

Sygn. akt III AUa 718/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak SSA Alicja Podlewska
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2019 r. w Gdańsku

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

z udziałem R. W. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 marca 2018 r., sygn. akt IV U 39/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Alicja Podlewska

Sygn. akt III AUa 718/18

UZASADNIENIE

Decyzją z 9 listopada 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. - stwierdził, że R. W. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2019 r.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła (...) Sp. z o.o. w C., zaskarżając ją w całości i zarzucając błędne uznanie, że umowa o pracę łącząca płatnika składek z zainteresowanym R. W. (2) jest nieważna. Odwołująca wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji i umorzenie postępowania.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację faktyczną i prawną zawartą w zaskarżonej decyzji.

Na rozprawie 13 marca 2018 r. pełnomocnik odwołującej podtrzymał wnioski i żądania zawarte w odwołaniu, nadmieniając, iż w razie nieuwzględnienia żądania co do uchylenia zaskarżonej decyzji i umorzenia postępowania, wnosi o zmianę zaskarżonej decyzji w ten sposób, że stwierdza, iż R. W. (1) jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2009 r.

Na rozprawie 13 marca 2018 r. zainteresowany R. W. (1) przychylił się do stanowiska odwołującej.

Sąd Okręgowy w Toruniu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 27 marca 2018 r. oddalił odwołanie, sygn. akt IV U 39/17.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

(...) Sp. z o.o. w C. figuruje w KRS pod numerem (...) od 28 lipca 2008 r. Prowadzi działalność gospodarczą m.in. z zakresu produkcji roślinnej i upraw rolnych oraz hodowli zwierząt. Siedzibą Spółki jest C. (...), gm. Z.. Kapitał zakładowy spółki wynosi 600.000 zł. Jedynym wspólnikiem a zarazem prezesem zarządu jest R. W. (1), dysponujący udziałami w liczbie 1200. Funkcję członka zarządu pełni również J. P.. Obecnie spółka zatrudnia około 53 pracowników, w 2009 r. było ich około 40.

R. W. (1) zdecydował się zawrzeć ze spółką (...) Sp. z o.o. umowę o pracę. W tym celu uchwałą nr (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) z 26 marca 2009 r. spółka ta powołała pełnomocnika – J. P. - do podpisania umowy o pracę z członkiem zarządu spółki.

1 kwietnia 2009 r. (...) Sp. z o.o. reprezentowana przez J. P., zawarła z R. W. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2009 r. na stanowisku dyrektora finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.800 zł brutto + premia uznaniowa w zakładowym systemie wynagrodzeń. R. W. (1) podpisał się na umowie jako pracownik, a J. P. za pracodawcę.

W aktach osobowych ubezpieczonego znajduje się również karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP z 1 kwietnia 2009 r. oraz zaświadczenie lekarskie z 31 marca 2009 r. o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku prezesa zarządu i dyrektora finansowego.

R. W. (1) dba o rozwój spółki, szuka nowych kontrahentów, odbywa z nimi spotkania i nawiązuje współpracę. J. P. z kolei czuwa nad bieżącymi sprawami spółki.

Spółka zawarła umowę z biurem księgowym, którego pracownicy raz na kwartał sprawdzają wszystkie faktury i przygotowuje bilans dla biegłego rewidenta. Ponadto, J. P. i pracownik zatrudniony jako specjalista ds. kadrowo-administracyjnych również zajmują się weryfikowaniem faktur pod względem merytorycznym. Bilans rachunków i strat podpisywany jest przez zarząd spółki.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych oraz załączonych aktach kontroli ZUS, a także częściowo na podstawie przesłuchania zainteresowanego R. W. (1). Sąd pominął dowód

z przesłuchania w charakterze strony J. P. ze względu na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo.

Sąd Okręgowy uznał dokumenty za wiarygodne jedynie częściowo. I tak, Sąd nie przyznał powołanym wyżej dokumentom waloru wiarygodności w części, w której miały one potwierdzać rzeczywiste zatrudnienie R. W. (1). Zdaniem Sądu celowo zostały sporządzone dokumenty takie jak umowa o pracę z 1 kwietnia 2009 r., karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP i przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego oraz zaświadczenie o zdolności do pracy, aby stworzyć pozory zatrudnienia wyżej wymienionego – w celu uzyskania tytułu do ubezpieczenia społecznego. Powyższe dokumenty związane z zawartą umową o pracę zostały faktycznie sporządzone przez osoby, które podpisały się pod ich treścią, jednak sam fakt wystawienia takich dokumentów nie świadczy o rzeczywistym wykonywaniu przez strony praw i obowiązków pracodawcy i pracownika w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p.

Sąd I instancji zauważył, że w toku postępowania nie została przedstawiona ewidencja czasu pracy zainteresowanego. Z dokumentu pod nazwą „informacja dla pracownika”

z 1 kwietnia 2009 r. wynika, iż R. W. (1) miał zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, obowiązując go miała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie

40-godzinna norma tygodniowa. Nie zostało wskazane, iż miał on świadczyć pracę

w systemie nienormowanego czasu pracy, co zainteresowany podniósł w toku przesłuchania. Z akt osobowych nie wynika, aby w tym zakresie został sporządzony aneks do zawartej umowy ani nie przedstawiono „informacji dla pracownika” z uwzględnieniem nienormowanych godzin pracy.

Nadto, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że strony spornej umowy nie sporządziły zakresu czynności dla R. W. (1) jako pracownika. Wyżej wymieniony jedynie podczas przesłuchania wyjaśnił, że miał się zajmować sprawami księgowo-finansowymi spółki, jednak nie zostało to wskazane na piśmie, a zainteresowany nadmienił jedynie,

iż zakres czynności został ustalony wspólnie z J. P.. Miał on zajmować się sporządzaniem faktur, sprawozdań i dokumentacji dla banku oraz dla biegłego rewidenta, który przeprowadzał kontrole w spółce. Ani odwołująca spółka, ani zainteresowany

nie przedłożyli jednak żadnych dokumentów z pieczętą i podpisem R. W. (1) jako dyrektora finansowego, pomimo iż zainteresowany wskazał, że posiadał dwie pieczętki, tj. prezesa zarządu i dyrektora handlowego, które odpowiednio przystawiał na dokumentach – takowe jednak nie zostały przedstawione. Co istotne, zainteresowany wskazał jednocześnie, że spółka współpracuje z firmą świadczącą usługi z zakresu księgowości, która sprawdza wszystkie faktury pod względem merytorycznym, a zatem faktury sporządzane przez R. W. (1). Nadto, kompetencje w zakresie merytorycznej kontroli tychże dokumentów posiada członek zarządu J. P. oraz pracownik zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-administracyjnych. W ocenie Sądu I instancji z powyższych okoliczności płynie zatem wniosek, że czynności kluczowe z punktu widzenia opisanego przez zainteresowanego zakresu obowiązków - tj. sporządzanie faktur - musiały być dodatkowo sprawdzane przez członka zarządu i pracownika spółki oraz podmiot zajmujący się księgowością, a przecież R. W. (1) miał z tego tytułu otrzymywać wysokie wynagrodzenie. Stanowisko dyrektora handlowego jest stanowiskiem samodzielnym

i znajdującym się dość wysoko w hierarchii spółki, z czym kłóci się okoliczność weryfikowania pracy dyrektora handlowego przez innego pracownika będącego specjalistą ds. kadrowo-administracyjnych. Sąd miał również na uwadze, że R. W. (1) jako jedyny wspólnik i prezes zarządu czuwał nad rozwojem firmy, w tym celu odbywając spotkania z kontrahentami i nawiązując z nimi współpracę, co z pewnością musiało pochłaniać dużo czasu.

Zdaniem Sądu Okręgowego nieprzekonujące są twierdzenia R. W. (1) wskazujące na element podporządkowania i kontrolę nad jego pracą ze strony J. P.. Oboje pełnią funkcje członków zarządu, a R. W. (1) jest jedynym wspólnikiem, który podpisaną przez siebie uchwałą nr (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) z 26 marca 2009 r. powołał pełnomocnika – J. P. – do podpisania umowy o pracę z nim jako członkiem zarządu spółki. R. W. (1) i J. P. jako członkowie zarządu konsultowali się ze sobą w istotnych dla spółki sprawach. Dokonali umownego podziału zadań,

gdyż zainteresowany miał dbać o rozwój firmy, a J. P. miał zajmować się sprawami bieżącymi, jednak trudno przyjąć, iż R. W. (1) jako jedyny wspólnik

i prezes zarządu spółki miał podlegać służbowo ustanowionemu w zasadzie przez siebie pełnomocnikowi i członkowi zarządu, skoro to on dysponował całością kapitału spółki, skupiając w swoim ręku wszelkie kompetencje zarządcze i ekonomiczne.

