

Czy wspólnik dwuosobowej spółki z o. o. może być jej pracownikiem

Michał Bąk, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner

W spółce z o.o., która ma dwóch wspólników, zatrudnienie kolejnego wspólnika jest dopuszczalne. Jednak będzie mogło zostać uznane za pełnoprawny stosunek pracy tylko, gdy pracownik zostanie ekonomicznie uzależniony od spółki oraz zostanie poddany nadzorowi zgromadzenia wspólników. Warunki te są spełnione, gdy wspólnik na zgromadzeniu wspólników nie jest wspólnikiem dominującym i nie może samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki. Wspólnik nie może pozostawać w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie.

Tak uznał Sąd Najwyższy (SN) w wyroku z 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17.

Powód zawarł ze spółką z o.o. umowę o pracę na czas nieokreślony. Był też jej większościowym udziałowcem i prezesem zarządu. W ramach obowiązków pracowniczych powód koordynował prace spółki, uczestniczył w przetargach i pozyskiwał nowych klientów.

Od 2008 r. powód jest właścicielem 97,5 proc. udziałów. Pozostałe 2,5 proc. udziałów posiada jego matka, która nie orientuje się w sprawach organizacyjnych i technicznych spółki.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2014 r. uznał, że wspomniana umowa o pracę nie była tytułem uprawniającym do korzystania ze świadczeń ubezpieczenia społecznego. ZUS stwierdził, że praca wykonywana na podstawie tak zawartej umowy nie miała charakteru podporządkowanego ze względu na zdominowanie jej właścicielskim statusem wspólnika. Powód odwołał się od tego rozstrzygnięcia.

Sąd okręgowy uznał, że umowa o pracę była ważna, a powód dysponował tytułem do ubezpieczenia. ZUS wywiódł apelację od tego orzeczenia.

Sąd apelacyjny podzielił stanowisko SO co do skuteczności zawarcia umowy o pracę oraz jej skutku dla prawa do korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia. Stwierdził, że pełnienie funkcji w zarządzie nie wyklucza podporządkowania pracowniczego. Podkreślił też, że spółka miała dwóch wspólników – a do zawarcia umowy o pracę „z samym z sobą” może dojść jedynie wtedy, kiedy w sp. z o.o. jest tylko jeden wspólnik. ZUS wniósł skargę kasacyjną od wyroku SA.

Sąd Najwyższy uznał tę skargę za zasadną i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

SN podkreślił, iż do rozstrzygnięcia sporu konieczne było ustalenie, czy powód dysponował tytułem do ubezpieczenia. Powód twierdził, że tytułem tym była umowa o pracę, SN zauważył jednak, że o tym, czy rzeczywiście nawiązano stosunek pracy, nie decydowało formalne zawarcie umowy czy wypłata wynagrodzenia, ale zrealizowanie elementu charakterystycznego dla stosunku pracy – podporządkowania pracownika pracodawcy.

SN podkreślił, że ze względu na ilość udziałów posiadanych przez powoda istniało ryzyko nierozróżnialności sfery pracy i kapitału. Oznaczałoby to, że status wykonawcy pracy stał się jedynie funkcjonalnym elementem statusu powoda jako właściciela spółki. Z kolei dla istnienia stosunku pracy konieczne jest rozdzielenie tych dwóch sfer. Dopuszczalność zatrudnienia powoda na umowie o pracę uzależniona była więc od wykazania, że był on poddany ekonomicznej zależności oraz formalnemu nadzorowi zgromadzenia wspólników. Z kolei SO i SA nie ustaliły tych okoliczności, przez co konieczne było przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Michał Bąk prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Komentowany wyrok stanowi kolejną odsłonę sporu dotyczącego możliwości zatrudniania właścicieli spółek z o.o. na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółką. Zatrudnienie takie jest oczywiście możliwe – nie stoją mu na przeszkodzie przepisy kodeksu spółek handlowych czy kodeksu pracy. Obie ustawy formułują warunki formalne

konieczne do prawidłowego zawarcia umowy o pracę, są one jednak nieistotne w niniejszej sprawie. Warto natomiast wiedzieć, że umowa o pracę tego typu nie w każdej sytuacji będzie podstawą do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym i skorzystania przez niego ze świadczeń nim przewidzianych.

W swojej praktyce ZUS twierdzi, że zawarcie umowy o pracę, jej wykonywanie, a nawet wypłacanie na jej podstawie wynagrodzenia, nie powoduje automatycznego nawiązania stosunku pracy i objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym. Aby ten stosunek mógł powstać, konieczne jest istnienie najważniejszej jego cechy, wynikającej z treści art. 22 Kodeksu pracy, czyli podporządkowania pracownika pracodawcy. Stanowisko to pojawia się także w znacznej ilości orzeczeń sądowych analizujących tę kwestię. Generalnie należy przyjąć, że w spółkach, gdzie pracownik jest jednocześnie wspólnikiem, podporządkowanie pracownicze nie zawsze będzie miało miejsce.

W wypadkach, w których jedyny wspólnik jest jednocześnie jedynym członkiem zarządu, zasadniczo nie ma problemu z wykazaniem, że podporządkowanie nie zachodzi. Mimo że spółka formalnie jest oddzielnym podmiotem, zachodzi sytuacja, w której pracownik sprawuje kontrolę nad pracodawcą, a umowę o pracę zawiera sam ze sobą.

Co bardzo ważne, taki brak zależności pracownika od pracodawcy może mieć miejsce również w spółkach wieloosobowych (tj. takich, które mają co najmniej dwóch wspólników). Taka sytuacja mogła mieć miejsce w omawianej sprawie.

SN zauważył, że między powodem a drugim wspólnikiem, zachodziła znaczna dysproporcja w ilości posiadanych udziałów. W tej sytuacji, mimo tego, że spółka była wieloosobowa, istniało ryzyko, że drugi wspólnik pełnił rolę wyłącznie formalną, a powód faktycznie kontrolował swojego pracodawcę. Posiadane przez matkę powoda udziały mogły nie dawać jej możliwości samodzielnego podjęcia czy zablokowania jakiegokolwiek decyzji.

SA apriorycznie przyjął, że aby stwierdzić, że doszło do rozdzielenia sfery pracowniczej i właścicielskiej, a podporządkowanie powoda spółce miało miejsce. Wystarczy fakt posiadania przez spółkę dwóch wspólników. Brak szczegółowych ustaleń w tym zakresie (np. poprzez zbadanie umowy spółki i „realnej siły” drugiego wspólnika) SN uznał za podstawę do przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Stanowisko to należy ocenić jako prawidłowe: konieczne jest bowiem zweryfikowanie, czy powód w sprawach swojego zatrudnienia jest, a jeśli tak, to w jakim stopniu uzależniony od decyzji podejmowanych przez drugiego wspólnika. Dopiero to ustalenie pozwoli rozstrzygnąć, czy ZUS w swojej decyzji zajął prawidłowe stanowisko.

Źródło: <https://www.rp.pl/Firma/302089965-Czy-wspolnik-dwuosobowej-spolki-z-o-o-moze-byc-jej-pracownikiem.html>