

Rödl & Partner

Echo



Data: 16.06.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

SKŁADKI ZUS: WIĘKSZOŚCIOWY UDZIAŁOWIEC TO NIE PRACOWNIK

Nie jest możliwe łączenie statusu wspólnika większościowego spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i pracownika, który podlegałby ubezpieczeniu pracowniczemu.

Tak uznał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 24 marca 2021 r. (III USK 156/21).

Odwołująca w 2000 r. zawarła ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością umowę o pracę na stanowisku referenta za wynagrodzeniem 1500 zł. Z biegiem lat jej wynagrodzenie rosło, aby na początku 2012 r. osiągnąć poziom 29 000 zł, natomiast w połowie 2013 r. wynosiło 62 000 zł. W późniejszym okresie odwołująca pracowała na stanowisku prezesa zarządu oraz dyrektora do spraw administracyjnych.

Decyzją z 8 maja 2014 r. ZUS ustalił dla odwołującej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w okresie od stycznia 2009 r. do lipca 2013 r. w kwocie po 4388 zł oraz na ubezpieczenia zdrowotne w kwocie po 3786,40 zł. Stwierdził jednocześnie, że wynagrodzenie podane przez odwołującą nie było adekwatne do powierzonych jej zadań.

W trakcie postępowania na etapie sądowym sąd okręgowy, ponownie rozpoznając sprawę, stwierdził, że od 21 lutego 2011 r. do 2 października 2013 r. odwołująca była „niemal jedynym” wspólnikiem spółki, co ma znaczenie dla ustalenia istnienia stosunku pracy. Jednocześnie sąd doszedł do konkluzji, że odwołująca w tym czasie miała nieograniczone kompetencje do kształtowania składu osobowego organów spółki oraz profilu jej działalności. Sąd podkreślił, że w tym okresie przyznawała mężowi zatrudnionemu w spółce premie uznaniowe w wysokich kwotach, co w istocie świadczy o fakcie podejmowania przez nią decyzji właścicielskich.

Z uwagi na to niekorzystne rozstrzygnięcie sądu okręgowego odwołująca wniosła skargę kasacyjną. Wskazała na istotne problemy prawne koncentrujące się wokół zagadnienia wzajemnej relacji posiadania kapitału oraz świadczenia pracy.

Sąd Najwyższy podzielił w tej sprawie stanowisko prezentowane w judykaturze, które koncentruje się na tezie, że nie można uznać, aby wspólnik większościowy w spółce mógł korzystać z ubezpieczenia społecznego jako jej pracownik. Sąd Najwyższy podkreślił, że taki pogląd nie koliduje ze stanowiskiem, w świetle którego możliwe jest pracownicze ubezpieczenie wspólnika zatrudnionego w spółce wieloosobowej – lecz nawet wtedy udział kapitałowy pozostałych wspólników nie może pozostawać iluzoryczny. Jeśli zaś udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, to – zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego – nie powinno dojść do czynności zmierzających do wykreowania więzi pracowniczej, pozbawionej właściwych jej cech z racji połączenia pracy i kapitału.

Podkreślono również, że proporcja, jaka występuje w opisywanym stanie faktycznym, oznacza, że odwołująca się ma pozycję właścicielską tak dalece dominującą, że nie może być jednocześnie własnym pracodawcą. Tym samym ze względu na skalę większości udziałów po stronie jednego ze wspólników oraz sposób jej wykorzystania, wieloosobową spółkę z o.o. należy traktować na równi ze spółką jednoosobową, z którą jedyny jej udziałowiec nie może pozostawać w stosunku pracy.

Postanowienie należy uznać za słuszne. Problematyka istnienia stosunku pracy nie powinna ograniczać się wyłącznie do aspektów formalnych, czyli faktu zawarcia przez strony umowy o pracę. Znaczenie ma również kontekst materialny, czy w ogóle mogło dojść do zawarcia stosunku pracy w danym przypadku oraz czy w danej sytuacji stosunek pracy w ogóle może istnieć z uwagi na przesłanki określone w art. 22 § 1 kodeksu pracy – a więc czy wykonywanie pracy ma charakter kierowniczy oraz czy wykonywanie pracy następuje w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Jednocześnie trudno uznać za stosunek pracy relację, w której po obu stronach stosunku jest ta sama osoba. W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że podporządkowanie kierownictwu pracodawcy jest jednym z nieodzownych elementów kreujących stosunek pracy. W opisywanej sprawie taki stan rzeczy nie występuje, ponieważ status pracownika został zrównany ze statusem pracodawcy. Formalnie spółka jako odrębny podmiot zawiera umowę o pracę z osobą fizyczną, więc element podporządkowania występuje. Natomiast tu nie występuje w sensie faktycznym, ponieważ rzeczywiste decyzje za spółkę podejmuje ta sama osoba fizyczna. Skarżąca pełni kilka funkcji w ramach zatrudniającej ją spółki, do których należy m.in. wykonywanie uprawnień zarządu oraz reprezentacja prawie całego kapitału zakładowego. To de facto prowadzi do wniosku, że wykonuje ona czynność na rzecz własnej osoby. Mając na względzie brak jednego z najważniejszych elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie kierownictwu pracodawcy, „niemal jedyny” wspólnik nie powinien zostać zatrudniony w spółce i tym samym nie powinien podlegać ubezpieczeniom jako jej pracownik. Należy zwrócić uwagę na fakt, że Sąd Najwyższy, uzasadniając postanowienie z 24 marca 2021 r., nie usunął wątpliwości, które z pewnością będą się pojawiały w przyszłości. Jak Sąd Najwyższy sam przyznał w uzasadnieniu, zwroty „prawie jedyny wspólnik” oraz „iluzoryczny wspólnik” nie zostały jak dotąd przez Sąd Najwyższy sprecyzowane. Nie są to sformułowania wywodzące się z języka prawnego, lecz jedynie wyrazy opisujące stan faktyczny przedstawionej sprawy. Wątpliwości mogą budzić nie tylko okoliczności sprawy polegające na posiadaniu przez „pracownika” większości udziałów w spółce, która jest „pracodawcą”, ale również sytuacji, gdy „pracownik” pomimo nieposiadania większości udziałów posiada moc decyzyjną w spółce za pomocą innych instrumentów prawnych, takich jak uprzywilejowanie w prawach głosu, posiadanie w zastaw czy dzierżawę udziałów itd. Niezależnie od powyższego stanu faktycznego nie można zupełnie wykluczyć spełnienia przesłanek istnienia stosunku pracy ze względu na zapotrzebowanie na pracę takiego wspólnika. Zwłaszcza gdy zatrudnienie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym związanym z prowadzoną działalnością, a jedyny wspólnik nie angażuje się w bieżącą działalność zarządczą spółki i podlega przy wykonywaniu pracy na rzecz spółki poleceniom osób zarządzających spółką. W orzecznictwie podkreśla się konieczność analizy treści stosunku pracy łączącego jedynego udziałowca ze spółką pod kątem spełnienia przesłanek stosunku pracy. Podkreśla się, że zarówno ustawa systemowa, jak i kodeks spółek handlowych oraz kodeks pracy nie zakazują zatrudniania pracowniczego wspólników spółek kapitałowych w tych spółkach.

Maciej Oczkowski jest młodszym prawnikiem [w krakowskim oddziale Rödl & Partner](#)

Marcin Pater jest młodszym prawnikiem [w krakowskim oddziale Rödl & Partner](#)