Mając na uwadze wymienione wyżej okoliczności Sąd I instancji jedynie częściowo przyznał walor wiarygodności zeznaniom R. W. (1), oceniając jako nieprzekonujące i nielogiczne jego twierdzenia w zakresie rzeczywistego świadczenia pracy na rzecz spółki w charakterze pracownika na stanowisku dyrektora finansowego.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że z niniejszej sprawie zasadniczą dla rozstrzygnięcia sprawy kwestią było to, czy R. W. (1) od 1 kwietnia 2009 r. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 tej ustawy osoby te podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Jak wskazuje się w orzecznictwie pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ww. ustawy, jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (patrz wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

W myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy jest więc dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między jego stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie – i uprawniona, i zobowiązana, przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobligowany do wykonywania w sposób podporządkowany (tj. pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez niego miejscu i czasie) określonej pracy na rzecz pracodawcy. Stosunek pracy jest zatem więzią o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę (por. SA w Lublinie w wyroku z dnia 26 czerwca 1996 r., sygn. akt: III APr 10/96, LEX nr 29672).

O tym, czy strony istotnie w wyżej scharakteryzowanym stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wyroki SN z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, Legalis nr 720052 i z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, Legalis nr 830688). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma zatem ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie

z utrwalonymi poglądami orzecznictwa i doktryny, cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów

– co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca, przy czym nie jest konieczne,

by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności

(a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu zadań oraz rozliczaniu

z ich wykonania, ponieważ należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zarówno przepisy Kodeksu spółek handlowych,

jak i przepisy prawa pracy nie ustanawiają zakazu zatrudnienia wspólników spółki kapitałowej na podstawie umowy o pracę, co szeroko potwierdza judykatura.

W orzecznictwie rozstrzyga się wiele różnych sytuacji odnoszących się do tego rodzaju zatrudnienia. Stan faktyczny niniejszej sprawy dotyczy zatrudnienia jedynego wspólnika

i prezesa dwuosobowego zarządu spółki w charakterze pracownika, przy czym umowa

o pracę w imieniu spółki została podpisana przez członka zarządu. W powyżej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2013 r. (II UK 36/13, Legalis nr 830688) wskazując, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem, jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze

czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (...) Podporządkowanie jest tylko jedną (aczkolwiek najistotniejszą) z konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy

i pracownika. Znajduje to wyraz w obowiązującym od dnia 1 stycznia 2003 r. przepisie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, który - na gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych - za osobę podlegającą obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy) uznaje wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Oznacza to, że z mocy ustawy posiadanie statusu takiego wspólnika decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że nie ma przy tym znaczenia, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy zarząd spółki był dwuosobowy. Nawet w takim przypadku nie dochodzi

do nawiązania stosunku pracy, ponieważ podporządkowanie pracownicze może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Z mocy ustawy systemowej posiadanie statusu takiego wspólnika decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy („Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu”, R. Sadlik, Monitor Prawa Pracy 2017 nr 6).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku (wyrok z dnia 28 grudnia 2012 r., III AUa 1099/12, Legalis nr 755482), umowa o pracę zawarta w imieniu jednoosobowej spółki z o. o. z jej prezesem przez pełnomocnika, któremu prezes

udzielił pełnomocnictwa do zawarcia tej czynności jako nadzwyczajne zebranie wspólników, w skład którego wchodził prezes jako jedyny wspólnik spółki, jest nieważna. Umowy tego rodzaju pozbawione są zasadniczych elementów konstrukcyjnych istotnych dla tego rodzaju stosunków prawnych, w szczególności brak jest w nich cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Gdyby uznać, że jest inaczej, należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika „samemu sobie”, co pojęciowo jest wykluczone. Umowa taka tym samym nie stanowi podstawy podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu pozostawania w stosunku pracy i nie może zostać uwzględniona jako jeden z okresów wymienionych w art. 6 oraz art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (...).

Jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od majątku jedynego wspólnika (wyrok SA w Szczecinie z dnia 19 lipca 2017 r. III AUa 410/16, Legalis nr1692658). Wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie jest pracownikiem, nie podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników, a jest traktowany w przepisach prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych jak osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą (wyrok SA w Lublinie z dnia 27 maja 2015 r. III AUa 198/15, Legalis nr1284956).

Trudno też uznać, że ryzyko gospodarcze nie obciążałoby takiego pracownika, który jest jedynym wspólnikiem spółki. Przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze, i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę jest możliwe jedynie

przy zaakceptowaniu w istocie fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami jedynego wspólnika (i interesami jego spółki), a jego interesami jako pracownika spółki. Nabycie przez zainteresowanego wszystkich udziałów w zatrudniającej go Spółce (...) spowodowało uzyskanie przez niego statusu właścicielskiego pracodawcy

i odpowiadająca mu utratę statusu pracownika. Łączący dotychczas te podmioty stosunek prawny pozbawiony został bowiem konstytutywnych cech stosunku pracy, jakimi są wykonywanie działalności zarobkowej na rzecz i ryzyko innej osoby w warunkach podporządkowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowało się, i przyjmuje,

że swoista symbioza pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy i kapitału jest sprzeczna

z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału od pracy. W konsekwencji tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy

o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje

w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie. Przy wykonywaniu takiej pracy jedyny wspólnik nie tylko nie wykonuje poleceń swojego pracodawcy, ale jest od niego niezależny ekonomicznie i dyktuje mu sposób działania, co wykracza poza najszerszej nawet pojęty model stosunku pracy. Nie ma istotnego znaczenia, czy jedyny wspólnik spółki jest jednocześnie członkiem jej zarządu, bowiem posiadając cały kapitał spółki jest zainteresowany prawidłowym jej zarządzaniem. Jego działania mają charakter działań

w interesie spółki, bez względu na to, jakie prace wykonuje w spółce, czy zajmuje się bezpośrednio działalnością handlową, usługową leżącą w zakresie działania spółki, czy też działalnością zmierzającą do jej likwidacji, jak np. porządkowanie spraw z dłużnikami, prowadzenie spraw sądowych, których stroną jest spółka (por. wyrok SA w Lublinie z dnia

27 maja 2015 r. III AUa 198/15, Legalis nr1284956 i powołane tam orzecznictwo).

Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do połączenia kapitału z pracą, albowiem R. W. (1) w zasadzie dokonuje obrotu własnym kapitałem, gdyż jest właścicielem całości udziałów w spółce. Sąd miał również na uwadze,

iż umowa o pracę w imieniu spółki została podpisana przez J. P., który otrzymał w tym zakresie pełnomocnictw na mocy uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, którym de facto był R. W. (1) jako jedyny wspólnik. Nie sposób zatem przyjąć, iż stosunek pracy pomiędzy spółką a R. W. (1) jako jej jedynym wspólnikiem i prezesem zarządu

został nawiązany, bowiem doszłoby do niedopuszczalnego połączenia statusu pracodawcy i pracownika, gdyż R. W. (1) podlegałyby samemu sobie. W tej konfiguracji brak było podmiotu niezależnego od wyżej wymienionego, który organizowałby pracę zainteresowanego przez wydawanie poleceń służbowych i którego nadzorowi mógłby on realnie podlegać. Nawet wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy byłoby wypłacane z należącego do niego kapitału. Jednoczesne wykonywanie przez tę samą osobę względem siebie samej uprawnień kierowniczych (kompetencji do wydawania sobie poleceń dotyczących pracy) i obowiązków wynikających z podporządkowania się tym poleceniom nie jest prawnie, faktycznie, logicznie ani funkcjonalnie możliwe, stanowiąc sytuację zupełnie abstrakcyjną. Wykluczone jest występowanie typologicznej cechy stosunku pracy w postaci podporządkowania, w sytuacji symbiozy kapitału z pracą. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma wątpliwości co do tego, że R. W. (1) faktycznie wykonywał czynności przez niego wskazane. Nawet gdyby uznać, iż wymienione czynności rzeczywiście wykonywał, to należy stwierdzić, iż wykonywane były jedynie w celu upozorowania stosunku pracy czy też wiązały się z pełnioną przez niego funkcją prezesa zarządu spółki. Zawartą umowę o pracę Sąd I instancji uznał zatem za pozorną na podstawie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., a R. W. (1) uznał zgodnie z treścią przepisu art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. (Dz. U 2017, poz. 1778 ze zm.) za osobę prowadzącą działalność gospodarczą.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, działając w oparciu o art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie jako bezzasadne.

