



Sygn. akt I UK 260/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSA Maciej Piankowski (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z odwołania S. L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

z udziałem zainteresowanej "M-B" Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości

o ustalenie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 1 lutego 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 lutego 2010 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 sierpnia

2009 r. ustalającą, że wnioskodawca S. L. w okresie od dnia 8 kwietnia 2008 r. do dnia 19 stycznia 2009 r. podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą w ten sposób, że stwierdził, iż wnioskodawca w powyższym okresie podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością M- B (pkt 1 wyroku). Ponadto Sąd oddalił odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 28 sierpnia 2009 r. stwierdzającej, że wnioskodawca w okresie od dnia 1 czerwca 2007 r. do dnia 7 kwietnia 2008 r. podlegał pracowniczym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w M - B spółce z o.o. (pkt 2 wyroku).

Sąd Okręgowy ustalił, że S. L. w dniu 1 czerwca 2007 r. zawarł umowę o pracę na czas określony ze spółką M - B na stanowisku prokurenta - dyrektora spółki za wynagrodzeniem 2.980 zł. W dniu 1 marca 2008 r. został sporządzony aneks do umowy o pracę na podstawie którego wnioskodawca został zatrudniony na stanowisku prezesa jednoosobowego zarządu spółki za wynagrodzeniem 29.000 zł. Aneks do umowy w imieniu spółki M - B został podpisany przez pełnomocnika spółki D. Ż. Od dnia 8 kwietnia 2008 r. wnioskodawca został jedynym udziałowcem spółki M - Bi jednocześnie prezesem jednoosobowego zarządu spółki. Aktualna przy tym pozostawała umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniona aneksem z dnia 1 marca 2008 r. Do rozwiązania umowy doszło z dniem 31 maja 2009 r. na mocy porozumienia stron. W dniu 18 maja 2009 r. postanowieniem Sądu Rejonowego została ogłoszona upadłość spółki M - B. Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 1 maja 2008 r. wnioskodawca jako jedyny udziałowiec spółki zawarł ze spółką umowę zlecenia na podstawie której był uprawniony do zakupu maszyn budowlanych na terenie USA. Z tytułu umowy zlecenia wnioskodawca otrzymał kwotę 29.000 zł, która została mu wypłacona obok wynagrodzenia za pracę na stanowisku prezesa spółki, które wnioskodawca otrzymywał do sierpnia 2008 r.

Sąd Okręgowy stwierdził, że wnioskodawca został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego początkowo jako pracownik a od dnia 1 maja 2008 r. jako zleceniobiorca. W dniu 15 lipca 2009 r. nastąpiło wyrejestrowanie od dnia zawarcia umowy zlecenia, to jest od dnia 1 maja 2008 r. W dniu 27 czerwca 2008 r. zostało zgłoszone wyrejestrowanie wnioskodawcy z ubezpieczenia pracowniczego

od dnia 1 maja 2008 r. Wyrejestrowanie to nastąpiło bez wiedzy wnioskodawcy i miało mu umożliwić niezwłoczną wypłatę zasiłku chorobowego.

Sąd Okręgowy uwzględniając, że do zawarcia zakwestionowanej przez organ rentowy umowy o pracę oraz aneksu do niej z dnia 1 marca 2008 r. doszło przed dniem 8 kwietnia 2008 r. to jest zanim ubezpieczony stał się współnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością uznał, że organ rentowy nie wykazał żadnych podstaw, na mocy których można byłoby przyjąć, że zawarta wcześniej między spółką a skarżącym umowa o pracę utraciła ważność w chwili zmian w strukturze kapitałowej i organizacji spółki. W konsekwencji Sąd ten uznał, że brak jest wystarczających powodów aby stwierdzić, że po objęciu całości udziałów w spółce przez wnioskodawcę, który wcześniej wykonywał obowiązki prezesa Zarządu w ramach umowy o pracę co do której organ rentowy przyjął, że rodzi ona obowiązek ubezpieczenia pracowniczego do dnia 7 kwietnia 2008 r., doszło do takich zmian, że nie mogła być spełniona podstawowa dla stosunku pracy zasada podporządkowania pracownika zakładowi w sensie art. 22 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, że cecha stosunku pracy w postaci podporządkowania w odniesieniu do członków zarządu jednoosobowych spółek kapitałowych winna być oceniana inaczej jak w przypadku pracowników zatrudnionych w zespole pracowniczym. Podporządkowanie pracownicze takich członków zarządu polegać może bowiem na związaniu członka jednoosobowego zarządu zadaniami spółki i koniecznością poddania się przez niego regułom organizacyjnym obowiązującym w danej spółce, to jest podporządkowaniem wewnętrznym. Ponadto Sąd ten wskazał na regulację zawartą w art. 210 § 2 k.s.h. określającą szczególne zasady reprezentacji spółki jednoosobowej w umowach i sporach ze współnikiem będącym jednocześnie jedynym członkiem jej zarządu wymagając dla ważności czynności prawnych formy aktu notarialnego. Przewidziane w tym przepisie ułatwienie dokonywania czynności prawnych w spółce jednoosobowej miało głównie wiązać się z zawieraniem umów o pracę. Dlatego Sąd, nie znalazł podstaw dla uznania umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. za nieważną w okresie od dnia 8 kwietnia 2008 r. do dnia 19 stycznia 2009 r. - objętym zaskarżoną decyzją.

