



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z odwołania A. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału we Wrocławiu

o ubezpieczenia społeczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu
z dnia 30 czerwca 2021 r., sygn. akt III AUa 2016/20, III AUz 233/20,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

A. M. (odwołująca się) wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział we Wrocławiu z 13 sierpnia 2019 r. stwierdzającej, że nie podlega ona - jako pracownik zatrudniony u płatnika składek E. sp. z o.o. w. W. (obecnie E. G. sp. z o.o. w W., dalej jako spółka) - obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 27 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z 29 lipca 2020 r., sygn. akt VIII U 3480/19 uwzględnił odwołanie i zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego, opierając się na następujących ustaleniach faktycznych. E.G. sp. z o.o. w. W. działa od 8 czerwca 2017 r. Zajmuje się m.in. przygotowaniem i dostarczaniem żywności dla odbiorców, wytwarzaniem gotowych posiłków i dań, produkcją artykułów spożywczych i homogenizowanych oraz żywności dietetycznej, a także produkcją pozostałych artykułów spożywczych. Wspólnikami spółki są odwołująca się (60%) oraz jej brat (40% udziałów). Organem uprawnionym do reprezentacji spółki jest zarząd, którego jedynym członkiem i prezesem jest odwołująca się. Prokurentem spółki jest matka odwołującej się. Uchwałą z 12 czerwca 2017 r. na pełnomocnika spółki powołano R. N. W dniu 27 listopada 2018 r. odwołująca się zawarła umowę o pracę ze spółką na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera operacyjnego z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5.645,54 zł brutto. Umowę o pracę w imieniu spółki podpisał R. N. Na przełomie 2018 i 2019 r. spółka rozpoczęła działalność w zakresie produkcji na zamówienie. Zawarła wtedy umowę najmu kuchni na 2019 r. W ramach czynności wykonywanych na rzecz spółki odwołująca się przebywała w biurze spółki, prowadziła rozmowy z klientami, codziennie od rana do godz. 16:00 gotowała zupy na zamówienie, przelewała je do słoików, pasteryzowała i szykowała do wysyłki, przygotowywała samodzielnie opisy zup i ich etykiety, a także procedury ich przyrządzania. Odwołującej się pomagały doraźnie (m.in. w zakresie obierania warzyw) inne osoby. Odwołująca się posiadała wiedzę i doświadczenie w zakresie gastronomii. Składała zamówienia w zakresie ustalania produktów potrzebnych do gotowania posiłków i ich ceny z P. B. Odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą 2 kwietnia 2019 r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie ma podstaw do uznania, że między odwołującą się a spółką nie został nawiązany stosunek pracy, czy też by miał on charakter pozorny lub zmierzał do obejścia przepisów ustawy. Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska organu rentowego co do braku podporządkowania odwołującej się jako pracownika pracodawcy, a także braku sprawowanego nad nią nadzoru. Odwołująca się, jako menadżer operacyjny zajmowała stanowisko zarządzające. Nie można więc utożsamiać charakterystyki stosunku pracy takiej osoby z charakterem pracy wykonywanej przez pracowników

zatrudnionych na niższych stanowiskach. Podobnie w odrębny sposób ocenić należy specjalistów zatrudnianych na stanowiskach niezależnych, wykonujących pracę w dużej mierze samodzielnie. 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. Odmienne w orzecznictwie Sądu Najwyższego traktuje się jedynie sytuacje, w których nie dochodzi do przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Sąd Okręgowy nie uznał jednak, by sytuacja taka miała miejsce, mając na uwadze, że odwołująca się posiada 60% udziałów w spółce, a pozostałe 40% udziałów należy do jej brata. Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołująca się z powodzeniem łączyła funkcję prezesa zarządu Spółki, negocjując umowy z klientami, prowadząc sprawy spółki, a jednocześnie w ramach umowy o pracę działała jako menadżer, zarządzając pracownikami-kelnerkami i osobami pracującymi w kuchni. Zajmowała się także osobiście tworzeniem menu, gotowaniem, sporządzaniem etykiet, składaniem i odbieraniem zamówień. Zadania przez nią wykonywane po zawarciu umowy o pracę ze spółką znacznie wykraczały poza samo zarządzanie spółką. Ponadto, nawet gdyby oddzielenie zadań prezesa spółki od zadań menadżera operacyjnego nie było możliwe, to zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, 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. Z kolei fakt, że do zmiany zasad wykonywania pracy doszło w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, nie świadczy o pozorności umowy o pracę, jeżeli praca była rzeczywiście wykonywana. Według Sądu pierwszej instancji więzi rodzinne w spółce nie stanowią same w sobie o nieważności zawieranych w ramach działalności spółki umów o pracę. Zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i przepisy Kodeksu spółek handlowych nie zawierają bowiem regulacji, która sprzeciwiałaby się zatrudnieniu osób bliskich w ramach stosunku pracy. Brak jest też formalnych przeciwwskazań do takiego zatrudnienia w przepisach ustawy systemowej, o ile

doszło do jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.

