



Sygn. akt I UK 207/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z odwołania Spółki Węglowej SA w J.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
o wydanie pisemnej interpretacji przepisów prawnych,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 listopada 2015 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się Spółki Węglowej SA od wyroku Sądu
Apelacyjnego
z dnia 21 listopada 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 21 listopada 2013 r. zmienił zaskarżony przez organ rentowy wyrok Sądu Okręgowego z dnia 25 września 2012 r. w ten sposób, że oddalił odwołanie Spółki Węglowej S.A. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2012 r., uznającej za nieprawidłowe

stanowisko wnioskodawcy zawarte we wniosku o wydanie pisemnej interpretacji przepisów odnośnie do tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez członków zarządu spółki, z którymi odwołująca się zawarła umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania (kontrakty menadżerskie) w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Odwołująca się spółka wystąpiła o wydanie w trybie art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 584 ze zm.) pisemnej interpretacji odnoszącej się do podlegania przez członków jej zarządu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.; dalej jako: „ustawa systemowa”) z tytułu wykonywania umów o zarządzanie (kontraktów menadżerskich), zawartych w ramach prowadzonej przez członków zarządu działalności gospodarczej. Decyzją z dnia 27 stycznia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał za nieprawidłowe stanowisko wnioskującej spółki, a sprowadzające się do stwierdzenia nieistnienia obowiązku ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartych z członkami zarządu kontraktów menadżerskich. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że przychód menadżera, prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie zarządzania, z tytułu wykonywania umowy o zarządzanie jest przychodem z działalności wykonywanej osobiście zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przychód z działalności wykonywanej osobiście nie jest przychodem z działalności gospodarczej, wobec czego wykonywanie umowy powodującej powstanie takiego przychodu nie jest prowadzeniem działalności gospodarczej. Kontrakt menadżerski nie może być zatem potraktowany jako umowa wykonywana w ramach działalności gospodarczej, a tym samym osoba, z którą zawarto taki kontrakt, podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej umowy, czyli na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej.

Rozpoznając odwołanie spółki od decyzji organu rentowego, Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 18 listopada 2011 r. odwołująca się spółka zawarła z członkami zarządu umowy o świadczenie usług - kontrakty menedżerskie, które są

wykonywane od 1 grudnia 2011 r. i zobowiązują menadżerów do kierowania przedsiębiorstwem spółki oraz zarządzania jej majątkiem. Menadżerowie prowadzą w zakresie usług zarządzania działalność gospodarczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji zanegował stanowisko organu rentowego wywiedzione z art. 13 ust. 9 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 361 ze zm.), że umowa kontraktu menadżerskiego jest traktowana jako odrębny tytuł do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń społecznych, a nie jako umowa wykonywana w ramach działalności gospodarczej, wskazując że przepis ten nie ingeruje w ustrojowe podstawy działalności gospodarczej, a dotyczy wyłącznie opodatkowania i taka jest tylko przedmiotowa granica jego regulacji. Powołując się na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 2008 r., I UK 138/08, Sąd Okręgowy przyjął, że umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem (spółką) lub kontrakt menadżerski ujęte w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych jako źródła przychodu z działalności wykonywanej osobiście, nie stanowią samodzielnej podstawy podlegania ubezpieczeniom społecznym z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej, jeżeli są realizowane w ramach prowadzonej przez przedsiębiorcę pozarolniczej działalności gospodarczej.

Zaskarżonym skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Apelacyjny zmienił powyższy wyrok i oddalił odwołanie wnioskodawcy, dzieląc ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jednak dokonując ich odmiennej oceny prawnej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, po pierwsze - interpretacja, o której stanowi art. 10 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nie rozstrzyga o prawach i obowiązkach, a jedynie stanowi potwierdzenie istnienia lub nieistnienia określonych uprawnień i obowiązków w sferze prawa, a po drugie - przedmiotowy wniosek spełniał wszystkie wymagania formalne określone w tym przepisie, w tym został złożony przez przedsiębiorcę. Sąd odwoławczy zanegował jednak stanowisko odwołującej się spółki, zawarte we wniosku, wskazując że z art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej wynika, że cechami funkcjonalnymi działalności gospodarczej są: zarobkowość, zorganizowanie i ciągłość. Nie może zatem być ona określona zamkniętymi ramami czasowymi. Tymczasem działalność