Wyrokiem z dnia 1 lutego 2011 r. Sąd Apelacyjny uwzględniając apelację organu rentowego zmienił wyrok Sądu Okręgowego w punkcie 1 i oddalił odwołanie.

Sąd Apelacyjny za własne przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, ale nie podzielił ich prawnej oceny, prowadzącej do uznania, że w okresie objętym sporem wnioskodawca jako jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a zarazem członek jednoosobowego jej zarządu był nadal związany ważną umową o pracę ze spółką z uwagi na to, że umowa ta została zawarta zanim doszło do tego rodzaju konfiguracji podmiotowej w spółce M - B z dniem 8 kwietnia 2008 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego nieważność umowy o pracę w okresie od dnia 8 kwietnia 2008 r. wynika bezpośrednio z treści przepisu art. 210 § 2 k.s.h. obowiązującego od dnia 15 stycznia 2004 r. na podstawie art. 1 pkt 27 ustawy z dnia 12 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw. W przepisie tym jest mowa o zawieraniu umów między spółką a członkiem jej zarządu - jedynym wspólnikiem w spółce jednoosobowej. Zgodnie z tym przepisem jedyny wspólnik - członek jednoosobowego zarządu jest władny zawrzeć umowę niejako „sam ze sobą” zaś konstrukcja całego przepisu art. 210 k.s.h. wskazuje na całościowe uregulowanie kwestii umowy między członkami zarządu a spółką. W sytuacji, o której mowa w § 2 art. 210 (to jest w przypadku, gdy wszystkie udziały w spółce przysługują jednemu wspólnikowi albo jednemu wspólnikowi i spółce), a wspólnik taki jest zarazem jedynym członkiem zarządu nie stosuje się wymogu reprezentowania spółki w umowie zawartej między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników. Dla ważności czynności prawnej w takiej sytuacji wymagana jest forma aktu notarialnego. O każdorazowym dokonaniu takiej czynności prawnej notariusz ma obowiązek zawiadomienia sądu rejestrowego przesyłając wypis aktu notarialnego. Ustawodawca zatem wprowadzając ułatwienie dokonywania czynności prawnych w spółce jednoosobowej, w tym zawierania umów o pracę wprowadził jako narzędzie kontroli takich umów, wymóg zachowania formy aktu notarialnego. W związku z powyższym można przyjąć, że obowiązujące w okresie objętym sporem przepisy kodeksu spółek handlowych nie uniemożliwiały formalnie zawierania umów o pracę