Apelację od wyroku wywiodła odwołująca spółka, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- 1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającym na błędnym uznaniu, że w realiach podziału zadań między członków zarządu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. zainteresowany R. W. (1) w ramach zatrudnienia go na stanowisku dyrektora finansowego miał organizacyjnie być podporządkowany „sam sobie” jako Prezesowi Zarządu powołanej Spółki, podczas gdy organizacyjnie podlegał on Członkowi Zarządu w osobie J. P.;
- 2) naruszenie przepisu art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy „systemowej” poprzez jego błędną wykładnię polegającą na nieuprawnionym uznaniu, że posiadanie statusu jednoosobowego wspólnika z spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy;
- 3) naruszenie przepisów art. 33, art. 35, art. 38 k.c. w zw. z art. 210 § 1 k.s.h. polegające na ich nieuprawnionym niezastosowaniu poprzez błędne uznanie, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością nie posiada kompetencji do zawarcia prawnie skutecznej (i ważnej) umowy o pracę z osobą fizyczną będącą jej jednym wspólnikiem;
- 4) art. 83 § 1 k.c. poprzez nieuprawnione zastosowanie polegające na braku określenia (wskazania) w uzasadnieniu skarżonego wyroku, na czym konkretnie polegać miała pozorność umowy o pracę łączącej skarżącą oraz R. W. (1);
- 5) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu skarżonego wyroku podstawy prawnej - polegający na braku wskazania, z jakich okoliczności faktycznych wynikać ma fakt rzekomego zawarcia przez skarżącą umowy o pracę z R. W. (1) dla pozoru.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o uchylenie skarżonego wyroku wraz z poprzedzającą go decyzją i umorzenie postępowania w całości, względnie o zmianę skarżonego wyroku wraz z poprzedzającą go decyzją i orzeczenie, że R. W. (1) od 1 kwietnia 2009 roku podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

Nadto, apelujący wniósł o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów procesu według norm prawem przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany organ wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od odwołującego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Przypomnieć można, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy R. W. (1) - będący jedynym wspólnikiem oraz członkiem dwuosobowego zarządu (...) Sp. z o.o. w C. - podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2009 r. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w C..

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w powyższym zakresie Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa.

Sąd Apelacyjny zaakceptował zatem w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wywodu prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

W pierwszej kolejności, wobec podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Apelacyjny - rozszerzając wywód Sądu I instancji - zwraca uwagę,

że istotnie przepis art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie wyłącza - samoistnie i w każdych okolicznościach - zawierania umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Ustawa systemowa, jak i kodeks spółek handlowych oraz kodeks pracy, nie zakazują zatrudniania pracowniczego wspólników spółek kapitałowych w tych spółkach. Brak jest takiego zakazu także w odniesieniu do jedynego wspólnika sp. z o.o.

Z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej wynika, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne będące pracownikami, zaś z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, że ubezpieczeniu takiemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Z kolei według art. 8 ust. 1 ustawy systemowej,

za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, zaś według art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Z treści tych przepisów wynika,

że osoba taka jak zainteresowany podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy (art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1) oraz z tytułu bycia jedynym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 6 ust. 1 pkt 5

w zw. z art. 8 ust. 6). W dalszej kolejności, z art. 9 ust. 1 ustawy systemowej wynika,

że osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, spełniające jednocześnie warunki

do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowymi z innych tytułów

(w tym na przykład art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej), są obejmowane ubezpieczeniami tymi tylko z tytułu ubezpieczenia wynikającego ze stosunku pracy. Wolą ustawodawcy pracowniczy tytuł ubezpieczenia wyprzedza zatem tytuł ubezpieczenia wynikający z prowadzenia działalności pozarolniczej.

Choć więc jedyny wspólnik sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie tytułu wynikającego z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej,

a z treści tego przepisu wynika, że samo posiadanie statusu wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej), jak już wyżej wskazano, nie można podzielić poglądu, zgodnie z którym przepis art. 8 ust. 6 pkt 4 co do zasady wyłącza zawieranie umowy o pracę jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Nie pozwala to a priori, na podstawie tylko treści art. 8 ust. 6 pkt 4 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, uznać za niedopuszczalne zatrudnienie pracownicze jedynego wspólnika sp. z o.o. w tej spółce. Przepis ten wskazuje tytuł ubezpieczenia (status jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością), natomiast o zbiegu tytułów rozstrzyga art. 9 ustawy systemowej (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 2135550).

Istota sporu między stronami sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy R. W. (1) jako jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlegał od 1 kwietnia 2009 r. ubezpieczeniom społecznym na podstawie tytułu pracowniczego w związku z zatrudnieniem w spółce, której jest jedynym wspólnikiem, a jednocześnie jednym z dwóch członków zarządu.

Jak trafnie wskazał Sąd I instancji zagadnienia tego typu były już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego i nie budzą wątpliwości interpretacyjnych.

Wstępnie zauważyć można - odwołując się w tym zakresie do rozważań poczynionych przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 września 2013 r. (II UK 36/13, LEX nr 1391783), że co prawda w przypadku spółki kapitałowej pracodawcą jest ta spółka, a nie jej akcjonariusz lub udziałowiec, jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, które Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela, zgodnie z którym jednoosobowa spółka z o.o. stanowi w istocie szczególną formę prowadzenia działalności na "własny" rachunek, oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika jedynie przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej. Z tego punktu widzenia oraz w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, 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 (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników.

Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż

w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. powołane przez skarżącego wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 5, s. 268-271 i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11- 12, poz. 145 i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny bądź też spółka ma tylko jednego wspólnika. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału,

co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia

2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225 i przytoczone w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo).

Już w wyroku z 17 grudnia 1996 r. Sąd Najwyższy zajął wyraźne stanowisko, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta w imieniu jednoosobowej spółki z o.o. z jej prezesem, przez pełnomocnika, któremu udzielił on pełnomocnictwa do zawarcia tej czynności jako nadzwyczajne zebranie wspólników, w skład którego wchodził jako jedyny wspólnik - jest nieważna (II UKN 37/96, OSNP 1997/17/320). Pomimo bowiem faktu, że umowa została zawarta za pośrednictwem pełnomocnika, pozostaje ona umową zawartą „ze samym sobą”. Umowy tego rodzaju pozbawione są zasadniczych elementów konstrukcyjnych istotnych dla tego rodzaju stosunków prawnych. W szczególności zaś brak w nich cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. W przeciwnym razie należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika "samemu sobie", co pojęciowo jest wykluczone. Także w wyroku z 5 lutego 1997 r. (II UKN 86/96, OSNP 1997/20/404) Sąd Najwyższy stwierdził, że nieważna jest umowa o pracę, którą jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i zarazem prezes jej dwuosobowego - wraz z małżonkiem - zarządu zawarł z tą spółką za pośrednictwem pełnomocnika ustanowionego przez siebie działającego w charakterze zgromadzenia wspólników.

W wyroku z 14 marca 2001 r. Sąd Najwyższy stwierdził natomiast (choć w odmiennym stanie faktycznym, bo dotyczącym umowy o pracę wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i jednocześnie prezesa jednoosobowego zarządu), że jednoczesne wykonywanie przez tę samą osobę względem siebie samej uprawnień kierowniczych (kompetencji do wydawania sobie poleceń dotyczących pracy) i obowiązków wynikających z podporządkowania się tym poleceniom (w tym między innymi stosowania wobec siebie samej sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych) nie jest ani prawnie, ani faktycznie, ani logicznie, ani funkcjonalnie możliwe.

Podobne stanowisko zostało zajęte w wyroku z dnia 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465), wskazującym że jedyny wspólnik spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością, wykonujący odpłatnie czynności zarządzania swoją spółką, podlega z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą, choćby na prowadzenie spraw spółki zawarł z nią równocześnie umowę o ciągłe świadczenie zarobkowych usług podobnych do zlecenia. Dla zakwalifikowania zatrudnienia jako czynności pracowniczych (w ramach stosunku pracy) decydujące znaczenie mają przepisy charakteryzujące stosunek pracy nie zaś przepisy prawa handlowego. W świetle przepisów Kodeksu pracy wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca, którą wykonuje wspólnik na rzecz spółki miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc

czy polegała na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko. Tak więc, co do zasady, jednoosobowa spółka nie może być pracodawcą wspólnika, w takiej sytuacji dochodzi bowiem do skrzyżowania kompetencji powodujących zobowiązanie wspólnika do wykonywania swoich własnych poleceń jako prezesa zarządu, utrzymywania ze sobą stałych kontaktów w ramach czasu pracy i bieżącego rozliczania się przed sobą z funkcjonowania spółki (tak również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496).