gospodarcza prowadzona przez członków zarządu spółki ma być realizowana przez wykonywanie umów o świadczenie usług - kontraktów menadżerskich. Jak wynika z preambuł do umów o świadczenie usług - kontraktów menadżerskich, ich celem jest stosowanie w zakresie polityki wynagrodzeń członków zarządu najlepszych praktyk rynkowych uwzględniających spółki o wielkości porównywalnej do odwołującej się spółki, w tym spółki z sektora energetycznego i paliwowego, albowiem dotychczasowe wynagrodzenie członków zarządu było nieadekwatne do nowego statusu spółki jako giełdowej i negatywnie wpływało na jej konkurencyjność. W zakresie przedmiotu umowy strony określiły go jako kierowanie działalnością spółki oraz zarządzanie jej majątkiem. Zwracają uwagę te postanowienia umów, z których wynika, że wykonujący kontrakty zobowiązują się nie angażować w żadną działalność, która mogłaby negatywnie wpłynąć na należyte wykonywanie obowiązków, a w szczególności zobowiązują się, że bez uprzedniej pisemnej zgody spółki nie będą prowadzić działalności gospodarczej innej niż związanej z przedmiotem umowy, na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami, a także zarządzać taką działalnością, ani nie będą przedstawicielami przy takiej działalności, odpłatnie czy nieodpłatnie wykonywać czynności w ramach przedsiębiorstwa prowadzonego przez innego przedsiębiorcę. Nie mniej ważne są kolejne postanowienia umów, z których wynika, że menadżer zobowiązuje się do wykonywania umowy osobiście. W zakresie uregulowań dotyczących wynagrodzenia Sąd odwoławczy zwrócił uwagę na to, że zostało ono ustalone jako wynagrodzenie miesięczne i premia roczna, a nadto strony zawarły umowę o zakazie działalności konkurencyjnej w trakcie trwania kontraktu oraz w okresie 12 miesięcy po jego rozwiązaniu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, aczkolwiek z zawartej w art. 353¹ k.c. zasady swobody umów wynika, że strony mają możliwość wyboru rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył (stosunku cywilnoprawnego - umowy typu zlecenia, kontraktu menadżerskiego lub stosunku pracy), zaś generalnie skutkiem zawarcia umowy o zarządzanie (kontraktu menadżerskiego) nie jest powstanie stosunku pracy, to wskazany we wniosku o interpretację stan faktyczny skłania do uzasadnionego przypuszczenia, że umowy „były co najmniej umowami prawa cywilnego, jak nie umowami o pracę”. Cechami, które wskazywałyby na ich

pracowniczy charakter, są przede wszystkim: osobiste wykonywanie przez menadżera, podleganie uchwałom organów spółki (art. 22 k.p.), obowiązek dbania o mienie spółki (art. 100 k.p.), charakterystyczny dla umowy o pracę zakaz konkurencji oraz typowe dla stosunku pracy ukształtowanie wynagrodzenia za pracę (kwota miesięcznego wynagrodzenia oraz premia roczna).

W ostateczności jednak, w ocenie Sądu Apelacyjnego, bez względu na charakter spornych umów, ich ukształtowanie nie wyczerpuje pojęcia działalności gospodarczej jako tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym w trybie art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej. Członkowie zarządu odwołującej się spółki z dniem 18 listopada 2011 r. zostali bowiem zatrudnieni na podstawie umów prawa cywilnego, w sytuacji, kiedy faktycznie wykonują tę samą pracę co poprzednio jako pracownicy, a jej odbiorcą pozostaje wyłącznie spółka, która zastrzegła sobie prawa własności intelektualnej stworzonej przez menadżerów. Zdaniem tego Sądu, pozostaje w sprzeczności z zasadą swobody działalności gospodarczej to postanowienie umów, które zakazywało menadżerom prowadzenia działalności gospodarczej innej niż związanej z przedmiotem umowy, na własny rachunek lub z innymi osobami, bez uzyskania pisemnej zgody spółki, a także zakaz angażowania się przez nich w działalność, która mogłaby negatywnie wpływać na należyte wykonywanie obowiązków. Takie zawężenie i ograniczenie działalności menadżera nie daje się pogodzić z prowadzeniem działalności gospodarczej w sytuacji, kiedy to jedynie wykonywanie kontraktu menadżerskiego ma stanowić wypełnienie samozatrudnienia. Reasumując, gdyby prowadzoną przez menadżerów działalność gospodarczą sprowadzić tylko do realizacji umów o świadczenie usług - kontraktów menadżerskich, to taka działalność nie spełnia przesłanek z art. 2 ustawy o działalności gospodarczej, gdyż skoro kontrakt menadżerski jest zawarty na czas określony, to nie zostaje spełniona przesłanka „ciągłości” działalności. Trudno też uznać, że działalność taka ma charakter zarobkowy, przez który należy rozumieć osiągnięcie zysku jako nadwyżki przychodów nad stratami. Tymczasem menadżer uzyskuje wprawdzie zarobek, „ale nie z tytułu różnicy między nadwyżką a przychodami, a jedynie z tytułu wynagrodzenia wskazanego w stałej kwocie. Ponadto ma zagwarantowaną premię”.