w sytuacji jaka powstała w spółce M- B po dniu 8 kwietnia 2008 r. Sąd Apelacyjny uznał, że dla przyjęcia ważności umowy o pracę po dniu 8 kwietnia 2008 r. a więc po zaistnieniu sytuacji określonej w art. 210 § 2 k.s.h. konieczne było zachowanie formy aktu notarialnego, a ściślej potwierdzenie wcześniej zawartej umowy w takiej formie przez ubezpieczonego. Zatem skoro tego rodzaju czynność nie miała miejsca, w świetle art. 210 § 2 k.s.h. umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. zmodyfikowana aneksem z dnia 1 marca 2008 r. z mocy prawa była nieważna. Na marginesie Sąd Apelacyjny zauważył, że z tego samego powodu nieważna była również umowa zlecenia z dnia 1 maja 2008 r. zawarta przez ubezpieczonego ze spółką. W ocenie Sądu Apelacyjnego już ta okoliczność dała podstawę dla uznania umowy o pracę za nieważną i w konsekwencji uznania prawidłowości kontrolowanej decyzji stwierdzającej, że ubezpieczony w spornym okresie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 6 ust 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wymieniony w art. 8 ust. 6 pkt 4 tej ustawy. Tym samym Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji który uznał, że istotna zmiana w strukturze kapitałowej i organizacyjnej spółki jaka zaszła w dniu 8 kwietnia 2008 r. nie miała wpływu na ważność umowy o pracę, oraz na określenie tytułu do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Nie można bowiem pominąć również i tego, że nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje pracownika do wykonywania pracy na rzecz i pod kierunkiem pracodawcy z czego wynikają tzw. konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych. Są nimi między innymi podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia wnioskodawcy w spornym okresie wymagał nie tylko stwierdzenia braku formalnego zakazu do jego zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r., II UK 155/97, LEX 465988). Wnioskodawca jako jedyny wspólnik i jedyny członek zarządu spółki od 8 kwietnia 2008 r. był wyłącznie obciążony ryzykiem gospodarczym dokonywanych przez

siebie czynności podejmowanych jako prezes zarządu i oceniał jako właściciel własną pracą prezesa.

W skardze kasacyjnej wnioskodawca zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 210 § 2 k.s.h. w związku z art. 11 i art. 22 § 1, art. 29 § 2 oraz art. 30 k.p. oraz przepisami oddziału 7 rozdziału II działu II kodeksu pracy, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegającą na uznaniu przez Sąd Apelacyjny, że dla ważności umowy o pracę jedynego członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością konieczne jest jej potwierdzenie w formie aktu notarialnego, w razie nabycia przez tego członka zarządu wszystkich udziałów w spółce, pomimo że umowa została zawarta zanim doszło do nabycia wszystkich udziałów w spółce, a po nabyciu pracownik nie składał spółce żadnego oświadczenia dotyczącego stosunku pracy; naruszenie art. 11 i art. 22 § 1 oraz art. 29 § 2 k.p. w związku z art. 210 § 2 k.s.h., przez ich niewłaściwą wykładnię i uznanie, że stosunek pracy wnioskodawcy od chwili nabycia wszystkich udziałów w spółce, nie posiadał cech konstytutywnych zobowiązania pracowniczego, pomimo bezspornego ustalenia, że zakres obowiązków pracowniczych w znaczący sposób wykraczał poza zakres zarządzania i reprezentacji spółki, a w szczególności związany był z bezpośrednią realizacją robót budowlanych przez spółkę, z ich nadzorem i organizacją; naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 9 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 2 oraz 22 k.p., przez ich niezastosowanie, na skutek błędnej oceny, że z chwilą nabycia przez wnioskodawcę wszystkich udziałów w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. stała się nieważna z mocy prawa.

Skarżący wskazał, że w sprawie ujawniły się istotne zagadnienia prawne polegające na konieczności rozważenia, czy po wejściu w życie ustawy z dnia 12 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej treść art. 210 § 2 dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy przez jedynego członka zarządu, będącego jednocześnie jedynym udziałowcem w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, a także czy zależy to od rodzaju przyjętych obowiązków pracowniczych, a ponadto, czy dla ważności czynności prawnej konieczne jest potwierdzenie jej w formie aktu notarialnego, w razie

nabycia przez stronę tej czynności będącą jedynym członkiem zarządu, wszystkich udziałów w kapitale spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, ewentualnie czy takie potwierdzenie konieczne jest dla zapobiegnięcia wygaśnięcia lub rozwiązania takiej czynności prawnej, w szczególności w odniesieniu do umowy o pracę, oraz, czy stosunek pracy jedynego członka zarządu, zostaje pozbawiony konstytutywnych cech zobowiązania pracowniczego, w przypadku nabycia przez tego pracownika wszystkich udziałów w kapitale zakładowym spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli jednocześnie jego obowiązki pracownicze wykraczają poza zakres związany z zarządzaniem oraz reprezentacją spółki i dotyczą typowych obowiązków pracowniczych związanych z bezpośrednią realizacją zadań gospodarczych spółki.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji organu rentowego w całości, zasądzenie na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, gdyż zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli tak jak w rozpoznawanej sprawie, skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie budzą wątpliwości, sporna pozostaje ich ocena w świetle przepisów prawa materialnego.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zmianami; dalej określana jako: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby będące pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia

ustania tego stosunku. Inaczej mówiąc, tytułem ubezpieczeń społecznych tych osób jest stosunek pracy. Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.), a 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 (art. 22 § 1 k.p.). Kodeks pracy wymaga, aby umowę o pracę zawarto na piśmie (art. 29 § 2 zdanie pierwsze k.p.). Niespełnienie powyższego wymogu formalnego nie powoduje nieważności tej czynności prawnej, gdyż - zgodnie z art. 29 § 2 zdanie drugie k.p. - pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, a sankcję za naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku przewiduje art. 281 pkt 2 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. między innymi wyrok z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905 i orzeczenia tam powołane; wyrok z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241).

Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy (choć praca jest wykonywana, ale na innej – niepracowniczej podstawie) i przez to nie można jej przypisać cech pracownika.

Do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia, czy w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy skarżący mógł wykonywać czynności jednoosobowego członka zarządu w ramach stosunku pracy będąc jednocześnie jednoosobowym udziałowcem pracodawcy (w tejże spółce). W świetle art. 22 § 1 k.p. wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca, którą wykonywał wspólnik na rzecz spółki, miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc czy polegała ona na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko.

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje jednolicie, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (por. wyrok z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 17, poz. 320, wyrok z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 404). Zmiana przepisów kodeksu spółek handlowych, w zakresie wskazanym w skardze kasacyjnej, a zatem polegająca na dodaniu § 2 do art. 210, nie może zmienić powyższego stanowiska. Od dnia 15 stycznia 2004 r. przepis art. 210 § 2 k.s.h. stanowi, że w przypadku gdy wspólnik, o którym mowa w art. 173 § 1 (czyli, gdy wszystkie udziały spółki przysługują jednemu wspólnikowi albo jednemu wspólnikowi i spółce, oświadczenie woli takiego wspólnika składane spółce wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności, chyba że ustawa stanowi inaczej), jest zarazem jedynym członkiem zarządu, przepisu § 1 nie stosuje się. Czynność prawna między tym wspólnikiem a reprezentowaną przez niego spółką wymaga formy aktu notarialnego. O każdorazowym dokonaniu takiej czynności prawnej notariusz zawiadamia sąd rejestrowy, przesyłając wypis aktu notarialnego.

Trzeba zaznaczyć, że z treści uzasadnienia rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1666) wynika, że celem nowelizacji przepisów kodeksu spółek handlowych (w zakresie przedmiotu objętego skargą) była potrzeba zmian normatywnych dotyczących czynności prawnych dokonywanych ze spółką przez wspólnika posiadającego w niej wszystkie udziały, albo posiadającego wszystkie udziały niebędące jego własnymi. Przepis art. 173 § 1 k.s.h. postawił surowy wymóg zachowania dla jakiegokolwiek czynności prawnej wspólnika ze spółką formy

pisemnej z podpisami notarialnie poświadczonymi. Praktyka obrotu na gruncie tego przepisu napotykała szereg trudności, gdy chodzi o transakcje (w wielu przypadkach bardzo częste, choć jednorodnjajowe) między spółką córką a spółką matką. Argumentowano, że częstokroć, w toku bieżącej działalności spółek, spółka córka w sposób stały jest zaopatrywana przez spółkę matkę. Transakcje te, z uwagi na swoją masowość, niewiele różnią się od zawieranych z innymi kontrahentami. Projektodawca za konieczną dostrzegł także zmianę regulacji dotyczącej zawierania umów przez jedyne go wspólnika, będącego również jedynym członkiem zarządu wskazując, że dotychczasowa regulacja (art. 173 § 2 k.s.h.) przyjmowała wymóg formy aktu notarialnego dla czynności dokonywanej przez takiego członka zarządu z samym sobą jako wspólnikiem, mimo że równocześnie na ten wypadek art. 210 k.s.h. nie przewidywał wyjątku od zakazu reprezentowania spółki przez członka zarządu w czynnościach, których jest on stroną. Stan ten rodził wątpliwości co do zakresu podmiotowego i przedmiotowego zakazu wynikającego z art. 210 k.s.h.

