

Wyrok z dnia 7 kwietnia 2010 r.

II UK 357/09

Stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2010 r. sprawy z wniosku Marka G. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w W. z udziałem zainteresowanej „R.” Spółki z o.o. w W. o objęcie ubezpieczeniem społecznym, na skutek skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 czerwca 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 21 marca 2002 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił odwołanie Marka G. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w W. z dnia 23 grudnia 1998 r., stwierdzającej, że wnioskodawca nie podlega od 29 stycznia 1998 r. ubezpieczeniu społecznemu pracowników z tytułu zatrudnienia w „R.” Spółce z o.o. w W.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2003 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie uchylił powyższy wyrok, zniósł postępowanie przed Sądem pierwszej instancji i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania z uwagi na nieważność postępowania polegającą na wyłączeniu Spółki „R.” od udziału w postępowaniu sądowym.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca został zatrudniony w Spółce z dniem 1 kwietnia 1997 r. na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych. Z dniem 11 kwietnia 1997 r. został zwolniony z pełnienia obowiązków dyrektora i została mu powierzona funkcja zastępcy prezesa za-

rządu z jednoczesnym nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W tej dacie wnioskodawca nie posiadał udziałów w Spółce. Na dzień 16 czerwca 1997 r. Spółka miała pięciu wspólników, w tym posiadającego 22% udziałów wnioskodawcę. Od 29 stycznia 1998 r. stał się on jedynym udziałowcem Spółki i jedynym członkiem jej zarządu. Z dniem 19 lipca 1998 r. wnioskodawca rozpoczął korzystanie ze zwolnień lekarskich, a od 1 maja 1999 r. zostało mu przyznane prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 1 października 2007 r. oddalił odwołanie wnioskodawcy, wskazując, że zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.) ubezpieczeniu społecznemu podlegają wszyscy pracownicy. W myśl art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a stosownie do art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do 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. Zgodnie z art. 203 k.h. w umowach pomiędzy spółką a członkami zarządu, tudzież w sporach między nimi, reprezentuje spółkę rada nadzorcza lub pełnomocnicy powołani uchwałą wspólników. Umowa o pracę z dnia 11 kwietnia 1997 r. została zawarta z wnioskodawcą przez ówczesnego wiceprezesa zarządu, a przekształcenie Spółki w jednoosobową Spółkę z o.o. poprzez nabycie z dniem 29 stycznia 1998 r. wszystkich udziałów przez wnioskodawcę, będącego jednocześnie prezesem i jedynym członkiem zarządu, spowodowało ustanie dotychczasowego stosunku prawnego łączącego go z dawną Spółką. Ze wskazaną datą jedynym pracodawcą stał się bowiem wnioskodawca, który musiałby zawrzeć umowę o pracę „z samym sobą”, a to byłoby sprzeczne z obowiązującym prawem jako dokonane w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c.), a także stanowiłoby czynność prawną dokonaną dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Powyższe łączy się z faktem występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu oraz pracownika spółki, którego obowiązki mogą pokrywać się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. W tych warunkach, gdy do obowiązków pracowniczych ma należeć wykonywanie zarządu spółki, pod