Wspomniane orzecznictwo odnosi się do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc jej kompleksowej obsłudze, a więc do sytuacji, w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy.

Także w piśmiennictwie podkreśla się, że jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie

od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, 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.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentowano, że decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z jej jedynym wspólnikiem, wykonującym w ramach zatrudnienia czynności na rzecz tej spółki, ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639). W ramach tych warunków istotne jest zaś ustalenie zapotrzebowania na "pracę" dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

Odnosząc powyższe wywody do występującego w niniejszej sprawie problemu prawnego dotyczącego kwalifikacji zatrudnienia jedynego wspólnika spółki z o.o. w tej spółce w ramach stosunku pracy, podkreślić należy, że aby zatrudnienie jedynego wspólnika spółki z o.o. w tej spółce mogło zostać uznane za zatrudnienie pracownicze, konieczne są ustalenia faktyczne potwierdzające, w oparciu o analizę treści stosunku prawnego łączącego takiego "pracownika" ze spółką oraz rzeczywiste zasady jego wykonywania, że stosunek ten spełnia przesłanki stosunku pracy.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 13 września 2016 r. (III UK 226/15, LEX nr 21335550), w przypadku spółki z o.o., która rzeczywiście prowadzi działalność ukierunkowaną na realizację jej celów określonych w umowie spółki,

a w szczególności faktycznie prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia w tym celu pracowników, dopuszczalne jest pracownicze zatrudnienie jedynego wspólnika takiej spółki, jeżeli:

- 1) zatrudnienie takie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością;
- 2) ustalenia potwierdzają 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.

O podporządkowaniu służbowym trudno mówić w sytuacji, gdy osoba fizyczna występuje w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), a więc właściciela kapitału oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Trudno uznać, że ryzyko gospodarcze nie obciążałoby takiego pracownika, który jest jedynym wspólnikiem spółki. Przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze, i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę byłoby możliwe jedynie przy zaakceptowaniu

w istocie fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami jedynego wspólnika (i interesami jego spółki), a jego interesami jako pracownika spółki

(por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005/10/139 i powołane tam orzeczenia).

W konsekwencji tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy

o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje

w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie. Przy wykonywaniu takiej pracy jedyny wspólnik nie tylko nie wykonuje poleceń swojego pracodawcy, ale jest od niego niezależny ekonomicznie i dyktuje mu sposób

działania, co wykracza poza najszerzej nawet pojęty model stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011/19-20/258).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Apelacyjny wskazuje, że w ustalonym stanie faktycznym, w stosunku prawnym łączącym R. W. (1) ze spółką brak było elementu podporządkowania pracowniczego, a ponadto, wykonywane czynności wiązały się z ryzykiem samego skarżącego jako jedynego udziałowca spółki.

Nie można zatem przyjąć, aby został nawiązany stosunek pracy. Zawarta przez skarżącego umowa o pracę nie może wywoływać tym samym skutków prawnych odnoszących się do jego ubezpieczenia pracowniczego. Brak było innego podmiotu, pod którego kierownictwem odwołujący pozostawałby przy świadczeniu pracy. Podkreślić trzeba, że kierownictwo pracodawcy przejawiać się powinno w rzeczywistym (a nie tylko formalnym) podporządkowaniu. W niniejszym postępowaniu odwołująca się spółka nie zdołała wykazać, aby R. W. (1) powierzono obowiązki o charakterze pracowniczym, które miałby on wykonywać pod czyimkolwiek nadzorem. We wskazanym zakresie materiał dowodowy zaofiarowany przez odwołującą ograniczał się do dowodu z zeznań R. W. (1) oraz jego akt osobowych. Z materiału tego nie sposób wyprowadzić wniosku jakoby w spółce (...) doszło do takiego podziału obowiązków, aby funkcja R. W. (1) jako właściciela kapitału (jedynego wspólnika) została oddzielona od funkcji zarządcy (członek zarządu), co stworzyłoby możliwość zatrudnienia go w spółce na stanowisku wykonawczym w ramach stosunku pracy z rzeczywistym podporządkowaniem poleceniom drugiego z członków zarządu.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że nawet z powołanego w apelacji wyroku Sądu Najwyższego (powołanego z błędną sygnaturą; prawidłowo powinno być II UKN 546/99) wynika, że jedyny wspólnik mógłby zostać pracownikiem swojej jednoosobowej spółki z o.o., ale w tym celu musiałby oddzielić funkcję właściciela kapitału od funkcji zarządcy i „prowadzenie spraw spółki powierzyć osobie trzeciej w całości albo przynajmniej w taki sposób, że bez rezygnacji z członkostwa w zarządzie zostałyby w zgodzie z art. 203 k.h. zatrudniony w charakterze pracownika wykonawczego [...]”. Analogiczny pogląd został wyrażony także w nowszym orzecznictwie Sadu Najwyższego. W wyroku z 7 marca 2016 r. (I UK 575/16, LEX nr 2488094) Sąd Najwyższy stwierdził, że za dopuszczalne należy uznać zawarcie umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością ze spółką, jeżeli funkcje zarządu wykonują inne osoby oraz pod warunkiem, że praca spełnia warunki pracy właściwej dla stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że podziela w tym zakresie pogląd piśmiennictwa (M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz., Warszawa 2014, s. 148) oraz orzecznictwa, w którym podkreśla się jako konieczny warunek, by jedyny wspólnik nie angażował się w bieżącą działalność zarządczą spółki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, niepubl.).

W rozpoznawanej sprawie nie wykazano, aby taka sytuacja miała miejsce w (...) Sp. z o.o. w stosunku do R. W. (1). Wręcz przeciwnie, zeznał on, że jako prezes odpowiada za spotkania mające na celu rozwój firmy, ewentualne nowe kontakty, nawiązywanie nowej współpracy. Jednocześnie nie znalazły potwierdzenia w żadnym innym, obiektywnym dowodzie zeznania R. W. (1) co do zajmowania się przez niego - w relacji podporządkowania służbowego drugiemu członkowi zarządu - obowiązków charakterystycznych dla dyrektora finansowego. Nie wykazano zatem również i tego, że R. W. (1) nie angażował się w bieżące zarządzanie spółką, ale wykonywał pracę na stanowisku specjalistycznym związanym z prowadzoną przez nią działalnością. W świetle podzielanych przez Sąd odwoławczych rozważań Sądu I instancji wątpliwe jest zresztą nawet samo zapotrzebowanie na pracę zainteresowanego w charakterze dyrektora finansowego.

Sąd Apelacyjny doszedł zatem do wniosku, że podpisanie umowy o pracę w imieniu spółki przez drugiego z członków zarządu, który otrzymał w tym zakresie pełnomocnictwo na mocy uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników tj. R. W. (1) będącego jedynym wspólnikiem miało na celu jedynie pozorowanie zbiegu tytułów do ubezpieczenia społecznego. Skoro to R. W. (1) jest wyłącznym udziałowcem spółki, nie sposób bowiem przyjąć, aby jako jedyny wspólnik i prezes zarządu spółki podlegał służbowo drugiemu z członków zarządu. Takie twierdzenie nie

jest zgodne z zasadami logiki, zasadami doświadczenia życiowego, nie znalazło też oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Odnosząc się do zarzutów apelacji nawiązujących do wniosku Sądu I instancji co do pozorności umowy o pracę, stwierdzić należy, że w ustalonym stanie faktycznym nie budzi wątpliwości Sądu odwoławczego, iż strony te same umowy działały wyłącznie w celu stworzenia pracowniczego tytułu objęcia R. W. (1) ubezpieczeniem społecznym. Na marginesie można zresztą zwrócić uwagę, że ocena ta nie ma większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma bowiem nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 k.c. lub art. 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O tym zaś nie decyduje formalne zawarcie ważnej umowy o pracę, ale faktyczne realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p., czego w rozpoznawanej sprawie nie zdołano wykazać.

W tym stanie rzeczy, uznając zaskarżony wyrok za odpowiadający prawu, Sąd Apelacyjny oddalił apelację na podstawie art. 365 k.p.c., jak w pkt. 1 wyroku.