Tym samym brak jest przesłanek do uznania, że menadżer prowadzi działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Sąd Apelacyjny wskazał również na odmienność stanu faktycznego w sprawie niniejszej i w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2008 r., I UK 138/08, który dotyczył głównie kwestii interpretacji art. 13 pkt 9 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i w którym nie kwestionowano prowadzenia przez zainteresowanego działalności gospodarczej. Ustalono bowiem, że zgłosił on do ewidencji, między innymi, taki przedmiot działalności gospodarczej jak usługi w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami, doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania. Umowy menadżerskie nie były zatem wyłącznym przedmiotem jego faktycznej działalności, gdyż wykonywał również stałe doradztwo i wynajmował pomieszczenia. Tymczasem w niniejszej sprawie menadżerowie - w ramach prowadzonej działalności gospodarczej - mogą wykonywać właściwie tylko prace objęte kontraktem menadżerskim. W konsekwencji Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że we wskazanym we wniosku o interpretację stanie faktycznym, kontrakt menadżerski stanowi samodzielną podstawę podlegania ubezpieczeniom społecznym z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożyła odwołująca się spółka w dwóch pismach procesowych, zarzucając w pierwszym z nich naruszenie:

1. art. 10 ust. 1 i 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w związku z art. 2 oraz art. 4 ust. 1 tej ustawy, przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji nieprawidłowe zastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd Apelacyjny, że jest władny dokonywać ustaleń faktycznych w sprawie zainicjowanej wnioskiem o udzielenie interpretacji przepisów prawa, w odniesieniu do wskazanego we wniosku strony stanu faktycznego oraz prowadzić w tym zakresie ustalenia zmierzające do oceny, czy treść umów o świadczenie usług w zakresie zarządzania (kontraktów menadżerskich), zawartych między spółką i członkami jej zarządu, którzy prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą, pozwala uznać, w świetle art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, że umowy te realizowane są w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej, gdy tymczasem

procedura przewidziana w art. 10 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej nie obejmuje prowadzenia postępowania dowodowego, a sąd rozpoznający odwołanie od decyzji organu rentowego nie dokonuje jakichkolwiek ustaleń faktycznych, a jedynie kontroluje, czy dokonana interpretacja przepisów, w odniesieniu do wskazanego we wniosku stanu faktycznego, jest prawidłowa;

2. art. 2 oraz art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w związku z art. 6 ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy systemowej, przez błędną wykładnię przywołanych przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie pkt 4 ust. 1 art. 6 ustawy systemowej w miejsce pkt 5 tego przepisu, bowiem Sąd Apelacyjny przyjął nieprawidłowo, że w przedstawionym we wniosku stanie faktycznym realizacja kontraktów menadżerskich przez prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą członków zarządu spółki nie stanowi o rzeczywistym prowadzeniu przez nich tej działalności z uwagi na to, że: a) realizacja kontraktu stanowi wyłączny przedmiot działalności gospodarczej, b) działalność taka nie ma rzekomo ciągłego charakteru, c) czynnościom tym nie można rzekomo przyznać zarobkowego charakteru, wymaganego przez art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej;
3. art. 6 ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy systemowej w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 tej ustawy, przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie pkt 4 ust. 1 art. 6 ustawy systemowej w miejsce pkt 5 tego przepisu, z jednoczesnym wadliwym zastosowaniem normy z art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej, co polegało na uznaniu, że osoba wykonująca kontrakt menadżerski, prowadząca działalność gospodarczą, podlegającą wpisowi do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, która nie wykonuje innych czynności w ramach zarejestrowanej działalności gospodarczej, podlega z tytułu kontraktu menadżerskiego ubezpieczeniom społecznym na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców, a nie wyłącznie z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej;
4. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji nieprawidłowe

zastosowanie, jako że Sąd Apelacyjny w pierw wskazał, że stan faktyczny ocenianej sprawy jest bezsporny, nie kwestionując ustaleń Sądu pierwszej instancji, a z nieznanych i niezrozumiałych względów część rozważań w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poświęcił wykazaniu, że prowadzona przez członków zarządu spółki działalność gospodarcza, związana z realizacją kontraktu menadżerskiego, nie spełnia przesłanek określonych w art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

W drugim piśmie procesowym skarżąca spółka zarzuciła naruszenie:

1. art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej, przez przyjęcie, że kontrakt menadżerski wykonywany w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej stanowi samodzielną podstawę podlegania ubezpieczeniom społecznym;
2. art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej, przez przyjęcie, że kontrakt menadżerski realizowany przez menadżerów spółki nie wyczerpuje pojęcia działalności gospodarczej jako tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym;
3. art. 2 w związku z art. 3 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej oraz art. 20 Konstytucji RP, przez uznanie, że wykonywanie umowy o świadczenie usług (kontraktu menadżerskiego) w ramach działalności gospodarczej nie spełnia przesłanek wskazanych w przepisie warunkujących uznanie jej za pozarolniczą działalność gospodarczą.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 20 stycznia 2015 r. Sąd Najwyższy przedstawił powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozpoznania następujące zagadnienie prawne: „czy tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania (kontrakt menadżerski) w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest prowadzenie tej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), czy umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 tej ustawy)”.