znakiem zapytania staje możliwość nawiązania stosunku pracy, gdyż byłby to tylko stosunek nawiązany w wyniku zawarcia „umowy o pracę”, ale pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, a w szczególności brak byłoby w nim cech podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na poglądy wyrażone w judykaturze Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 oraz wyrok z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98). W rezultacie Sąd ten stanął na stanowisku, że od dnia 29 stycznia 1998 r., w którym wnioskodawca stał się jedynym udziałowcem Spółki i zarazem jedynym członkiem jej zarządu (prezesem), nie podlega on ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik tej Spółki.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2009 r. Sąd Apelacyjny oddalił apelację wnioskodawcy od powyższego wyroku. Sąd Apelacyjny wskazał, że zawarta przez wnioskodawcę w dniu 11 kwietnia 1997 r. umowa o pracę była ważna, natomiast spór sprowadza się do oceny charakteru stosunku prawnego łączącego wnioskodawcę ze Spółką po dniu 29 stycznia 1998 r. Ma to znaczenie dla istnienia i realizacji obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w świetle art. 4 ust. 1 i 3 oraz art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 4 tej ustawy ubezpieczeniu społecznemu podlegają wszyscy pracownicy (ust. 1) i obowiązek ten powstaje z dniem nawiązania stosunku pracy, a wygasa z dniem jego ustania (ust. 3). Rozstrzygające znaczenie ma zatem odpowiedź na pytanie, czy stosunek prawny istniejący pomiędzy wnioskodawcą a Spółką nosił po 29 stycznia 1998 r. nadal znamiona umowy o pracę mającej swoje oparcie w treści art. 22 k.p. Stosownie do § 1 wymienionego artykułu, zatrudnienie, o jakim mowa w tym przepisie, to zatrudnienie spełniające kryteria ustawowej definicji stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Istotne znaczenie dla stosunku pracy ma istnienie po stronie pracownika obowiązku osobistego, stałego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy (ponoszącego gospodarcze i socjalne ryzyko z tym związane) za obligatoryjnym wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi, ilości i jakości wykonywanej pracy. Niezbędną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie określają na czym ma polegać pracownicze podporządkowanie, czy musi ono polegać wyłącznie na faktycznym podporządkowaniu innej osobie (podporządkowanie pionowe), czyli tzw. ścisłym hierarchicznym podporządkowaniu pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji

pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, czy też podporządkowanie pracownicze może zostać ukształtowane w inny sposób. Rozwój stosunków społecznych ukształtował pojęcie podporządkowania autonomicznego, oznaczające wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym nowym systemie podporządkowania pracodawca wyznacza zadania i określa godziny czasu pracy na ich wykonanie, natomiast sposób ich realizacji pozostawiony jest pracownikowi. W ocenie Sądu drugiej instancji, wnioskodawca nie mógł po 29 stycznia 1998 r. pozostawać ze Spółką w stosunku pracy, gdyż byłby jednocześnie pracownikiem i swoim własnym pracodawcą, co wyklucza konstytutywną cechę stosunku pracy jaką jest podporządkowanie pracownika. Dla uznania ważności tej umowy konieczne byłoby ustalenie, czy w Spółce istniały przepisy regulujące jej ustrój (statut, uchwały zarządu), w oparciu o które można byłoby uznać związanie wnioskodawcy - jako jednoosobowego zarządu - zadaniami Spółki oraz wynikającą z tego konieczność poddania się przez wnioskodawcę obowiązującym w Spółce regułom organizacyjnym. Takiego podporządkowania autonomicznego skarżący nie wykazał, upatrując istnienia konstrukcyjnego elementu autonomicznego podporządkowania w wykonywaniu nadal obowiązków dyrektora administracyjnego, pomimo odwołania go z pełnienia tej funkcji z dniem 11 kwietnia 1997 r. i powierzenia mu w tym samym dniu obowiązków prezesa zarządu. Tymczasem materiał dowodowy wskazuje, że obowiązki dyrektora administracyjnego sprawującego ogólny nadzór i kontrolę nad działalnością firmy pokrywały się z obowiązkami prezesa zarządu, a wnioskodawca nie posiadał wyodrębnionych zadań, przy realizacji których w ramach autonomicznego podporządkowania podlegałyby bezpośrednio Spółce. W konsekwencji umowa o pracę z dnia 11 kwietnia 1997 r. na stanowisku prezesa zarządu stała się z dniem 29 stycznia 1998 r. nieważna jako czynność prawna sprzeczna z ustawą na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż pozbawiona została zasadniczego elementu podporządkowania pracowniczego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku wnioskodawca zarzucił naruszenie prawa materialnego „przez błędną wykładnię i zastosowanie”: 1) art. 2 oraz art. 22 k.p., poprzez uznanie, że pracownik zatrudniony przez spółkę kapitałową na podstawie umowy o pracę - ważnej w dacie zawarcia, wykonywanej, która nie została rozwiązana i nie wygasła - w wyniku samych zmian kapitałowych, tj. zakupu przez niego 100% udziałów w kapitale zakładowym zatrudniającej go spółki, przestaje być pracownikiem, gdyż w wyniku zmian własnościowych ustaje pomiędzy pra-