W punkcie 2 sentencji Sąd Apelacyjny zasądził od odwołującej spółki na rzecz pozwanego organu kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, działając z tym zakresie na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 i art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Alicja Podlewska

Sygn. akt III AUa 718/18

UZASADNIENIE

Decyzją z 9 listopada 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. - stwierdził, że R. W. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2019 r.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła (...) Sp. z o.o. w C., zaskarżając ją w całości i zarzucając błędne uznanie, że umowa o pracę łącząca płatnika składek z zainteresowanym R. W. (2) jest nieważna. Odwołująca wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji i umorzenie postępowania.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację faktyczną i prawną zawartą w zaskarżonej decyzji.

Na rozprawie 13 marca 2018 r. pełnomocnik odwołującej podtrzymał wnioski i żądania zawarte w odwołaniu, nadmieniając, iż w razie nieuwzględnienia żądania co do uchylenia zaskarżonej decyzji i umorzenia postępowania, wnosi o zmianę zaskarżonej decyzji w ten sposób, że stwierdza, iż R. W. (1) jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2009 r.

Na rozprawie 13 marca 2018 r. zainteresowany R. W. (1) przychylił się do stanowiska odwołującej.

Sąd Okręgowy w Toruniu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 27 marca 2018 r. oddalił odwołanie, sygn. akt IV U 39/17.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

(...) Sp. z o.o. w C. figuruje w KRS pod numerem (...) od 28 lipca 2008 r. Prowadzi działalność gospodarczą m.in. z zakresu produkcji roślinnej i upraw rolnych oraz hodowli zwierząt. Siedzibą Spółki jest C. (...), gm. Z.. Kapitał zakładowy spółki wynosi 600.000 zł. Jedynym wspólnikiem a zarazem prezesem zarządu jest R. W. (1), dysponujący udziałami w liczbie 1200. Funkcję członka zarządu pełni również J. P.. Obecnie spółka zatrudnia około 53 pracowników, w 2009 r. było ich około 40.

R. W. (1) zdecydował się zawrzeć ze spółką (...) Sp. z o.o. umowę o pracę. W tym celu uchwałą nr (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) z 26 marca 2009 r. spółka ta powołała pełnomocnika – J. P. - do podpisania umowy o pracę z członkiem zarządu spółki.

1 kwietnia 2009 r. (...) Sp. z o.o. reprezentowana przez J. P., zawarła z R. W. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2009 r. na stanowisku dyrektora finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.800 zł brutto + premia uznaniowa w zakładowym systemie wynagrodzeń. R. W. (1) podpisał się na umowie jako pracownik, a J. P. za pracodawcę.

W aktach osobowych ubezpieczonego znajduje się również karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP z 1 kwietnia 2009 r. oraz zaświadczenie lekarskie z 31 marca 2009 r. o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku prezesa zarządu i dyrektora finansowego.

R. W. (1) dba o rozwój spółki, szuka nowych kontrahentów, odbywa z nimi spotkania i nawiązuje współpracę. J. P. z kolei czuwa nad bieżącymi sprawami spółki.

Spółka zawarła umowę z biurem księgowym, którego pracownicy raz na kwartał sprawdzają wszystkie faktury i przygotowuje bilans dla biegłego rewidenta. Ponadto, J. P. i pracownik zatrudniony jako specjalista ds. kadrowo-administracyjnych również zajmują się weryfikowaniem faktur pod względem merytorycznym. Bilans rachunków i strat podpisywany jest przez zarząd spółki.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych oraz załączonych aktach kontroli ZUS, a także częściowo na podstawie przesłuchania zainteresowanego R. W. (1). Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze strony J. P. ze względu na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo.

Sąd Okręgowy uznał dokumenty za wiarygodne jedynie częściowo. I tak, Sąd nie przyznał powołanym wyżej dokumentom waloru wiarygodności w części, w której miały one potwierdzać rzeczywiste zatrudnienie R. W. (1). Zdaniem Sądu celowo zostały sporządzone dokumenty takie jak umowa o pracę z 1 kwietnia 2009 r., karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP i przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego oraz zaświadczenie o zdolności do pracy, aby stworzyć pozory zatrudnienia wyżej wymienionego – w celu uzyskania tytułu do ubezpieczenia społecznego. Powyższe dokumenty związane z zawartą umową o pracę zostały faktycznie sporządzone przez osoby, które podpisały się pod ich treścią, jednak sam fakt wystawienia takich dokumentów nie świadczy o rzeczywistym wykonywaniu przez strony praw i obowiązków pracodawcy i pracownika w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p.

Sąd I instancji zauważył, że w toku postępowania nie została przedstawiona ewidencja czasu pracy zainteresowanego. Z dokumentu pod nazwą „informacja dla pracownika” z 1 kwietnia 2009 r. wynika, iż R. W. (1) miał zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, obowiązywać go miała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa. Nie zostało wskazane, iż miał on świadczyć pracę

w systemie nienormowanego czasu pracy, co zainteresowany podniósł w toku przesłuchania. Z akt osobowych nie wynika, aby w tym zakresie został sporządzony aneks do zawartej umowy ani nie przedstawiono „informacji dla pracownika” z uwzględnieniem nienormowanych godzin pracy.

Nadto, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że strony spornej umowy nie sporządziły zakresu czynności dla R. W. (1) jako pracownika. Wyżej wymieniony jedynie podczas przesłuchania wyjaśnił, że miał się zajmować sprawami księgowo-finansowymi spółki, jednak nie zostało to wskazane na piśmie, a zainteresowany nadmienił jedynie, iż zakres czynności został ustalony wspólnie z J. P.. Miał on zajmować się sporządzaniem faktur, sprawozdań i dokumentacji dla banku oraz dla biegłego rewidenta, który przeprowadzał kontrole w spółce. Ani odwołująca spółka, ani zainteresowany

nie przedłożyli jednak żadnych dokumentów z pieczętą i podpisem R. W. (1) jako dyrektora finansowego, pomimo iż zainteresowany wskazał, że posiadał dwie pieczętki, tj. prezesa zarządu i dyrektora handlowego, które odpowiednio przystawiał na dokumentach – takowe jednak nie zostały przedstawione. Co istotne, zainteresowany wskazał jednocześnie, że spółka współpracuje z firmą świadczącą usługi z zakresu księgowości, która sprawdza wszystkie faktury pod względem merytorycznym, a zatem faktury sporządzane przez R. W. (1). Nadto, kompetencje w zakresie merytorycznej kontroli tychże dokumentów posiada członek zarządu J. P. oraz pracownik zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. kadrowo-administracyjnych. W ocenie Sądu I instancji z powyższych okoliczności płynie zatem wniosek, że czynności kluczowe z punktu widzenia opisanego przez zainteresowanego zakresu obowiązków - tj. sporządzanie faktur - musiały być dodatkowo sprawdzane przez członka zarządu i pracownika spółki oraz podmiot zajmujący się księgowością, a przecież R. W. (1) miał z tego tytułu otrzymywać wysokie wynagrodzenie. Stanowisko dyrektora handlowego jest stanowiskiem samodzielnym

i znajdującym się dość wysoko w hierarchii spółki, z czym kłóci się okoliczność weryfikowania pracy dyrektora handlowego przez innego pracownika będącego specjalistą ds. kadrowo-administracyjnych. Sąd miał również na uwadze, że R. W. (1) jako jedyny wspólnik i prezes zarządu czuwał nad rozwojem firmy, w tym celu odbywając spotkania z kontrahentami i nawiązując z nimi współpracę, co z pewnością musiało pochłaniać dużo czasu.

Zdaniem Sądu Okręgowego nieprzekonujące są twierdzenia R. W. (1) wskazujące na element podporządkowania i kontrolę nad jego pracą ze strony J. P.. Oboje pełnią funkcje członków zarządu, a R. W. (1) jest jedynym wspólnikiem, który podpisaną przez siebie uchwałą nr (...) Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) z 26 marca 2009 r. powołał pełnomocnika – J. P. – do podpisania umowy o pracę z nim jako członkiem zarządu spółki. R. W. (1) i J. P. jako członkowie zarządu konsultowali się ze sobą w istotnych dla spółki sprawach. Dokonali umownego podziału zadań,

gdyż zainteresowany miał dbać o rozwój firmy, a J. P. miał zajmować się sprawami bieżącymi, jednak trudno przyjąć, iż R. W. (1) jako jedyny wspólnik

i prezes zarządu spółki miał podlegać służbowo ustanowionemu w zasadzie przez siebie pełnomocnikowi i członkowi zarządu, skoro to on dysponował całością kapitału spółki, skupiając w swoim ręku wszelkie kompetencje zarządcze i ekonomiczne.