Przedstawiony problem prawny został rozstrzygnięty w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, w której przyjęto, że tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Uchwale tej została nadana moc zasady prawnej (art. 61 § 6 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym; jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 499 ze zm.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się ostatecznie nieuzasadniona, chociaż nie wszystkie argumenty przedstawione w zaskarżonym wyroku Sądu Apelacyjnego można podzielić i zaakceptować. Mimo częściowo błędnego uzasadnienia wyrok Sądu Apelacyjnego odpowiada bowiem prawu.

Zgodnie z art. 398¹⁷ § 2 k.p.c., uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, jest w rozpoznawanej sprawie wiążąca. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały, zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu i rentowym reguluje art. 6 ustawy systemowej. Stanowi on, między innymi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej: są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej „zleceniobiorcami”, oraz są osobami z nimi współpracującymi (art. 6 ust. 1 pkt 4) albo są osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz są osobami z nimi współpracującymi (art. 6 ust. 1 pkt 5). Ewentualny zbieg różnych tytułów do podlegania ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu i rentowym reguluje art. 9 ustawy systemowej.

Pojęcie osoby prowadzącej działalność pozarolniczą zostało zdefiniowane dla potrzeb ustawy systemowej i dotyczy osób wykonujących różnego rodzaju

działalność na własny rachunek (art. 8 ust. 6 ustawy systemowej). Decydujące znaczenie dla zdefiniowania tego pojęcia mają ustawa systemowa oraz ustawa o swobodzie działalności gospodarczej. Za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność ustawa systemowa uznaje osobę (fizyczną) prowadzącą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych (art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy). Według art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, przedsiębiorcą w jej rozumieniu jest między innymi osoba fizyczna, wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Z kolei działalnością gospodarczą jest zarobkowa działalność m.in. usługowa, a także działalność zawodowa wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły.

Z mocy art. 14 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, przedsiębiorcy podlegają obowiązkowi wpisu do ewidencji działalności gospodarczej i mogą podjąć działalność po dopełnieniu tego obowiązku. Według art. 25 ust. 1 pkt 9 ustawy, osoba fizyczna, wpisywana do tej ewidencji (Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej) ma obowiązek wskazać przedmiot wykonywanej przez siebie działalności gospodarczej, zgodnie z tzw. Polską Klasyfikacją Działalności, tym zaś może być działalność polegająca na zarządzaniu spółką. Osoby zatrudnione na podstawie tzw. kontraktu menadżerskiego (rozumianego jako umowa osoby zarządzającej przedsiębiorstwem lub jego częścią, dbającej o jego interesy) są traktowane w praktyce jako osoby zatrudnione na podstawie umowy nienazwanej, dotąd nieuregulowanej w przepisach prawa cywilnego, przypominającej umowę zlecenia, co ma uzasadnienie w ustawie systemowej, w szczególności po jej zmianie dokonanej ustawą z dnia 23 grudnia 1999 r. (Dz.U. Nr 110, poz. 1118). Wprowadziła ona jako tytuł podlegania ubezpieczeniom (poza umową zlecenia) „inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia”. Umowa taka (o świadczenie usług na warunkach zlecenia) stanowi umowę nienazwaną i jako taka nie posiada ustawowo określonych cech definiujących. W wyroku Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 r., I UK 126/14 (LEX nr 1532820), przyjęto, że usługobiorcy w ramach takiej umowy traktowani są jako zleceniobiorcy, są to bowiem umowy wydzielone w ramach umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art.

750 k.c.). Ich treść obejmuje obowiązek starannego działania, jednak w kształcie niepokrywającym się z definicją żadnej umowy regulowanej w Kodeksie cywilnym, jak też w innych ustawach, zatem jako nienazwane umowy prawa cywilnego ujmowane są jako zawierane między samodzielnym podmiotem zarządcą i przedsiębiorcą zlecającym zarządzanie, mając za przedmiot zarządzanie cudzym przedsiębiorstwem w imieniu przedsiębiorcy (rzadziej w imieniu własnym), na rzecz i w interesie przedsiębiorcy zlecającego oraz na jego rachunek i ryzyko. Umowę o zarządzanie wyróżnia głównie to, że jej zawarcie powoduje przeniesienie przez właścicieli przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menadżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, a to oznacza samodzielność w zakresie kierowania, swobodę w wyborze sposobu zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji oraz własnego wizerunku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94, w którego tezie przyjęto, że zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą jako menadżera uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem).