Nowelizacja powyższych przepisów nie może spowodować zmiany ukształtowanych na gruncie prawa pracy cech konstrukcyjnych stosunku pracy, które zostały szczegółowo określone w doktrynie i judykaturze prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Nie było to też zamierzeniem projektodawcy zmian przepisów Kodeksu spółek handlowych.

Za aktualny uznać należy pogląd, że sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. W wyroku z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03 (OSNP 2006 nr 1, poz. 7 z glosą Ł. Pisarczyka OSP 2006 nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę zależy od okoliczności konkretnej sprawy w szczególności od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Nawiązanie stosunku pracy wymaga, aby pracownik zobowiązał 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

wymaga kooperacji dwóch podmiotów, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. Ponadto zaistnieć muszą cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, co może budzić wątpliwości w przypadku osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, gdy pracodawcą jest spółka, której pracownik jest jedynym udziałowcem, a do tego jedynym członkiem zarządu. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występują cechy pracowniczego podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Są to jednak cechy „zwykłego” stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, że nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi („pracownik”) nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy („pracodawcy”), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595 oraz z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18). Mając powyższe na uwadze w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie można przyjąć, że zawarto umowę o pracę.

Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę

rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). To, że taka osoba może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy wskazują liczne przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2, art. 131 § 2, art. 132 § 2 pkt 1, art. 149 § 2, art. 151⁴ § 1, art. 151⁵ § 4, art. 151⁷ § 5 pkt 1, art. 241²⁶ § 2). Z art. 241²⁶ § 2 k.p. wynika wprost, że osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie niż stosunek pracy.

Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób.

Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Inaczej rzecz ujmując, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje. Przykładowo, judykatura Sądu Najwyższego wyklucza możliwość, aby jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący prezesem jej jednoosobowego zarządu, był zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie” (por. uchwałę z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18 poz. 227, wyrok z dnia 25 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 dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767, a ostatnio – już po wskazanej wyżej zmianie przepisu art. 210 k.s.h. - wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, niepublikowany).

We wskazanym wyżej wyroku z dnia 12 maja 2011 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wspomniane orzecznictwo odnosi się też do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc kompleksowej obsłudze tego podmiotu, 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. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 20 marca 2008 r., II UK 155/07, LEX nr 465988).

W niniejszej sprawie wnioskodawca w dniu 1 czerwca 2007 r. zawarł umowę o pracę ze spółką „M – B”. W dniu 1 marca 2008 r. przyjęto aneks do umowy o pracę na podstawie którego wnioskodawca został zatrudniony na stanowisku prezesa jednoosobowego zarządu spółki, a od dnia 8 kwietnia 2008 r. wnioskodawca stał się jedynym udziałowcem spółki i jednocześnie prezesem jednoosobowego zarządu spółki. Od 8 kwietnia 2008 r. nie można zatem mówić o podporządkowaniu pracowniczym wnioskodawcy, gdyż doszło w istocie do przekształcenia statusu wnioskodawcy jako pracownika w status właściciela spółki (zakładu pracy - pracodawcy). W konfiguracji występującej w niniejszej sprawie w jednoosobowej spółce wnioskodawca jako jedyny wspólnik pełnił też funkcję jedynego członka zarządu, co oznacza, że od tej daty nie istniał już stosunek pracy między wnioskodawcą a spółką. Wnioskodawca działał bezpośrednio na rynku jako samodzielny przedsiębiorca, skoro to właśnie do niego należało 100% udziałów w kapitale Spółki. Jeśli zatem praca wnioskodawcy polegała na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością doszło do połączenia pracy i kapitału. Była to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, bez oddzielenia przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. W tej sytuacji nie można przyjąć, że praca wykonywana była na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa –

spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wnioskodawca nie był też poddany ekonomicznej niezależności od swojego pracodawcy (spółki), ponieważ wynagrodzenie było pokrywane wyłącznie z jego kapitału.