Mając na uwadze wymienione wyżej okoliczności Sąd I instancji jedynie częściowo przyznał walor wiarygodności zeznaniom R. W. (1), oceniając jako nieprzekonujące i nielogiczne jego twierdzenia w zakresie rzeczywistego świadczenia pracy na rzecz spółki w charakterze pracownika na stanowisku dyrektora finansowego.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że z niniejszej sprawie zasadniczą dla rozstrzygnięcia sprawy kwestią było to, czy R. W. (1) od 1 kwietnia 2009 r. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 tej ustawy osoby te podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Jak wskazuje się w orzecznictwie pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ww. ustawy, jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (patrz wyrok SN z dnia 13 lipca 2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

W myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy jest więc dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między jego stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie – i uprawniona, i zobowiązana, przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobligowany do wykonywania w sposób podporządkowany (tj. pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez niego miejscu i czasie) określonej pracy na rzecz pracodawcy. Stosunek pracy jest zatem więzią o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę (por. SA w Lublinie w wyroku z dnia 26 czerwca 1996 r., sygn. akt: III APr 10/96, LEX nr 29672).

O tym, czy strony istotnie w wyżej scharakteryzowanym stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wyroki SN z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, Legalis nr 720052 i z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, Legalis nr 830688). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma zatem ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa i doktryny, cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych jest podporządkowanie pracownika (obok osobistego świadczenia pracy). Na podporządkowanie składa się kilka elementów – co do sposobu wykonania pracy, czasu i miejsca, przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu zadań oraz rozliczaniu z ich wykonania, ponieważ należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zarówno przepisy Kodeksu spółek handlowych, jak i przepisy prawa pracy nie ustanawiają zakazu zatrudnienia wspólników spółki kapitałowej na podstawie umowy o pracę, co szeroko potwierdza judykatura.

W orzecznictwie rozstrzyga się wiele różnych sytuacji odnoszących się do tego rodzaju zatrudnienia. Stan faktyczny niniejszej sprawy dotyczy zatrudnienia jedynego wspólnika

i prezesa dwuosobowego zarządu spółki w charakterze pracownika, przy czym umowa o pracę w imieniu spółki została podpisana przez członka zarządu. W powyżej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2013 r. (II UK 36/13, Legalis nr 830688) wskazując, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem, jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (...) Podporządkowanie jest tylko jedną (aczkolwiek najistotniejszą) z konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy

i pracownika. Znajduje to wyraz w obowiązującym od dnia 1 stycznia 2003 r. przepisie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, który - na gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych - za osobę podlegającą obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy) uznaje wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Oznacza to, że z mocy ustawy posiadanie statusu takiego wspólnika decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że nie ma przy tym znaczenia, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy zarząd spółki był dwuosobowy. Nawet w takim przypadku nie dochodzi

do nawiązania stosunku pracy, ponieważ podporządkowanie pracownicze może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Z mocy ustawy systemowej posiadanie statusu takiego wspólnika decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej i wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy („Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu”, R. Sadlik, Monitor Prawa Pracy 2017 nr 6).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku (wyrok z dnia 28 grudnia 2012 r., III AUa 1099/12, Legalis nr 755482), umowa o pracę zawarta w imieniu jednoosobowej spółki z o. o. z jej prezesem przez pełnomocnika, któremu prezes udzielił pełnomocnictwa do zawarcia tej czynności jako nadzwyczajne zebranie wspólników, w skład którego wchodził prezes jako jedyny wspólnik spółki, jest nieważna. Umowy tego rodzaju pozbawione są zasadniczych elementów konstrukcyjnych istotnych dla tego rodzaju stosunków prawnych, w szczególności brak jest w nich cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Gdyby uznać, że jest inaczej, należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika „samemu sobie”, co pojęciowo jest wykluczone. Umowa taka tym samym nie stanowi podstawy podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu pozostawania w stosunku pracy i nie może zostać uwzględniona jako jeden z okresów wymienionych w art. 6 oraz art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (...).

Jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od majątku jedynego wspólnika (wyrok SA w Szczecinie z dnia 19 lipca 2017 r. III AUa 410/16, Legalis nr1692658). Wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie jest pracownikiem, nie podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników, a jest traktowany w przepisach prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych jak osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą (wyrok SA w Lublinie z dnia 27 maja 2015 r. III AUa 198/15, Legalis nr1284956).

Trudno też uznać, że ryzyko gospodarcze nie obciążałoby takiego pracownika, który jest jedynym wspólnikiem spółki. Przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze, i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę jest możliwe jedynie

przy zaakceptowaniu w istocie fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami jedynego wspólnika (i interesami jego spółki), a jego interesami jako pracownika spółki. Nabycie przez zainteresowanego wszystkich udziałów w zatrudniającej go Spółce (...) spowodowało uzyskanie przez niego statusu właścicielskiego pracodawcy

i odpowiadająca mu utratę statusu pracownika. Łączący dotychczas te podmioty stosunek prawny pozbawiony został bowiem konstytutywnych cech stosunku pracy, jakimi są wykonywanie działalności zarobkowej na rzecz i ryzyko innej osoby w warunkach podporządkowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowało się, i przyjmuje,

że swoista symbioza pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy i kapitału jest sprzeczna

z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału od pracy.

W konsekwencji tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy

o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje

w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie. Przy wykonywaniu takiej pracy jedyny wspólnik nie tylko nie wykonuje poleceń swojego pracodawcy, ale jest od niego niezależny ekonomicznie i dyktuje mu sposób działania, co wykracza poza najszerzej nawet pojęty model stosunku pracy. Nie ma istotnego znaczenia, czy jedyny wspólnik spółki jest jednocześnie członkiem jej zarządu, bowiem posiadając cały kapitał spółki jest zainteresowany prawidłowym jej zarządzaniem. Jego działania mają charakter działań

w interesie spółki, bez względu na to, jakie prace wykonuje w spółce, czy zajmuje się bezpośrednio działalnością handlową, usługową leżącą w zakresie działania spółki, czy też działalnością zmierzającą do jej likwidacji, jak np. porządkowanie spraw z dłużnikami, prowadzenie spraw sądowych, których stroną jest spółka (por. wyrok SA w Lublinie z dnia

27 maja 2015 r. III AUa 198/15, Legalis nr1284956 i powołane tam orzecznictwo).

Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do połączenia kapitału z pracą, albowiem R. W. (1) w zasadzie dokonuje obrotu własnym kapitałem, gdyż jest właścicielem całości udziałów w spółce. Sąd miał również na uwadze,

iż umowa o pracę w imieniu spółki została podpisana przez J. P., który otrzymał w tym zakresie pełnomocnictwo na mocy uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, którym de facto był R. W. (1) jako jedyny wspólnik. Nie sposób zatem przyjąć, iż stosunek pracy pomiędzy spółką a R. W. (1) jako jej jedynym wspólnikiem i prezesem zarządu został nawiązany, bowiem doszłoby do niedopuszczalnego połączenia statusu pracodawcy i pracownika, gdyż R. W. (1) podlegałby samemu sobie. W tej konfiguracji brak było podmiotu niezależnego od wyżej wymienionego, który organizowałby pracę zainteresowanego przez wydawanie poleceń służbowych i którego nadzorowi mógłby on realnie podlegać. Nawet wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy byłoby wypłacane z należącego do niego kapitału. Jednoczesne wykonywanie przez tę samą osobę względem siebie samej uprawnień kierowniczych (kompetencji do wydawania sobie poleceń dotyczących pracy) i obowiązków wynikających z podporządkowania się tym poleceniom nie jest prawnie, faktycznie, logicznie ani funkcjonalnie możliwe, stanowiąc sytuację zupełnie abstrakcyjną. Wykluczone jest występowanie typologicznej cechy stosunku pracy w postaci podporządkowania, w sytuacji symbiozy kapitału z pracą. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma wątpliwości co do tego, że R. W. (1) faktycznie wykonywał czynności przez niego wskazane. Nawet gdyby uznać, iż wymienione czynności rzeczywiście wykonywał, to należy stwierdzić, iż wykonywane były jedynie w celu upozorowania stosunku pracy czy też wiązały się z pełnioną przez niego funkcją prezesa zarządu spółki. Zawartą umowę o pracę Sąd I instancji uznał zatem za pozorną na podstawie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., a R. W. (1) uznał zgodnie z treścią przepisu art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. (Dz. U 2017, poz. 1778 ze zm.) za osobę prowadzącą działalność gospodarczą.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, działając w oparciu o art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie jako bezzasadne.