codawcą i pracownikiem stosunek podporządkowania, a sama umowa o pracę staje się nieważna; 2) art. 30 oraz art. 63-66 k.p., poprzez przyjęcie, że poza określonymi ustawą i enumeratywnie wymienionymi przypadkami rozwiązania lub wygaśnięcia ważnie zawartej umowy o pracę wystarczają zmiany własnościowe po stronie pracodawcy i w przypadku, gdy pracownik stanie się w 100% właścicielem pracodawcy, ważnie zawarta i wykonywana przez strony umowa o pracę staje się umową nieważną; 3) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie że zawarta zgodnie z przepisami umowa o pracę, w dacie zawarcia formalnie i materialnie zgodna z bezwzględnie obowiązującymi normami prawa, może stać się bezwzględnie nieważna w wyniku późniejszych zachowań czy czynności prawnych podjętych przez jedną ze stron umowy, w sytuacji gdy powołany przepis ustanawia nieważność bezwzględną z mocy prawa i datującą się od chwili dokonania nieważnej czynności (*ab initio - ex tunc*); 4) naruszenie art. 4 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, poprzez uznanie, że w dniu 29 stycznia 1998 r. ubezpieczony, który był pracownikiem zatrudniającej go spółki kapitałowej, w wyniku kupienia 100% udziałów w kapitale zakładowym tej spółki przestał być jej pracownikiem, jego umowa o pracę stała się nieważna, a sam ubezpieczony przestał podlegać ubezpieczeniu społecznemu pracowników.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i o przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, albo o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, ewentualnie - gdyby Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. uznał, że podstawa naruszenia prawa materialnego wskazana w niniejszej skardze jest oczywiście uzasadniona, zaś skargi kasacyjnej nie oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania - o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, zmianę rozstrzygnięcia i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie odwołania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. Przepis ten stanowi, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na

miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że łącząca wnioskodawcę ze Spółką umowa o pracę z 11 kwietnia 1997 r. utraciła ważność z dniem 29 kwietnia 1998 r. z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż skutek pozbawienia z tą datą elementu podporządkowania pracowniczego stała się sprzeczna z prawem. Poglądu tego nie można podzielić już tylko dlatego, że nieważność, o której stanowi art. 58 k.c., dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego (tu: stosunku pracy - art. 11 i 29 k.p.) i jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołała i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (*ex tunc*), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością czynność prawna nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między dokonującymi ją stronami stosunku pracy i wynikających z niego konsekwencji w sferze prawa pracy i ubezpieczenia społecznego. Tymczasem pozostaje poza sporem, że umowa o pracę z dnia 11 kwietnia 1997 r. została ważnie zawarta i była przez jej strony wykonywana. Nie mogła zatem stać się nieważna w trakcie istnienia powstałego na jej podstawie stosunku prawnego i doprowadzić do jego ustania z powodu późniejszych zdarzeń, w wyniku których stosunek ten utracił konstytutywne cechy stosunku pracy. Jednakże - mimo błędnej oceny prawnej dokonanej przez Sąd drugiej instancji we wskazanym zakresie - zaskarżony wyrok odpowiada w ostateczności prawu.

W myśl znajdującego zastosowanie do stanu faktycznego sprawy art. 4 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych ubezpieczeniu społecznemu podlegają wszyscy pracownicy, zaś obowiązek ubezpieczenia pracownika powstaje z dniem nawiązania stosunku pracy, a wygasa z dniem jego ustania. Dla włączenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i pozostawania w nim niezbędna jest zatem przynależność do tej grupy podmiotów, które wykonują zatrudnienie w ramach stosunku pracy (art. 4 ust. 4 zdanie pierwsze powołanej ustawy oraz art. 2 k.p.), a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu 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 praco-

dawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W judykaturze i doktrynie przyjmuje się zgodnie, że elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) podmiotu zatrudniającego, 3) w warunkach podporządkowania kierownictwu tego podmiotu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 135 oraz z dnia 20 marca 2008 r., II UK 155/07, LEX nr 465988 i orzeczenia w nich powołane). Nie podważa słuszności tego stanowiska wywód skarżącego, że element podporządkowania nie występuje zasadniczo w stosunkach pracy osób kierujących zakładami pracy. Status pracowniczy osób wykonujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika bowiem z faktu spełniania przez nich cech pracownika określonych w art. 22 § 1 k.p., lecz z woli ustawodawcy o włączeniu (obligatoryjnym lub fakultatywnym) tej grupy osób do kategorii pracowników pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej), przy zachowaniu podstawowego założenia prawa pracy, jakim jest rozdzielenie pracy i kapitału oraz wykonywania w stosunku do tych osób czynności z zakresu prawa pracy przez inne podmioty. Uznanie tych osób za pracowników nie jest zatem argumentem przemawiającym za przyjęciem, że podporządkowanie pracownika nie stanowi konstytutywnej cechy stosunku pracy, ale odstępstwem od zasady podporządkowania pracownika jako koniecznej cechy tego stosunku. W pozostałych przypadkach powstały w wyniku zawarcia umowy o pracę stosunek prawny musi się charakteryzować wszystkimi istotnymi elementami stosunku pracy, w tym podporządkowaniem pracownika kierownictwu pracodawcy, na rzecz i ryzyko którego praca jest wykonywana. O takim podporządkowaniu nie może być mowy w sytuacji występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedyne go wspólnika (jedynego udziałowca), a więc właściciela kapitału, osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu, w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Również 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 jedyne go wspól-

nika (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 nr 10, poz. 139 i powołane w nim orzeczenia).

Nabycie przez skarżącego wszystkich udziałów w zatrudniającej go Spółce (połączone z członkostwem w jednoosobowym zarządzie) spowodowało uzyskanie przez niego statusu właścicielskiego pracodawcy i odpowiadającą mu utratę statusu pracownika. Łączący dotychczas te podmioty stosunek prawny pozbawiony bowiem został 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 założeniu oddzielania kapitału oraz 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. W społeczno-ekonomicznej pozycji jedyne go wspólnika prowadzącego sprawę swojej spółki status wykonawcy pracy jest zdominowany przez status właścicielski w takim stopniu, że staje się jedynie jego funkcjonalnym elementem służącym jego kompleksowej obsłudze na rynku kapitałowym. Przy wykonywaniu takiej pracy jedyny wspólnik nie tylko nie wykonuje poleceń swojego pracodawcy, ale jest też od niego niezależny ekonomicznie i dyktuje mu sposób działania, co wykracza poza najszerzej nawet pojęty model stosunku pracy. W konsekwencji judykatura Sądu Najwyższego wykluczyła możliwość, aby jedyny wspólnik spółki z o.o. wykonywał zatrudnienie na stanowisku prezesa jej jednoosobowego zarządu w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie”, jednocześnie uznając, że jest to szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od osobistego majątku jedyne go wspólnika (por. między innymi wyroki z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465; z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159, z glosą Z. Hajna, OSP 2000 nr 12, poz. 177; z dnia 23 marca 1999 r., II UKN 536/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 403; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026, w którym stwierdzono, że w stosunku prawnym pomiędzy jednoosobową

spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a prezesem jej jednoosobowego zarządu będącym wspólnikiem wykluczone jest występowanie tej typologicznej cechy stosunku pracy jaką jest podporządkowanie; jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może świadczyć pracę na rzecz tejże spółki, jako prezes jednoosobowego jej zarządu, tylko poza stosunkiem pracy, a zatem na innej niż umowa o pracę podstawie). Należy zauważyć, że powyższy kierunek wykładni przyjęty został w aktualnie obowiązującym stanie prawnym przez dodanie z dniem 1 stycznia 2003 r. do art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) punktu 4, zgodnie z którym za osobę, której tytuł ubezpieczenia stanowi prowadzenie pozarolniczej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy) uważa się między innymi wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Sąd Apelacyjny trafnie zatem przyjął, że uzyskanie przez wnioskodawcę pełni statusu właścicielskiego uniemożliwiało dalsze istnienie stosunku pracy z uwagi na niemożność zaakceptowania - z punktu widzenia podstawowej cechy tego stosunku, jaką jest podporządkowanie pracownika w procesie pracy - występowania osoby fizycznej jednocześnie w roli pracodawcy jako właściciela spółki i w charakterze pracownika wykonującego na rzecz samego siebie zatrudnienie w charakterze prezesa jednoosobowego zarządu tej spółki. Sąd drugiej instancji błędnie natomiast uznał za podstawę ustania tego stosunku (a w konsekwencji wygaśnięcia pracowniczego ubezpieczenia społecznego) nieważność umowy o pracę. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują bowiem możliwości uznania istniejącego stosunku pracy za nieważny, a ustanie tego stosunku może nastąpić wyłącznie wskutek jego rozwiązania (art. 30 § 1 i 2 k.p.) lub wygaśnięcia (art. 63 k.p.). O ile pierwsza ze wskazanych podstaw dotyczy ustania umowy o pracę w następstwie dokonanych przez jej strony lub jedną z nich czynności prawnych, o tyle druga stanowi podstawę ustania umowy z mocy prawa w następstwie zdarzeń innych niż czynności prawne.