Organ rentowy zaskarżył wyrok apelacją. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z 30 czerwca 2021 r., sygn. akt III AUa 2016/20, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie. Sąd drugiej instancji dodatkowo ustalił, że drugi udziałowiec nie wiedział, kto nadzorował odwołującą się. Sąd Apelacyjny na podstawie ponownej analizy akt sprawy stwierdził, że Sąd Okręgowy niedokładnie ustalił stan faktyczny sprawy i zbyt powierzchownie ocenił dowody którymi dysponował, co doprowadziło w konsekwencji do wyciągnięcia przezeń nieprawidłowych wniosków, które naruszają zasadę swobodnej oceny dowodów i ocenę prawną stosunku faktycznego łączącego odwołującą się ze spółką. Według Sądu Apelacyjnego, ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji nosi cechy dowolności oraz nie odnosi się szczegółowo do twierdzeń organu rentowego oraz przeprowadzonych dowodów. Sąd Okręgowy popełnił także błąd, transponując na grunt tej sprawy tezy Sądu Najwyższego, które tylko pozornie są adekwatne do stanu faktycznego rozpatrywanej sprawy. Sąd Apelacyjny dokonał innej oceny zeznań odwołującej się i jej matki. Uzupełnił tę ocenę w zakresie zeznań brata odwołującej się i jej zeznań z postępowania administracyjnego przed organem rentowym. Sąd drugiej instancji zwrócił również uwagę, że spółka jest i od zawsze była spółką rodzinną, którą zarządzały osoby będące najbliższą rodziną (najpierw rodzeństwo, potem także ich matka).

W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji orzekł, że elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) podmiotu zatrudniającego, 3) w warunkach podporządkowania kierownictwu tego podmiotu. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza 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. Dozwolone jest także zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z

ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także na stanowiskach zarządczych, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki, wynikało, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08).

Kierując się powyższymi zapatrywaniami prawnymi, Sąd Apelacyjny uznał, że w sytuacji posiadania udziałów w stosunku 6/4 odwołująca się jest i była wspólnikiem dominującym w spółce. Miała decydujący głos w każdej ze spraw spółki. Jest także jedynym członkiem zarządu spółki. W tej sytuacji trudno nawet założyć, że mogłaby być w jakikolwiek sposób podległa w stosunku do drugiego wspólnika w sprawach dotyczących spółki, który dodatkowo jest jej najbliższą rodziną, a w szczególności, że mogła być podporządkowana mu, jako pracownik spółki szczególnie, że on sam zaprzeczył żeby ją nadzorował. Praca odwołującej się, będącej prezesem i jedynym członkiem zarządu na stanowisku menedżera operacyjnego, nie była zatem świadczona w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego. Drugi wspólnik nie interesował się sprawami spółki w ogóle. Można stwierdzić, że był figurantem, co praktycznie wyklucza możliwość zachowania współpracy wspólników i zasady podporządkowania pracowniczego. Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę, że z materiału dowodowego nie wynikało, by to mąż odwołującej się zawarł z nią w imieniu spółki umowę o pracę. Nie miał bowiem do tego żadnego umocowania. W dalszej kolejności Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w piśmie z 25 lipca 2019 r. skierowanym do organu rentowego odwołująca się podała, że „Po oszacowaniu możliwości firmy i zysków, które będą przynosić działania cateringowe, uznałam, że 4000 zł netto jest to maksymalna kwota, jaką spółka E. może w danej chwili przeznaczyć na wypłatę dla menedżera operacyjnego...”. Prowadzi to do wniosku, że odwołująca się sama ustaliła sobie kwotę wynagrodzenia, bez żadnych konsultacji z drugim wspólnikiem, potwierdza konstatacje Sądu Apelacyjnego