Apelację od wyroku wywiódła odwołująca spółka, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- 1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającym na błędnym uznaniu, że w realiach podziału zadań między członków zarządu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. zainteresowany R. W. (1) w ramach zatrudnienia go na stanowisku dyrektora finansowego miał organizacyjnie być podporządkowany „sam sobie” jako Prezesowi Zarządu powołanej Spółki, podczas gdy organizacyjnie podlegał on Członkowi Zarządu w osobie J. P.;
- 2) naruszenie przepisu art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy „systemowej” poprzez jego błędną wykładnię polegającą na nieuprawnionym uznaniu, że posiadanie statusu jednoosobowego wspólnika z spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy;
- 3) naruszenie przepisów art. 33, art. 35, art. 38 k.c. w zw. z art. 210 § 1 k.s.h. polegające na ich nieuprawnionym niezastosowaniu poprzez błędne uznanie, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością nie posiada kompetencji do zawarcia prawnie skutecznej (i ważnej) umowy o pracę z osobą fizyczną będącą jej jednym wspólnikiem;
- 4) art. 83 § 1 k.c. poprzez nieuprawnione zastosowanie polegające na braku określenia (wskazania) w uzasadnieniu skarżonego wyroku, na czym konkretnie polegać miała pozorność umowy o pracę łączącej skarżącą oraz R. W. (1);
- 5) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu skarżonego wyroku podstawy prawnej - polegający na braku wskazania, z jakich okoliczności faktycznych wynikać ma fakt rzekomego zawarcia przez skarżącą umowy o pracę z R. W. (1) dla pozor.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o uchylenie skarżonego wyroku wraz z poprzedzającą go decyzją i umorzenie postępowania w całości, względnie o zmianę skarżonego wyroku wraz z poprzedzającą go decyzją i orzeczenie, że R. W. (1) od 1 kwietnia 2009 roku podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

Nadto, apelujący wniósł o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów procesu według norm prawem przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany organ wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od odwołującego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Przypomnieć można, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy R. W. (1) - będący jedynym wspólnikiem oraz członkiem dwuosobowego zarządu (...) Sp. z o.o. w C. - podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 kwietnia 2009 r. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w C..

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w powyższym zakresie Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa.

Sąd Apelacyjny zaakceptował zatem w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Sąd odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wywodu prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

W pierwszej kolejności, wobec podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Apelacyjny - rozszerzając wywód Sądu I instancji - zwraca uwagę,

że istotnie przepis art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie wyłącza - samoistnie i w każdych okolicznościach - zawierania umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Ustawa systemowa, jak i kodeks spółek handlowych oraz kodeks pracy, nie zakazują zatrudniania pracowniczego wspólników spółek kapitałowych w tych spółkach. Brak jest takiego zakazu także w odniesieniu do jedynego wspólnika sp. z o.o.

Z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej wynika, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne będące pracownikami, zaś z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, że ubezpieczeniu takiemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Z kolei według art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, zaś według art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Z treści tych przepisów wynika,

że osoba taka jak zainteresowany podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy (art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1) oraz z tytułu bycia jedynym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 6 ust. 1 pkt 5

w zw. z art. 8 ust. 6). W dalszej kolejności, z art. 9 ust. 1 ustawy systemowej wynika,

że osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowymi z innych tytułów (w tym na przykład art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej), są obejmowane ubezpieczeniami tymi tylko z tytułu ubezpieczenia wynikającego ze stosunku pracy. Wolą ustawodawcy pracowniczy tytuł ubezpieczenia wyprzedza zatem tytuł ubezpieczenia wynikający z prowadzenia działalności pozarolniczej.

Choć więc jedyny wspólnik sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie tytułu wynikającego z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej,

a z treści tego przepisu wynika, że samo posiadanie statusu wspólnika jednoosobowej spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością decyduje o podleganiu przez niego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej), jak już wyżej wskazano, nie można podzielić poglądu, zgodnie z którym przepis art. 8 ust. 6 pkt 4 co do zasady wyłącza zawieranie umowy o pracę jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Nie pozwala to

a priori, na podstawie tylko treści art. 8 ust. 6 pkt 4 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, uznać za niedopuszczalne zatrudnienie pracownicze jedynego wspólnika

sp. z o.o. w tej spółce. Przepis ten wskazuje tytuł ubezpieczenia (status jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością), natomiast o zbiegu tytułów rozstrzyga

art. 9 ustawy systemowej (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 2135550).

Istota sporu między stronami sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy R. W. (1) jako jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlegał

od 1 kwietnia 2009 r. ubezpieczeniom społecznym na podstawie tytułu pracowniczego

w związku z zatrudnieniem w spółce, której jest jedynym wspólnikiem, a jednocześnie jednym z dwóch członków zarządu.

Jak trafnie wskazał Sąd I instancji zagadnienia tego typu były już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego i nie budzą wątpliwości interpretacyjnych.

Wstępnie zauważyć można - odwołując się w tym zakresie do rozważań poczynionych przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 września 2013 r. (II UK 36/13, LEX nr 1391783), że co prawda w przypadku spółki kapitałowej pracodawcą jest ta spółka, a nie jej akcjonariusz lub udziałowiec, jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, które Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela, zgodnie z którym jednoosobowa spółka z o.o. stanowi w istocie szczególną formę prowadzenia działalności

na "własny" rachunek, oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika jedynie przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej. Z tego punktu widzenia oraz w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, 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 (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy

o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie)

i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników.

Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż

w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. powołane przez skarżącego wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 5, s. 268-271 i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 145 i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny bądź też spółka ma tylko jednego wspólnika. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału,

co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia

2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225 i przytoczone w nich szeroko wcześniejsze orzecznictwo).

Już w wyroku z 17 grudnia 1996 r. Sąd Najwyższy zajął wyraźne stanowisko, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta w imieniu jednoosobowej spółki z o.o. z jej prezesem,

przez pełnomocnika, któremu udzielił on pełnomocnictwa do zawarcia tej czynności jako nadzwyczajne zebranie wspólników, w skład którego wchodził jako jedyny wspólnik - jest nieważna (II UKN 37/96, OSNP 1997/17/320). Pomimo bowiem faktu, że umowa została zawarta za pośrednictwem pełnomocnika, pozostaje ona umową zawartą „ze samym sobą”. Umowy tego rodzaju pozbawione są zasadniczych elementów konstrukcyjnych istotnych

dla tego rodzaju stosunków prawnych. W szczególności zaś brak w nich cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. W przeciwnym razie należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika "samemu sobie", co pojęciowo jest wykluczone. Także w wyroku z 5 lutego 1997 r. (II UKN 86/96, OSNP 1997/20/404) Sąd Najwyższy stwierdził, że nieważna jest umowa o pracę, którą jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i zarazem prezes jej dwuosobowego - wraz z małżonkiem -

zarządu zawarł z tą spółką za pośrednictwem pełnomocnika ustanowionego przez siebie działającego w charakterze zgromadzenia wspólników.

W wyroku z 14 marca 2001 r. Sąd Najwyższy stwierdził natomiast (choć w odmiennym stanie faktycznym, bo dotyczącym umowy o pracę wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i jednocześnie prezesa jednoosobowego zarządu), że jednoczesne wykonywanie przez tę samą osobę względem siebie samej uprawnień kierowniczych (kompetencji do wydawania sobie poleceń dotyczących pracy) i obowiązków wynikających z podporządkowania się tym poleceniom (w tym między innymi stosowania wobec siebie samej sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych) nie jest ani prawnie, ani faktycznie, ani logicznie, ani funkcjonalnie możliwe.

Podobne stanowisko zostało zajęte w wyroku z dnia 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465), wskazującym że jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wykonujący odpłatnie czynności zarządzania swoją spółką, podlega z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą, choćby na prowadzenie spraw spółki zawarł z nią równocześnie umowę o ciągłe świadczenie zarobkowych usług podobnych do zlecenia. Dla zakwalifikowania zatrudnienia jako czynności pracowniczych (w ramach stosunku pracy) decydujące znaczenie mają przepisy charakteryzujące stosunek pracy nie zaś przepisy prawa handlowego. W świetle przepisów Kodeksu pracy wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca, którą wykonuje wspólnik na rzecz spółki miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc czy polegała na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko. Tak więc, co do zasady, jednoosobowa spółka nie może być pracodawcą wspólnika, w takiej sytuacji dochodzi bowiem do skrzyżowania kompetencji powodujących zobowiązanie wspólnika do wykonywania swoich własnych poleceń jako prezesa zarządu, utrzymywania ze sobą stałych kontaktów w ramach czasu pracy i bieżącego rozliczania się przed sobą z funkcjonowania spółki (tak również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496).