Nie budzi w orzecznictwie oraz piśmiennictwie wątpliwości, że nie stanowi odrębnego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych umowa agencyjna, umowa zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, która wykonywana jest w ramach prowadzonej przez ubezpieczonego działalności gospodarczej. W takim przypadku tytułem do ubezpieczeń jest sama działalność. Zasada ta jednak – w praktyce Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – nie odnosi się do menadżerów, którzy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonują kontrakt menadżerski lub inną tego typu umowę o świadczenie usług o zarządzanie. Według organu rentowego, w takim przypadku – z uwagi na to, że przychód z wykonywanego w takich warunkach kontraktu menadżerskiego w świetle przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych jest traktowany jako przychód z działalności wykonywanej osobiście, a nie jako przychód z działalności

gospodarczej – kontrakt menadżerski stanowi odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych, poza działalnością gospodarczą.

Przy braku ustawowej definicji, na czym polega działalność gospodarcza, może ona przybrać formę (dozwolonej) działalności usługowej, tę zaś może stanowić stałe wykonywanie rodzajowo jednej umowy (usługi) także dla innego podmiotu na jego rachunek, chociaż cechą takiej działalności powinno być działanie we własnym imieniu i na własne ryzyko. Oznacza to, na tle orzecznictwa, że dopuszczalne jest zawarcie tzw. kontraktu menadżerskiego w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a w takiej sytuacji tytułem do podlegania przez menadżera ubezpieczeniom społecznym jest prowadzenie tej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej), który to tzw. bezwzględny tytuł ubezpieczeniowy „wyprzedza i pochłania wykonywanie umowy menadżerskiej” (tak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r., I UK 126/14, LEX nr 1532820).

Przedstawiona wyżej sytuacja zmienia się, gdy kontrakt menadżerski zostaje zawarty z członkiem zarządu spółki kapitałowej, jeśli się weźmie pod uwagę, że osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i wydanym na jej podstawie statucie, a działanie organu wywołuje bezpośredni skutek w obszarze praw i obowiązków tej osoby prawnej (art. 38 k.c.) Każda czynność zarządu jest wykonywana w imieniu zarządzanej spółki, a zatem występujący w roli przedsiębiorcy-menadżera członek zarządu jako piastun osoby prawnej może działać tylko jako jej organ (spółka sama), a więc w jej imieniu i na jej rachunek, a nie w imieniu własnym i na swój rachunek (na własne ryzyko).

W spółkach kapitałowych zawarcie kontraktu menadżerskiego z członkiem zarządu kreuje wtórną podstawę powiązania menadżera ze spółką, albowiem podstawowe znaczenie ma powołanie go na członka zarządu tworzące stosunek członkostwa w zarządzie spółki regulowany przepisami Kodeksu spółek handlowych i innymi przepisami wewnętrznymi spółki.

W piśmiennictwie prawniczym zwrócono uwagę, że kontrakty menadżerskie jako forma działalności gospodarczej mogą prowadzić do wielu niejasności w sytuacji, gdy zawierane są z osobami pełniącymi funkcje piastuna osoby prawnej bądź jej przedstawiciela ustawowego. Osoby te, występując w roli przedsiębiorcy, działają bowiem w imieniu własnym i na własny rachunek, a jako piastun organu

osoby prawnej bądź jej przedstawiciel ustawowy działają za osobę prawną bądź w jej imieniu i na jej rachunek. Między spółką a członkiem jej zarządu z chwilą jego powołania powstaje stosunek organizacyjny, który sam w sobie jest wystarczającą podstawą pełnienia funkcji w zarządzie. W takich sytuacjach członek zarządu nie uczestniczy w obrocie prawnym jako przedsiębiorca, działając niejako za spółkę. Nie działa we własnym imieniu i na własny rachunek. Nie jest w związku z tym możliwe, aby prowadzenie spraw spółki i reprezentowanie jej odbywało się przez członka zarządu działającego jednocześnie jako piastun organu osoby prawnej i jako samodzielny przedsiębiorca. Czynności piastuna organu osoby prawnej są rozdzielone od czynności podejmowanych przez przedsiębiorcę: dana czynność dokonywana jest albo przez piastuna organu osoby prawnej („za spółkę”), albo przez przedsiębiorcę („w imieniu własnym”).

Z przytoczonych przyczyn Sąd Najwyższy w uchwale z 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, przyjął, że w stosunku do członków zarządu spółek kapitałowych tzw. kontrakt menadżerski nie może przekazywać uprawnień do zarządzania spółką, a ma znaczenie jedynie w zakresie ustalenia wynagrodzenia za wykonywanie funkcji w zarządzie, a także obowiązków dotyczących zarządzania spółką, zakazów w zakresie konkurencji oraz podejmowania innej działalności – dodatkowych w porównaniu do regulacji Kodeksu spółek handlowych i wewnętrznego prawa spółki. Zważywszy, że o umowach o zarządzanie można mówić wyłącznie wtedy, gdy ich przedmiotem jest wyznaczanie praw i obowiązków w zakresie zarządzania, a więc przekazanie uprawnień i obowiązków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej podmiotu zarządzanego innemu podmiotowi (przejęcie zarządzania w znaczeniu funkcjonalnym), to z tak rozumianych umów o zarządzanie należy wyłączyć cywilnoprawne umowy o zatrudnienie członków zarządów spółek kapitałowych, gdyż ich prawa i obowiązki w zakresie prowadzenia spraw i reprezentacji spółki wynikają przede wszystkim z powołania ich w skład zarządu i przyznania mandatu do pełnienia tych funkcji.