Zasadnicze znaczenie w kształtowaniu charakteru danego stosunku zatrudnieniowego ma zamiar jego stron (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c.), ale skarżący nie odróżnił dwóch niekoniecznie zbieżnych płaszczyzn badania tego zamiaru. Chodzi tu z jednej strony o etap układania treści przyszłego stosunku zobowiązaniowego, a więc zawierania umowy nazywanej umową o pracę, a z drugiej o fazę realizacji danego zobowiązania. W praktyce społeczno-gospodarczej bywa tak, że umowa zostaje zawarta w określonej sytuacji faktycznej i prawnej (gdy na przykład pracownik nie jest jednocześnie jedynym udziałowcem spółki, w której został zatrudniony i nie jest też jedynym członkiem jej zarządu), natomiast później dochodzi do zmian w tak ujętej sytuacji, która może oznaczać, że wykonywanie pracy, choćby rodzajowo zbliżonej z dotychczas wykonywaną, odbywa się jednak już bez występowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy. W takiej sytuacji, która ma dla kwalifikacji prawnej zobowiązania rozstrzygające znaczenie, trudno wobec świadczącego pracę powoływać się na jego zamiar pozostawiania w stosunku pracy, skoro po stronie podmiotu zatrudniającego doszło do takiej zmiany, która oznacza zanik cechy podporządkowania pracownika pracodawcy. Oznacza to, że z chwilą zaniku cechy podporządkowania stosunek pracy nie może dalej istnieć. Bez znaczenia jest zatem to, że żadna ze stron wcześniej zawartej umowy nie złożyła oświadczenia o jej rozwiązaniu. Sąd Najwyższy dostrzega, że kodeksowo ukształtowane podstawy ustania stosunku pracy (w drodze rozwiązania lub na skutek wygaśnięcia) nie przystają do sytuacji faktycznej niniejszej sprawy, tym niemniej należało uznać, że od dnia 8 kwietnia 2008 r. nie były już zachowane istotne cechy stosunku pracy, co oznacza, że z tym dniem łączący wnioskodawcę i spółkę stosunek pracy ustał (wygasł).

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 (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258). Trzeba zauważyć, że w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r. zwracano uwagę, że dotyczyło 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 dnia 2 czerwca 1996 r. (por. uchwałę Sądu Najwyższego 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, OSNAPiUS 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).

Należy też wskazać, że przepisy kodeksu cywilnego przewidują (art. 475 § k.c.), że jeżeli świadczenie stało się niemożliwe skutkiem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, zobowiązanie wygasa. Odpowiednie zastosowanie powyższego przepisu (zgodnie z dyspozycją art. 300 k.p.) prowadzi do wniosku, że zanik cech konstrukcyjnych stosunku pracy powoduje, że niemożliwe jest wypełnianie obowiązków wynikających z treści art. 22 § 1 k.p.

Od dnia 8 kwietnia 2008 r. wnioskodawca nie wykonywał zatrudnienia o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. Wnioskodawca nie może być zatem uznany za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, gdyż nie może nim być osoba, która nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech 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 (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258).

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 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 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.

Wobec powyższych rozważań nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia przepisów art. 22 § 1 k.p., art. 11 k.p., art. 29 § 2 oraz art. 30 k.p. oraz przepisów oddziału 7 rozdziału II działu II Kodeksu pracy.

Za uzasadniony trzeba natomiast uznać zarzut dotyczący niewłaściwego zastosowania przez Sąd Apelacyjny przepisu art. 210 § 2 k.s.h. Ustawa z dnia 12 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 229, poz. 2276) dodając do art. 210 k.s.h. przepis § 2 wymaga aby czynność prawna między wspólnikiem, któremu przysługują wszystkie udziały spółki a reprezentowaną przez niego spółką, dokonana była w formie aktu notarialnego. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Apelacyjny – którymi Sąd Najwyższy jest związany - wynika, że po wejściu w życie tego przepisu, czyli po dniu 15 stycznia 2004 r. wnioskodawca (występując wówczas jako jedyny udziałowiec spółki i jedyny członek jej zarządu) nie zawierał ze spółką umowy o pracę, a tym samym nie dokonywał czynności prawnej, która wymagałaby dla swej ważności zachowania formy aktu notarialnego. Ustawa z dnia 12 grudnia 2003 r. nie zawiera przepisów, które wymagałyby ponownego dokonania czynności prawnych, czyli niejako ich potwierdzenia w formie aktu notarialnego.

Reasumując, Sąd Apelacyjny zasadnie zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie, choć oparto to na częściowo błędnym uzasadnieniu.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł, jak w sentencji.