Wspomniane orzecznictwo odnosi się do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc jej kompleksowej obsłudze, a więc do sytuacji, w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy.

Także w piśmiennictwie podkreśla się, że jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, 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.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentowano, że decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z jej jedynym wspólnikiem, wykonującym w ramach zatrudnienia czynności na rzecz tej spółki, ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639). W ramach tych warunków istotne jest zaś ustalenie zapotrzebowania na "pracę" dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

Odnosząc powyższe wywody do występującego w niniejszej sprawie problemu prawnego dotyczącego kwalifikacji zatrudnienia jedynego wspólnika spółki z o.o. w tej spółce w ramach stosunku pracy, podkreślić należy, że aby zatrudnienie jedynego wspólnika spółki z o.o. w tej spółce mogło zostać uznane za zatrudnienie pracownicze,

konieczne są ustalenia faktyczne potwierdzające, w oparciu o analizę treści stosunku prawnego łączącego takiego "pracownika" ze spółką oraz rzeczywiste zasady jego wykonywania, że stosunek ten spełnia przesłanki stosunku pracy.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 13 września 2016 r. (III UK 226/15, LEX nr 21335550), w przypadku spółki z o.o., która rzeczywiście prowadzi działalność ukierunkowaną na realizację jej celów określonych w umowie spółki,

a w szczególności faktycznie prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia w tym celu pracowników, dopuszczalne jest pracownicze zatrudnienie jedyne go wspólnika takiej spółki, jeżeli:

- 1) zatrudnienie takie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością;
- 2) ustalenia potwierdzają 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.

O podporządkowaniu służbowym trudno mówić w sytuacji, gdy osoba fizyczna występuje w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedyne go wspólnika (jedyne go udziałowca), a więc właściciela kapitału oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Trudno uznać, że ryzyko gospodarcze nie obciążałoby takiego pracownika, który jest jedynym wspólnikiem spółki. Przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze, i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę byłoby możliwe jedynie przy zaakceptowaniu

w istocie fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami jedyne go wspólnika (i interesami jego spółki), a jego interesami jako pracownika spółki

(por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższe go z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005/10/139 i powołane tam orzeczenia).

W konsekwencji tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy

o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje

w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie. Przy wykonywaniu takiej pracy jedyny wspólnik nie tylko nie wykonuje poleceń swojego pracodawcy, ale jest od niego niezależny ekonomicznie i dyktuje mu sposób działania, co wykracza poza najszersze jawnie przyjęty model stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższe go z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011/19-20/258).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Apelacyjny wskazuje,

że w ustalonym stanie faktycznym, w stosunku prawnym łączącym R. W. (1) ze spółką brak było elementu podporządkowania pracowniczego, a ponadto, wykonywane czynności wiązały się z ryzykiem samego skarżące go jako jedyne go udziałowca spółki.

Nie można zatem przyjąć, aby został nawiązany stosunek pracy. Zawarta przez skarżące go umowa o pracę nie może wywoływać tym samym skutków prawnych odnoszących się do jego ubezpieczenia pracowniczego. Brak było innego podmiotu, pod którego kierownictwem odwołujące się pozostawałoby przy świadczeniu pracy. Podkreślić trzeba, że kierownictwo pracodawcy przejawiać się powinno w rzeczywistym (a nie tylko formalnym) podporządkowaniu. W niniejszym postępowaniu odwołujące się spółka nie zdołała wykazać, aby R. W. (1) powierzono obowiązki o charakterze pracowniczym, które miałby on wykonywać pod czyimkolwiek nadzorem. We wskazanym zakresie materiał dowodowy zaofiarowany przez odwołujące się ograniczał się do dowodu z zeznań R. W. (1) oraz jego akt osobowych. Z materiału tego nie sposób wyprowadzić wniosku jakoby w spółce (...) doszło do takiego podziału obowiązków, aby funkcja R. W. (1) jako właściciela kapitału (jedyne go wspólnika) została oddzielona od funkcji

zarządcy (członek zarządu), co stworzyłoby możliwość zatrudnienia go w spółce na stanowisku wykonawczym w ramach stosunku pracy z rzeczywistym podporządkowaniem poleceniom drugiego z członków zarządu.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że nawet z powołanego w apelacji wyroku Sądu Najwyższego (powołanego z błędną sygnaturą; prawidłowo powinno być II UKN 546/99) wynika, że jedyny wspólnik mógłby zostać pracownikiem swojej jednoosobowej spółki z o.o., ale w tym celu musiałyby oddzielić funkcję właściciela kapitału od funkcji zarządcy i „prowadzenie spraw spółki powierzyć osobie trzeciej w całości albo przynajmniej w taki sposób, że bez rezygnacji z członkostwa w zarządzie zostałyby w zgodzie z art. 203 k.h. zatrudniony w charakterze pracownika wykonawczego [...]”. Analogiczny pogląd został wyrażony także w nowszym orzecznictwie Sadu Najwyższego. W wyroku z 7 marca 2016 r. (I UK 575/16, LEX nr 2488094) Sąd Najwyższy stwierdził, że za dopuszczalne należy uznać zawarcie umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością ze spółką, jeżeli funkcje zarządu wykonują inne osoby oraz pod warunkiem, że praca spełnia warunki pracy właściwej dla stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że podziela w tym zakresie pogląd piśmiennictwa (M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz., Warszawa 2014, s. 148) oraz orzecznictwa, w którym podkreśla się jako konieczny warunek, by jedyny wspólnik nie angażował się w bieżącą działalność zarządczą spółki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, niepubl.).

W rozpoznawanej sprawie nie wykazano, aby taka sytuacja miała miejsce w (...) Sp. z o.o. w stosunku do R. W. (1). Wręcz przeciwnie, zeznał on, że jako prezes odpowiada za spotkania mające na celu rozwój firmy, ewentualne nowe kontakty, nawiązywanie nowej współpracy. Jednocześnie nie znalazły potwierdzenia w żadnym innym, obiektywnym dowodzie zeznania R. W. (1) co do zajmowania się przez niego - w relacji podporządkowania służbowego drugiemu członkowi zarządu - obowiązków charakterystycznych dla dyrektora finansowego. Nie wykazano zatem również i tego, że R. W. (1) nie angażował się w bieżące zarządzanie spółką, ale wykonywał pracę na stanowisku specjalistycznym związanym z prowadzoną przez nią działalnością. W świetle podzielanych przez Sąd odwoławczych rozważań Sądu I instancji wątpliwe jest zresztą nawet samo zapotrzebowanie na pracę zainteresowanego w charakterze dyrektora finansowego.

Sąd Apelacyjny doszedł zatem do wniosku, że podpisanie umowy o pracę w imieniu spółki przez drugiego z członków zarządu, który otrzymał w tym zakresie pełnomocnictwo na mocy uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników tj. R. W. (1) będącego jedynym wspólnikiem miało na celu jedynie pozorowanie zbiegu tytułów do ubezpieczenia społecznego. Skoro to R. W. (1) jest wyłącznym udziałowcem spółki, nie sposób bowiem przyjąć, aby jako jedyny wspólnik i prezes zarządu spółki podlegał służbowo drugiemu z członków zarządu. Takie twierdzenie nie jest zgodne z zasadami logiki, zasadami doświadczenia życiowego, nie znalazło też oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Odnosząc się do zarzutów apelacji nawiązujących do wniosku Sądu I instancji co do pozorności umowy o pracę, stwierdzić należy, że w ustalonym stanie faktycznym nie budzi wątpliwości Sądu odwoławczego, iż strony tejże umowy działały wyłącznie w celu stworzenia pracowniczego tytułu objęcia R. W. (1) ubezpieczeniem społecznym. Na marginesie można zresztą zwrócić uwagę, że ocena ta nie ma większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma bowiem nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 k.c. lub art. 83 k.c.), lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O tym zaś nie decyduje formalne zawarcie ważnej umowy o pracę, ale faktyczne realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p., czego w rozpoznawanej sprawie nie zdołano wykazać.

W tym stanie rzeczy, uznając zaskarżony wyrok za odpowiadający prawu, Sąd Apelacyjny oddalił apelację na podstawie art. 365 k.p.c., jak w pkt. 1 wyroku.

W punkcie 2 sentencji Sąd Apelacyjny zasądził od odwołującej spółki na rzecz pozwanego organu kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, działając z tym zakresie na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 i art. 108 § 1

zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Alicja Podlewska