W wyroku z dnia 12 listopada 2014 r., I UK 126/14 (LEX nr 1532820), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w przypadku tzw. piastunów organów osób prawnych, nie można mówić o działaniu „we własnym imieniu”, co wyklucza ich z grona przedsiębiorców. W przypadku takich osób (piastunów organów osób prawnych)

brak ponadto podstaw do przypisywania im ponoszenia ryzyka związanego z działalnością gospodarczą. Kontrakt menadżerski ogranicza ryzyko nieuzyskania przychodu z działalności, gwarantując stałą kwotę wynagrodzenia z tego tytułu, dlatego trudno przyjąć – mimo że nie wyłącza on ryzyka odpowiedzialności względem osób trzecich – że działalność taka wiąże się z ryzykiem, będącym immanentną cechą prowadzenia działalności gospodarczej. Działalność menadżera nie ma przymiotu samodzielności, skoro działa on w ramach struktury organizacyjnej zarządzanej spółki, w istocie nie ponosi kosztów swojej działalności, a jego wynagrodzenie nie jest uzależnione od ekonomicznego ryzyka. Menadżer działa w imieniu i na rzecz zarządzanej spółki, a więc właściwie bez ryzyka co do popytu, konkurencji czy ostatecznego rezultatu własnego przedsiębiorstwa. Konsekwencją powyższego jest uznanie, że co prawda przedmiotem działalności gospodarczej może być zarządzanie, niemniej skoro mandat do pełnienia funkcji w spółce wynika z powołania w skład zarządu, to w tak określonym przedmiocie usług (zarządzanie), nie mieści się umowa (kontrakt menadżerski) zawarta przez członka zarządu spółki kapitałowej z tą spółką.

Uwagi powyższe, w szczególności dotyczące działania członka zarządu spółki kapitałowej jako piastuna organu osoby prawnej, który może działać tylko jako jej organ, a więc w jej imieniu i na jej rachunek, dotyczą również działania usługobiorcy świadczącego na rzecz spółki usługi zarządzania na podstawie umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia. Także i w takim przypadku nie można przyjąć, że uprawnienia do zarządzania spółką płyną z tej cywilnoprawnej umowy o zarządzanie, gdyż jej zawarcie nie powoduje przeniesienia przez właścicieli przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menadżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, skoro i w takiej sytuacji prawa i obowiązki członków zarządów spółek kapitałowych, w zakresie prowadzenia spraw i reprezentacji spółki, wynikają z powołania ich w skład zarządu i przyznania mandatu do pełnienia tych funkcji. Niemniej jednak, skoro umowa, której przedmiotem jest świadczenie usług, najbardziej odpowiada faktycznym czynnościom wykonywanym przez usługobiorcę na rzecz spółki kapitałowej, to ta właśnie umowa, nie zaś prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przez

członka zarządu spółki, stanowi tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej).

Niejasności prawne co do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego takiego świadczeniobiorcy usług w zakresie zarządzania na rzecz spółki, w której jest on członkiem zarządu, powinny być rozwiązane przez ustawodawcę. W obowiązującym stanie prawnym jedynym racjonalnym wyjściem jest przyjęcie interpretacji, zgodnie z którą skoro wykonywanie przez członka zarządu spółki kapitałowej kontraktu menadżerskiego nie mieści się w przedmiocie zarejestrowanej przez niego działalności gospodarczej, określonej jako zarządzanie, albowiem zawarta przez niego ze spółką umowa nie może być faktycznie potraktowana jako umowa o zarządzanie, to należy przyjąć, że tytułem ubezpieczenia społecznego takiego menadżera jest wykonywanie umowy o świadczenie usług na rzecz i w imieniu spółki, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. W konsekwencji należy uznać, że bez względu na nazwę umowy, objęta jest ona zakresem przedmiotowym art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej, a osoby wykonujące takie usługi na jednej z wymienionych w tym przepisie podstaw, podlegają tytułowi ubezpieczeń społecznych na tej właśnie podstawie.

