

Rödl & Partner

Echo



Data: 16.02.2024

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

POZORNOŚĆ PRACOWNICZEGO ZATRUDNIENIA CZŁONKA ZARZĄDU SPÓŁKI Z O.O.

Decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (sp. z o.o.) z członkiem jej zarządu ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji.

Nie można stracić z pola widzenia tego, że ubezpieczony na nowo powstałym stanowisku dyrektora handlowego nie miał nawet wyodrębnionych zadań do realizacji, co utrudnia możliwość rozdzielenia czynności wykonywanych przez niego jako organ zarządzający (prezes zarządu) od czynności stricte pracowniczych (dyrektor handlowy). Takiej treści tezę zawarł Sąd Najwyższy (SN) w postanowieniu z 10 lipca 2023 r. w sprawie II USK 52/23.

STAN FAKTYCZNY

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) orzekł, że D. A. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w P. Sp. z o.o. (spółka). ZUS ustalił, że ubezpieczony pełni funkcję prezesa zarządu spółki i dodatkowo został zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego na pełny etat za określone wynagrodzenie. Godziny jego pracy nie były rejestrowane, a swój czas monitorował samodzielnie. Nie podlegał żadnemu nadzorowi ani podporządkowaniu. Organ zauważył, że nadzór nad jego pracą sprawowało zgromadzenie wspólników, w skład którego wchodził on sam.

ZUS podniósł, że pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę pomiędzy spółką a D. A. powołano nieprawidłowo, nie respektując formy uchwały i naruszając art. 210 Kodeksu spółek handlowych (KSH). Organ stwierdził, że wykonywane przez ubezpieczonego czynności, przypisane jako pracownicze, były efektem pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki, a nie były wyraźnie oddzielone dla stanowiska dyrektora handlowego.

ZUS wskazał również na brak ekonomicznie uzasadnionej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonego na stanowisku dyrektora handlowego oraz zaniedbanie przez płatnika obowiązków związanych z wstępnymi badaniami lekarskimi i szkoleniem BHP dla pracy na tym stanowisku.

Sąd okręgowy (SO), rozstrzygając sprawę na skutek odwołania ubezpieczonego od decyzji ZUS, utrzymał decyzję, oddalając odwołanie. SO uznał, że czynność prawna polegająca na zawarciu umowy z ubezpieczonym jest nieważna, ponieważ nie została dokonana przez podmiot określony w art. 210 § 1 KSH, czyli przez pełnomocnika ustanowionego przez zgromadzenie wspólników. Sąd stwierdził, że nie przedstawiono dowodów potwierdzających faktyczne podjęcie uchwały przez zgromadzenie wspólników w kwestii ustanowienia pełnomocnika spółki.

Ponadto, SO wskazał, że w stosunku prawnym łączącym ubezpieczonego ze spółką brak jest cech konstytutywnych stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nie istnieje podporządkowanie pracownicze kierownictwu pracodawcy, a ubezpieczony miał pełną

swobodę w organizacji procesu pracy. Dodatkowo, nie podlegał żadnemu zwierzchnictwu i nie był obciążony wyodrębnionymi zadaniami do realizacji.

W wyniku apelacji złożonej przez ubezpieczonego i płatnika składek od wyroku SO, sąd apelacyjny (SA) oddalił apelację. Sąd II instancji podkreślił, że SO dokładnie i precyzyjnie ustalił istotne fakty konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, analizując starannie materiał dowodowy i oceniając jego znaczenie przy korzystaniu z prawa do swobodnej oceny dowodów.

W odpowiedzi na decyzję SA, ubezpieczony złożył skargę kasacyjną, kwestionując wyrok w całości i domagając się jego uchylenia, a także zmiany wyroku SO i zaskarżonej decyzji ZUS. Ubezpieczony domagał się ustalenia, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w spółce. Organ rentowy, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wystąpił o oddalenie skargi kasacyjnej.

ROZSTRZYGNIECIE

Sąd Najwyższy zważył, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zasługuje na uwzględnienie. W skardze kasacyjnej strona skarżąca argumentowała, że SA rażąco naruszył prawo materialne poprzez przyjęcie braku spełnienia przesłanek stosunku pracy, zwłaszcza przesłanki podporządkowania pracowniczego i w konsekwencji pozorności stosunku pracy ubezpieczonego. SN nie podzielił tych zarzutów, uznając, że SA prawidłowo uwzględnił w swoich rozważaniach utrwalone stanowisko judykatury dotyczące możliwości zatrudnienia członka zarządu na podstawie umowy o pracę oraz właściwej reprezentacji spółki przy zawieraniu takich umów.

Zdaniem SN, sąd II instancji zasadnie uznał, że zatrudnienie ubezpieczonego na stanowisku dyrektora handlowego było pozorne, gdyż m.in. brakowało wyszczególnienia konkretnych obowiązków – ubezpieczony na nowopowstałym stanowisku dyrektora handlowego nie posiadał wyodrębnionych zadań do realizacji, co utrudniało możliwość rozdzielenia czynności wykonywanych przez niego jako organ zarządzający (prezes zarządu) od czynności stricte pracowniczych (dyrektor handlowy).

ZDANIEM AUTORA

Zatrudnienie członka zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością często rodzi pytania o rzeczywisty charakter takiego zatrudnienia. Pozorność zatrudnienia może prowadzić do pewnych konsekwencji prawnych. Po pierwsze, niewłaściwe określenie charakteru zatrudnienia może skutkować nieprawidłowym opodatkowaniem dochodów, co może skierować uwagę organów skarbowych na spółkę. Po drugie, może to prowadzić do problemów w sytuacji, gdy członek zarządu wniesie roszczenia pracownicze, takie jak np. odszkodowanie za wypowiedzenie bez uzasadnionej przyczyny.

Aby uniknąć tych komplikacji, należy mieć na uwadze, że umowa o pracę między spółką a członkiem zarządu odzwierciedlać powinna faktyczne relacje między stronami. Jak wskazał SN w uzasadnieniu, dla oceny charakteru stosunku prawnego istotna jest treść tego stosunku i warunki jego realizacji.

Przede wszystkim należy pamiętać o tym, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Warto zwrócić uwagę na odpowiednie wyodrębnienie obowiązków członka zarządu od tych pełnionych na stanowisku pracowniczym. Istotne jest, żeby umowa o pracę była klarowna i wyłączała ewentualne kolizje obowiązków pracowniczych z zadaniami członka zarządu.

Dodatkowo, niezbędne jest ekonomiczne uzasadnienie potrzeby zatrudnienia członka zarządu na stanowisku pracowniczym. W przypadku nieskonkretyzowania zadań do realizacji w umowie o pracę z członkiem zarządu, umowa taka staje się jedynie pozorna, a organy takie

jak ZUS mogą podjąć decyzję o nieuwzględnieniu tego zatrudnienia w systemie ubezpieczeń społecznych.

Wnioski płynące z orzeczeń sądów wskazują, że spółki powinny być szczególnie ostrożne przy zatrudnianiu członków zarządu. Precyzyjne umowy, prawidłowe powołanie pełnomocników oraz istnienie rzeczywistej potrzeby zatrudnienia są kluczowe dla uniknięcia zarzutów pozorności i ewentualnych konsekwencji prawnych.

Konrad Filip, prawnik w [gliwickim biurze Rödl & Partner](#)