W myśl art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Brzmienie tego przepisu zdaje się wskazywać, że zdarzenia powodujące wygaśnięcie umowy o pracę są określone w prawie pracy wyraźnie i wyczerpująco, a zatem takiego skutku nie może wywołać zdarzenie, z którym ustawa nie łączy ustania stosunku pracy z powodu jego wygaśnięcia. Tymczasem w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmowało się i przyjmuje, że obowiązujące przepisy, a w szczególności Kodeks pracy nie regulują wprost

wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy jako podstawy jego ustania. W stanie prawnym obowiązującym przed 2 czerwca 1996 r. zwracano uwagę, że dotyczy to między innymi kwestii ustania stosunku pracy w razie śmierci pracownika lub pracodawcy będącego osobą fizyczną, przyjmując, że - mimo braku wyraźnego uregulowania tego zagadnienia - zdarzenia te powodowały wygaśnięcie stosunku pracy z tym zastrzeżeniem, iż w przypadku pracodawcy dotyczyło to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodził zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodziło do jego przejęcia w całości lub w części w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. w brzmieniu sprzed 2 czerwca 1996 r. (por. uchwałę z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 23 i orzeczenia tam powołane). Temu właśnie kierunkowi wykładni odpowiadała zmiana Kodeksu pracy dokonana ustawą nowelizującą z dnia 2 lutego 1996 r., polegająca na dodaniu art. 63¹ i art. 63², w których wyraźnie uznano śmierć pracownika i pracodawcy za zdarzenia pociągające za sobą wygaśnięcie stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest również pogląd, że w przypadku zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca mimo to łączy skutek rozwiązania umowy o pracę, w istocie dochodzi do ustania tego stosunku w następstwie jego wygaśnięcia (por. wyrok z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 143/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 335, w którym stwierdzono, że w świetle art. 73 § 2 k.p. wygaśnięcie mandatu powoduje ustanie stosunku pracy z wyboru z mocy prawa, a więc jego wygaśnięcie, oraz wyroki: z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 390/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 510; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786; z dnia 10 września 1999 r., II UKN 7/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 865; z dnia 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 200; z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 963/00, OSNAPiUS-wkł. 2002 nr 15, poz. 11; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244, w których uznano, że umowa o pracę na czas określony wygasa z upływem terminu, na jaki została zawarta, gdyż do ustania stosunku pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę może dojść tylko w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika).

Interpretacja prowadząca przed dniem 2 czerwca 1996 r. do niekwestionowanego uznania, że śmierć pracownika stanowi zdarzenie powodujące ustanie stosunku pracy z mocy prawa (jego wygaśnięcie) opierała się na stwierdzeniu odpadnięcia jednej z określonych w art. 22 § 1 k.p. konstytutywnych cech tego stosunku, jaką jest osobisty charakter więzi jego stron w tym znaczeniu, że praca może być świadczona

tylko przez osobę, która stosunek ten nawiązała (element osobistego świadczenia pracy). Śmierć pracownika powoduje więc, że z oczywistych względów stosunek pracy nie może być kontynuowany ani rozwiązany przez złożenie oświadczenia drugiej stronie. Podobnie rzecz się ma w sytuacji odpadnięcia innych cech konstytutywnych, bez których nie można przyjąć istnienia stosunku pracy, takich jak wykonywanie zatrudnienia na rzecz i ryzyko pracodawcy w warunkach podporządkowania jego kierownictwu. W takiej sytuacji niemożliwe staje się bowiem kontynuowanie stosunku prawnego o elementach wynikających z art. 22 § 1 k.p. oraz jego rozwiązanie na podstawie jednostronnych lub dwustronnych czynności prawnych, skoro doszło do sprzecznego z istotą stosunku pracy utożsamienia stron posiadających dotychczas względem siebie status pracodawcy i pracownika. Wykładnia ta prowadzi do wniosku, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

=====