Zaskarżony skargą kasacyjną wyrok Sądu Apelacyjnego prowadzi do tych samych rezultatów, które wynikają z przedstawionej powyżej argumentacji uchwały Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15 – przyjęcia, że członkowie zarządu odwołującej się spółki w związku z zawarciem umowy o świadczenie usługi zarządzania (kontraktu menadżerskiego) ze spółką powinni podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej (czyli takiej, jaką przyjął organ rentowy), a nie na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy (jak domagała się tego odwołująca się). Podstawowy problem prawny został zatem rozstrzygnięty przez Sąd Apelacyjny prawidłowo, chociaż nie można się zgodzić z niektórymi argumentami tego Sądu, zwłaszcza co do oceny, czy możliwe jest potraktowanie świadczenia usług zarządzania w ramach zawartego kontraktu menadżerskiego jako prowadzenie działalności gospodarczej.

Przesłanki uznania aktywności zawodowej za działalność gospodarczą szczegółowo omawia i trafnie analizuje wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2008 r., I UK 138/08 (OSNP 2010 nr 11-12, poz. 144), w którym, powołując się na wynikającą z Konstytucji wolność działalności gospodarczej (art. 20), przyjęto, że działalność ta podlega tylko ograniczeniom ustanowionym w ustawie i tylko gdy są one konieczne z określonych w niej przyczyn, które jednak nie mogą naruszać istoty tej wolności (art. 31 Konstytucji RP), ponieważ działalność gospodarcza dozwolona jest każdemu i na równych prawach i oparta jest nie na reglamentacji, lecz tylko na jej ewidencji (art. 14 ustawy o działalności gospodarczej). Przy braku definicji, na czym ma polegać usługowa działalność gospodarcza, nie można wprowadzać ograniczenia, które nie wynika z ustawy. Pojęcie gospodarczej działalności usługowej nie pozwala przyjąć, że stałe wykonywanie rodzajowo jednej umowy (usługi) i dla jednego podmiotu nie może być działalnością gospodarczą. Brak jest podstaw do ingerowania w sposób prowadzenia i wykonywania tej działalności. Działalność w zakresie świadczenia usługi zarządzania przedsiębiorstwem spółki na podstawie kontraktów menadżerskich mogłaby zostać potraktowana jako prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, choćby jedynym kontrahentem osób je zawierających była spółka, a działalność gospodarcza wynikała tylko z tej umowy, gdyby nie to, że prowadzący tę działalność byli jednocześnie członkami zarządu spółki. Dlatego można się zgodzić ze skarżącym, że Sąd Apelacyjny dokonał błędnej wykładni art. 2 oraz art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w wyniku przyjęcia, że w przedstawionym we wniosku stanie faktycznym realizacja kontraktu menadżerskiego przez prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą członka zarządu spółki nie stanowi o rzeczywistym prowadzeniu przez niego tej działalności z uwagi na to, że: (-) realizacja kontraktu stanowi wyłączny przedmiot działalności gospodarczej, (-) działalność taka nie ma rzekomo ciągłego charakteru, (-) czynnościom tym nie można rzekomo przyznać zarobkowego charakteru, wymaganego przez art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Jednak częściowo błędna argumentacja Sądu Apelacyjnego nie miała ostatecznie wpływu na wynik sprawy – jej rozstrzygnięcia zgodnie z obowiązującym prawem.

Można częściowo podzielić zarzuty skargi kasacyjnej krytycznie odnoszące się do argumentacji Sądu Apelacyjnego co do cech charakterystycznych działalności gospodarczej. W wyroku z 4 listopada 2014 r., I UK 103/14 (LEX nr 1544222), Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie gospodarczej działalności usługowej nie pozwala przyjąć, że stałe wykonywanie rodzajowo jednej umowy (usługi) i dla jednego podmiotu nie może być działalnością gospodarczą. Brak jest także podstaw do ingerowania w sposób prowadzenia i wykonywania tej działalności, w szczególności do stwierdzenia, że skoro umowy menadżerskie mają być wykonywane tylko osobiście, to wobec tego nie stanowią prowadzenia działalności gospodarczej.

Sąd drugiej instancji przyjął, że niezależnie od charakteru prawnego umowy łączącej członków zarządu ze spółką, wobec zawarcia kontraktu menadżerskiego na czas określony oraz uzyskiwania przez osoby zarządzające z tytułu jego realizacji zarobku w postaci wynagrodzenia niestanowiącego „różnicy między nadwyżką a przychodami”, nie zostały spełnione charakteryzujące działalność gospodarczą przesłanki ciągłości i zarobkowego charakteru, określone w art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Pogląd ten jest błędny, gdyż w judykaturze i piśmiennictwie przyjmuje się zgodnie, że dana działalność jest zarobkowa, jeżeli jest prowadzona w celu osiągnięcia dochodu (zarobku), rozumianego jako nadwyżka przychodów nad poniesionymi kosztami. Z zarobkowym charakterem działalności wiąże się uczestnictwo w obrocie gospodarczym. Wymaganie to spełnione jest wówczas, gdy działalność gospodarcza realizowana jest poprzez odpłatne (ekwiwalentne) świadczenia wzajemne spełniane w ramach obrotu gospodarczego. Z kolei w przesłance ciągłości chodzi o wyłączenie z definicji działalności gospodarczej czynności jednorazowych. Istotna dla jej spełnienia jest zatem powtarzalność określonych czynności celem osiągnięcia dochodu. Powtarzalność może się wiązać także z zawarciem umowy (kontraktu menadżerskiego) na czas określony.