odnoszące się do niejasności okoliczności, w jakich doszło do wypełnienia druku spornej umowy o pracę. W ocenie Sądu drugiej instancji odwołująca się skupiała w swej osobie funkcję większościowego udziałowca, prezesa spółki i jednocześnie jej pracownika w sytuacji, gdy nie zostało wykazane w procesie, by drugi wspólnik pełnił jakiekolwiek znaczące czynności w spółce. Jak wynika z jego zeznań, był oderwany zupełnie od spraw spółki nie interesował się nimi, co oznacza że faktycznie jednoosobowo tą spółką zarządzała odwołująca się i ona podejmowała sama wszystkie decyzje. Przy zarządzaniu spółką odwołująca się korzystała z nieograniczonej wolności, tak pod względem organizacyjnym, decyzyjnym, jak i wykonawczym. Sama nawet zdecydowała o przyznaniu sobie wynagrodzenia w danej wysokości. Określanie jej bieżących zadań w żaden sposób nie należało do sfery pracodawcy. Nie ma podstaw do stwierdzenia ani specyficznego rodzaju podporządkowania pracodawcy, jaki spotykany jest na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych, ponieważ odwołująca się wyznaczała i organizowała sobie samodzielnie pracę, bez udziału drugiego wspólnika ani autonomicznego osoby zarządzającej zakładem pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, odwołująca się byłaby zatem jako pracownik podporządkowana samej sobie, co nie jest do zaakceptowania z punktu widzenia podstawowych zasad stosunku pracowniczego.

W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji przyjął, że „jeśli dodać do tego w sekwencji zdarzeń niesporny fakt a mianowicie ciężę odwołującej się to uzyskujemy splot zdarzeń, że tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego - pracowniczego uzyskała w czasie, gdy był on nader dla niej korzystny, bo zapewniający jej długotrwałe zasiłki z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby w ciąży i macierzyństwa. Ta kwestia nie może być pominięta przy ocenie wszystkich łącznie okoliczności sprawy”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, sporna umowa da się ocenić także przez pryzmat regulacji art. 83 § 1 k.c. w tym kontekście, że jedynym celem jej zawarcia było osiągnięcie przez odwołującą się nieuzasadnionych korzyści z ubezpieczeń społecznych co jest nieuprawnione (sama zaś umowa sporządzona była jedynie dla pozoru a czynności, które wykonywała odwołującą się po 27 listopada 2018 r., wykonywała jako prezes zarządu, którą to funkcję pełniła już przed tą datą i nie było powodów żeby ten stan rzeczy zmieniać). Z powyższych względów Sąd Apelacyjny uznał, że umowa o pracę, zawarta

między odwołującą się a spółką była umową nieważną i nie może stanowić podstawy do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu.

Odwołująca się zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie art. 22 § 1 k.p. przez błędną wykładnię przejawiającą się w stwierdzeniu, że stosunek nawiązany przez skarżącą z płatnikiem składek nie miał cech stosunku pracy z uwagi na brak elementu podporządkowania odwołującej się kierownictwu pracodawcy oraz art. 58 § 1 i 2 w związku z art. 83 § 1 k.c. przez niewłaściwe zastosowania polegające na uznaniu, że umowa o pracę zawarta przez odwołującą z płatnikiem składek jest nieważna jako sprzeczna z prawem i pozorna. Odwołująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna odwołującej się okazała się nieuzasadniona, a wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu.

Sąd Najwyższy nie akceptuje stanowiska wyrażonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym sporną umowę należało ocenić jako zawartą dla pozoru a przez to nieważną, ponieważ jedynym celem jej zawarcia było osiągnięcie przez odwołującą się nieuzasadnionych korzyści z ubezpieczeń społecznych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 27 stycznia 2022 r., II USKP 137/21, OSNP 2023 nr 2, poz. 21) ugruntowany jest już pogląd, zgodnie z którym sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04,

OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; z 30 września 2008 r., II UK 385/07, LEX nr 741082; z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). Także zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stąd także okoliczność, iż w dacie zawierania umowy o pracę odwołująca się była w ciąży, ale faktycznie pracę świadczyła, nie uzasadnia zarzutu obejścia prawa, gdyż samo zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego w okresie ciąży nie jest niezgodne z prawem (por. wyrok Sąd Najwyższy z 16 stycznia 2014 r., I UK 235/13, LEX nr 1444493; z 21 września 2017 r., I UK 366/16, LEX nr 2397630). Zasadnie zatem odwołująca zarzuca naruszenie art. 58 § 1 i 2 w związku z art. 83 § 1 k.c. Nie przekłada się to jednak na zasadność samej skargi kasacyjnej z uwagi na prawidłowe zastosowanie przez Sąd Apelacyjny w Warszawie w stanie faktycznym niniejszej sprawy art. 22 § 1 k.p.

