojawia się problem spółek jednoosobowych pozornych (w których jeden wspólnik ma pozycję dominującą, a drugi udział marginalny).

Sąd Najwyższy posługuje się w takim przypadku terminem „niemal jedyne” lub „prawie” jedyne wspólnika, która to konstrukcja nie jest pojęciem prawnym ani prawniczym. Opisuje ona tylko pewną szczególną sytuację faktyczną. Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega tylko jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a nie wspólnik większościowy spółek wieloosobowych (także dwuosobowych), choćby był „prawie” lub „niemal” jedyne (art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej w związku z art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h.). Jeżeli w konkretnym stanie faktycznym nie można przyjąć, że mniejszościowy udziałowiec jest udziałowcem fikcyjnym, ponieważ bierze rzeczywisty udział w prowadzeniu spraw spółki (choćby nawet nie był członkiem jej zarządu, a na zgromadzeniu wspólników mógłby być przegłosowany w każdej sprawie przez wspólnika większościowego), to nie ma miejsca na stosowanie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej. W takim przypadku słuszne odrzucenie możliwości zawarcia przez większościowego wspólnika umowy o pracę ze spółką może prowadzić do sytuacji, w której wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie będzie miał tytułu do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (cyt. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2021 r., I USKP 44/21). Zarazem w tej sytuacji przysługuje mu prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi (art. 7 ustawy systemowej). Jeżeli z tej możliwości nie skorzysta, powinien mieć świadomość konsekwencji swojej decyzji w zakresie nabycia w przyszłości prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który nie może skutecznie zawrzeć ze spółką umowy o pracę, powinien mieć wiedzę, że brak możliwości dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (które dotyczy tylko osoby podlegającej obowiązkowym

ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym) pozbawi go świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia na wypadek krótkotrwałej niezdolności do pracy. Takie są konsekwencje świadomego wykreowania spółki wieloosobowej (nawet tylko dwuosobowej), które nie pozwalają na objęcie jej wspólników obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, a jednocześnie wspólnik nie ma (nie chce lub nie może mieć) innego tytułu do tych ubezpieczeń na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy systemowej.

Powyższy kierunek potwierdza uchwała z 21 lutego 2024 r. (III UZP 8/23, LEX nr 3686847), w odpowiedzi na pytanie prawne Sądu Apelacyjnego w Lublinie, czy wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością posiadający 99 procent udziałów zapewniających mu możliwość swobodnego kształtowania treści uchwał na zgromadzeniu wspólników i podejmowania decyzji dotyczących działalności spółki podlega ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Sąd Najwyższy stwierdził, że wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością posiadający 99% udziałów nie podlega ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej.

Podsumowując, Sąd Najwyższy przyjmuje interpretację przepisów, według której wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o., choćby był wspólnikiem większościowym, „niemal, prawie jedynym”. W zależności od stanu faktycznego sprawy może on podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie innych tytułów (umów o pracę, o dzieło, zlecenia), zgłoszenia do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego lub w ogóle nie podlegać ubezpieczeniom społecznym.

W konsekwencji należy przyjąć, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o., choćby był wspólnikiem większościowym, „niemal, prawie jedynym”. W tym zakresie, co do zarzutu naruszenia tego przepisu, skarga kasacyjna jest uzasadniona. W zależności od stanu faktycznego sprawy wspólnik dwuosobowej spółki z o.o., który nie podlega

obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. oraz który świadczył na rzecz spółki czynności w ramach umowy z nią zawartej, która jednak nie jest kwalifikowana jako umowa o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., może podlegać ubezpieczeniom społecznym na podstawie innych tytułów, w tym przykładowo umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, skoro wyraża wolę takiego podlegania. Z kolei prawo cywilne umożliwia wchodzenie w różne relacje prawne jedyne go wspólnika (100% udziałowca) spółki z tą spółką na zasadzie równoprawnych partnerów. W tych relacjach nie ma mowy o podporządkowaniu jednej ze stron kierownictwu drugiej (jak to przewiduje art. 22 § 1 k.p.), nie ma więc przeszkód do zawarcia w tych relacjach umów prawa cywilnego, także odpłatnych i stanowiących tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, OSNP 2015 nr 12, poz. 163).

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

[SOP]

[ms]