Uzasadnione są też kasacyjne zarzuty naruszenia art. 10 ust. 1 i 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, przez ich błędną wykładnię a w konsekwencji nieprawidłowe zastosowanie.

Zgodnie z art. 10 ust. 1, ust. 2, ust. 3 oraz ust. 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu administracji publicznej lub państwowej jednostki organizacyjnej wnioski o wydanie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej oraz składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie (ust. 1). Zakres i przedmiot sprawy o udzielenie pisemnej interpretacji przepisów prawa wyznacza treść wniosku wszczynającego postępowanie, a rolą organu prowadzącego to postępowanie jest ocena stanowiska strony w spornej kwestii, nie zaś przedstawianie poglądów i wykładni przepisów odnoszących się do różnych sytuacji faktycznych. Istotą tego postępowania jest uzyskanie przez stronę wyjaśnienia treści przepisów prawa i ich zastosowania w odniesieniu do indywidualnej sytuacji wskazanej we wniosku. Organ wydający decyzję nie może więc ingerować w stan faktyczny opisany we wniosku, podważać go, uzupełniać czy zmieniać w oparciu o inne źródła lub wiedzę znaną mu z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 18 września 2014 r., III UK 122/13, LEX nr 1521319). Biorąc jednak pod uwagę przytoczoną wyżej treść mającej moc zasady prawnej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, stwierdzić należy, że zebrane w postępowaniu sądowym dowody i poczynione na ich podstawie ustalenia faktyczne, niezależnie od tego, że Sąd nie miał prawa podejmowania tych czynności, pozostają irrelewantne dla sposobu rozstrzygnięcia sprawy. Do uznania zaskarżonego wyroku za zgodny z prawem wystarczające jest bowiem odniesienie oceny prawnej do stanu faktycznego przedstawionego we wniosku o interpretację.

Tak samo ocenić trzeba kasacyjne zarzuty naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. odnoszące się do sytuacji procesowej, jaka powstała w związku z dokonaniem przez Sąd Apelacyjny najpierw ustaleń faktycznych co do treści umowy o świadczenie usług (kontaktu menadżerskiego), a następnie przeprowadzeniem analizy prawnej tej umowy. Było to nieprawidłowe, ale i zbędne, ponieważ podleganie przez wnioskodawcę ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawarcia umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej) nie miało

bezpośredniego związku z treścią zawartej umowy (kontraktu menadżerskiego), a jedynie z tym, że umowy te zawarli ze spółką członkowie jej zarządu, w związku z czym nie mogły one być potraktowane jako element prowadzonej przez nich (w relacjach prawnych ze spółką) samodzielnej działalności gospodarczej, a jedynie jako wykonywanie usługi zarządzania przedsiębiorstwem spółki na podstawie umowy o świadczenie usług.

Można zgodzić ze skarżącym również co do tego, że pojawiła się pewna niekonsekwencja w wywodach Sądu Apelacyjnego, skoro Sąd ten najpierw przyjął, że stan faktyczny ocenianej sprawy jest bezsporny, ponieważ wynika z okoliczności faktycznych przedstawionych przez wnioskodawcę we wniosku o dokonanie interpretacji przepisów, a następnie część rozważań w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poświęcił ustaleniom co do faktów, odmiennym od tych przedstawionych we wniosku o dokonanie interpretacji, co miało służyć wykazaniu, że prowadzona przez członków zarządu spółki działalność gospodarcza, związana z realizacją kontraktów menadżerskich, nie spełnia przesłanek określonych w art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Ta niekonsekwencja nie może być jednak traktowana jako naruszenie prawa prowadzące obligatoryjnie do uwzględnienia skargi kasacyjnej i uchylenia zaskarżonego wyroku. Należy raczej potraktować ją jako część argumentacji prawnej, ostatecznie odrzuconej przez Sąd Najwyższy, która jednak nie wpłynęła na treść rozstrzygnięcia.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jest skuteczny tylko wówczas, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji zawiera tak poważne braki i wady konstrukcyjne, że nie jest możliwe przeprowadzenie przez Sąd Najwyższy kontroli kasacyjnej. Taki wypadek nie ma miejsca w rozpoznawanej sprawie. Uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego spełnia wymagania konstrukcyjne, a częściowo błędnej argumentacji prawnej nie można kwalifikować jako wad konstrukcyjnych uzasadnienia.

Zaskarżony wyrok mimo częściowo błędnego uzasadnienia odpowiada więc prawu i z tego względu skarga kasacyjna podlegała oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