Niniejsza sprawa dotyczy podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego jednocześnie jedynym członkiem zarządu tej spółki oraz jej większościowym udziałowcem, z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku menadżera operacyjnego tej spółki. W orzecnictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość zatrudniania wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 15 września 2021 r., I USKP 44/21, OSNP 2022 nr 9, poz. 91 oraz z 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21, LEX nr 3275201 i w wyroku z 26 stycznia 2021 r., I USKP 68/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 124 i powołane tam orzecznictwo oraz literatura przedmiotu). W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego możliwe jest także zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093; z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; z 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456). Dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego wspólników w dwuosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

Zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także na stanowiskach zarządczych, stanowi pracowniczy tytuł ubezpieczeniowy, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki, 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 takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093). Jednakże, w przypadku ustalenia, że pozycja prawna dominującego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest zbieżna z pozycją prawną jedyne go wspólnika, uzasadnione jest kwestionowanie więzi prawnopracowniczej między dominującym wspólnikiem a spółką. Decydują w tym przypadku te same względy aksjologiczne (jedność kapitału i pracy), ekonomiczne (brak odpłatności pracy, fikcja odrębności majątkowej) oraz prawne (brak możliwości wydawania wiążących poleceń, wyłączne decydowanie o funkcjonowaniu zakładu pracy w kontekście ryzyka pracodawcy) co w przypadku spółki jednoosobowej sensu stricto (wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2021 r., I USKP 44/21). Z powyższego wynika, że o zastosowaniu art. 22 k.p. w danej sprawie decyduje stan

faktyczny. W każdej sprawie konieczne jest zbadanie obowiązujących w danej spółce zasad egzekwowania wykonywania przez jej wspólnika pracy podporządkowanej. Innymi słowy, ocena czy zatrudnienie wspólnika przebiegało według zasad podporządkowania pracodawcy zależy od okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, które będą przesądzające dla ustalenia, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2022 r., II USKP 137/21). W wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, wyjaśniono, że dopuszcza się możliwość zatrudnienia wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki wynikało, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki. Przyjęcie pracowniczego zatrudnienia wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością musi graniczyć z pewnością, iż w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17, LEX nr 24900052). Dlatego w powołanym w skardze kasacyjnej wyroku Sądu Najwyższego z 17 października 2017 r., II UK 451/16 (LEX nr 2427158) przyjęto, że dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy kategoriałne wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze. Rozstrzygnięcie zawarte w tym wyroku opierało się na ustaleniach, zgodnie z którymi ubezpieczona, będąca większościowym (95% udziałów) wspólnikiem dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zawarła z tą spółką ważną w świetle art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu, faktycznie realizowała stosunek pracy nawiązany na podstawie tej umowy oraz zgodnie z jej treścią, a jej obowiązki na powierzonym stanowisku wykraczały przy tym poza jedynie strategiczne zarządzanie sprawami spółki, ale także że po zakończeniu korzystania

przez odwołującą się z świadczeń macierzyńskich, wróciła ona do pracy na tym stanowisku, a sama spółka rozszerzyła prowadzoną przez siebie działalność, powiększył się też skład osobowy spółki i udział pozostałych wspólników w jej kapitale. Praca odwołującej się na stanowisku prezesa zarządu świadczona była w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego zgromadzeniu wspólników w podanym wyżej znaczeniu tego pojęcia i nie polegała na obrocie wyłącznie własnym kapitałem skarżącej i przy finansowaniu z tego kapitału pobieranego przez nią wynagrodzenia.

Natomiast nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze zatrudnienia dominującego wspólnika wtedy, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, to jest nie przekracza kilku procent (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2022 r., I USKP 144/21, LEX nr 3509814). Wspólnik, który ma większościowe udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie może korzystać z ubezpieczenia społecznego jako pracownik (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2022 r., III USK 484/21, LEX nr 3454971). Gdy proporcja udziałów poszczególnych wspólników występująca w spółce została tak ukształtowana, że tylko jeden wspólnik w istocie ma wszystkie uprawnienia zarówno korporacyjne, jak i majątkowe (czyli spełnia cechy spółki jednoosobowej sensu largo), to status prawny takiego wspólnika jest analogiczny jak wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2018 r., I UK 575/16, LEX nr 2488094).

Zgodnie z tą linią orzecniczą przyjęto, że 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 ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą, a nie z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako członek zarządu (wyrok Sądu Najwyższego z 3 lipca 2019 r., II UK 24/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 82; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2020 r., III UK 36/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 65). Przyjęto również, że pracowniczy tytuł ubezpieczenia społecznego nie powstaje na podstawie umowy o

pracę na stanowisku specjalistycznym, która została zawarta ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością przez jej wspólnika mającego możliwość samodzielnego powoływania i odwoływania prezesa zarządu tej spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 2020 r., III UK 190/19, OSNP 2021, nr 10, poz. 117). Z drugiej strony przyjmowano także, że umowa o pracę na stanowisku członka zarządu dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zawarta ze wspólnikiem niebędącym wspólnikiem dominującym i wykonywana na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. stanowi pracowniczy tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (wyrok Sądu Najwyższego z 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019, nr 12, poz. 149).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego można więc wskazać zarówno przypadki rozstrzygnięć potwierdzających pracowniczy charakter zatrudnienia wspólnika spółki z o.o. zatrudnionego na stanowisku zarządczym lub specjalistycznym, jak i orzeczenia negujące istnienie takiego tytułu. Kluczowe znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące zarówno okoliczności wykonywania pracy jak i funkcjonowania danej spółki. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest już pogląd, zgodnie z którym o podleganiu ubezpieczeniom społecznym nie decyduje samo spełnienie wymogów formalnych w postaci zgłoszenia do ubezpieczeń w następstwie zawarcia umowy o pracę, zarejestrowania spółki, uruchomienie indywidualnej pozarolniczej działalności gospodarczej. Istotne jest, by ubezpieczony zachowywał się w sposób odpowiadający wzorcowi ustawowemu kreującemu dany tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Stąd badanie, czy praca jest wykonywana w reżimie pracowniczym, czy spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest rzeczywiście spółką inną niż jednoosobowa oraz czy prowadzona działalność ma charakter gospodarczy.

Wracając do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, wiążących dla Sądu Najwyższego, wyrok Sądu drugiej instancji opierał się na następujących ustaleniach. Po pierwsze, spółka, w której odwołująca się została zatrudniona na stanowisku menadżera operacyjnego jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością o charakterze rodzinnym. Odwołująca się miała 60 udziałów w tej spółce a jej brat 40 udziałów (obecnie jest to odpowiednio 600 i 400 udziałów). Odwołująca się była jedynym członkiem zarządu spółki. Po drugie, odwołująca się była wspólnikiem

dominującym (60% udział w kapitale). Drugi z udziałowców nie nadzorował pracy odwołującej się, nie interesował się sprawami spółki. W zarządzaniu spółką – jako prezes jej zarządu - odwołująca się korzystała z nieograniczonej wolności pod względem organizacyjnym, decyzyjnym i wykonawczym. Po trzecie, praca odwołującej się, która jednocześnie była dominującym wspólnikiem, jedynym członkiem zarządu oraz pracownikiem zatrudnionym na stanowisku menadżera operacyjnego, nie była świadczona w warunkach autonomicznego podporządkowania pracowniczego. Odwołująca się jako pracownik była podporządkowana sama sobie jako prezesowi zarządu i sama ustaliła sobie wysokość wynagrodzenia. Z tych ustaleń wyłania się obraz, zgodnie z którym płatnik składek formalnie był spółką dwuosobową, ale drugi wspólnik występował w charakterze wspólnika pozornego, a o wszystkich sprawach spółki samodzielnie mogła i decydowała odwołująca się. Przy takich ustaleniach faktycznych dochodzi do wspomnianego w orzecznictwie Sądu Najwyższego niedopuszczalnego z perspektywy art. 22 § 1 k.p. zlania się statusu osoby dysponującej kapitałem (wspólnik) i władzą (prezes zarządu) z wykonawcą zatrudnienia (pracownik). Dlatego ostatecznie Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie uznał za zasadny zarzutu naruszenia tego przepisu.

Z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy wynikało, że na podstawie zawartej umowy odwołująca się wykonywała pracę, choć nie była to praca świadczona w reżimie pracowniczym. Jednocześnie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w wykonaniu obowiązku ciążącego na płatniku. Z ustaleń postępowania sądowego wynika przy tym, że odwołująca się wyrażała wolę podlegania tym ubezpieczeniom. W takiej sytuacji podważanie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wskazanego w zgłoszeniu do tych ubezpieczeń nakłada na organ rentowy powinność rozstrzygnięcia o podleganiu tym ubezpieczeniom na innej podstawie. Umowa, którą zawarła odwołująca się w niniejszej sprawie, przy ustaleniu, że praca była wykonywana, powinna być traktowana jako umowa o świadczenie usług. Organ rentowy musi zatem rozważyć – w innym postępowaniu - objęcie odwołującej się ubezpieczeniem z tego tytułu.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[K.A.S.]

[ms]