

Zaprzestanie działalności gospodarczej a ustanie stosunku pracy**Aleksander Adamus, [radca prawny Kraków](#), Rödl & Partner**

Sam fakt zaprzestania działalności gospodarczej przez pracodawcę nie jest zdarzeniem prawnym, z którym ustawodawca wiąże ustanie stosunku pracy w dacie zaprzestania działalności. Stosunek pracy może bowiem być rozwiązany na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 k.p.), czyli po dokonaniu wskazanych w nim czynności prawnych, w tym porozumienia stron lub wypowiedzenia, które mogą być wyrażone w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 marca 2017 r., sygn. akt I UK 94/16.

Sąd okręgowy oddalił odwołanie Z. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, stwierdzającej, że ubezpieczona od 1 września 2000 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek - E. spółki z o.o.. Sąd okręgowy ustalił, że płatnik składek od stycznia 1999 r. nie reguluje należności publiczno-prawnych. Jego działalność produkcyjna ustała od września 2000 r. Liczba zatrudnionych uległa stopniowemu zmniejszeniu z 200 pracowników w latach 1990-2000 do 3 osób w 2013 r. Ubezpieczona od września 2000 r. wykonywała poza siedzibą spółki sporadyczne polecenia dotyczące określonych czynności w zakresie wykonania usługi księgowej i zestawień oraz korespondencji związanej ze sporami sądowymi spółki. 30 czerwca 2013 r. umowa o pracę ubezpieczonej została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W latach 2001- 2011 zapadły prawomocne wyroki sądu rejonowego, zasądzające od spółki na rzecz ubezpieczonej kwoty tytułem wynagrodzeń za pracę. W tak ustalonym stanie faktycznym sąd okręgowy stwierdził, że w stosunku prawnym brak jest elementów charakterystycznych dla umowy o pracę.

Sąd apelacyjny uwzględnił apelację ubezpieczonej i ustalił, że ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1 września 2000 r. Sąd drugiej instancji stwierdził, że do ustania stosunku pracy może dojść w wyniku rozwiązania stosunku pracy lub jego wygaśnięcia (art. 30 i art. 63 k.p.). Według sądu apelacyjnego zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez podmiot zatrudniający pracownika nie musi powodować wygaśnięcia stosunku pracy. Sąd drugiej instancji podkreślił, że płatnik składek nadal istnieje, prezes zarządu spółki brała w postępowaniu czynny udział i popierała odwołanie ubezpieczonej, w toku postępowania zarówno obecny, jak i poprzedni prezes zarządu potwierdzały kontynuowanie przez ubezpieczoną zatrudnienia po 1 września 2000 r. Ponadto, zdaniem sądu odwoławczego, wołę pozostawiania w stosunku pracy potwierdza fakt występowania przez ubezpieczoną z powództwami przeciwko spółce o wypłatę wynagrodzenia. W konsekwencji nie doszło do ustania łączącego strony stosunku pracy ani w sposób wskazany w regulacjach zawartych w Kodeksie pracy, ani też w sposób dorozumiany. Przez cały okres od września 2000 r. do czerwca 2013 r. zarówno ubezpieczona jak i zatrudniająca ją spółka w sposób jednoznaczny wyrażały wolę kontynuowania stosunku pracy mimo zaprzestania działalności produkcyjnej.

W skardze kasacyjnej organ rentowy zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego oraz materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej przez jego zastosowanie i przyjęcie, że ubezpieczona podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2000 r., pomimo iż umowa o pracę została z nią rozwiązana w sposób dorozumiany, a także art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w związku z art. 30 § 1 oraz art. 300 k.p. i art. 60 k.c. przez jego niezastosowanie i uznanie, że pomimo faktycznego zakończenia przez płatnika prowadzenia działalności gospodarczej, umowa zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem nie uległa rozwiązaniu w drodze wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, uznając, że podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów postępowania w sposób wskazany przez skarżącego są niezasadne. Uzasadniona jest natomiast podstawa obrazy prawa materialnego.

Komentarz eksperta**Aleksander Adamus, radca prawny i senior associate w krakowskim biurze Rödl & Partner**

W omawianym orzeczeniu Sąd Najwyższy potwierdza pogląd wyrażony w wyroku o sygn. akt II UK 84/12, mówiący iż stosunek pracy może być rozwiązany na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 k.p.), czyli po dokonaniu wskazanych w nim czynności prawnych, w tym porozumienia stron lub wypowiedzenia, które mogą

być wyrażone w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ze stanowiskiem tym należy się zgodzić. Zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę samo w sobie nie powoduje ustania stosunku pracy, ponieważ może stosunek ten istnieć dalej pomiędzy stronami, o ile obiektywnie spełnione są jego konstytutywne przesłanki określone w art. 22 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy trafnie wskazał jednak, iż wyrok o sygn. II UK 84/12 zapadł w odmiennym stanie faktycznym niż w przedmiotowej sprawie. Głównym zagadnieniem w omawianym wyroku nie jest zatem ocena wpływu zakończenia działalności gospodarczej na istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami. Kwestią węzłową jest po pierwsze ocena, czy wykonywanie przez ubezpieczoną poza siedzibą spółki sporadycznych poleceń dotyczących określonych czynności w zakresie wykonania usługi księgowej i zestawień oraz korespondencji związanej ze sporami sądowymi spółki stanowiło stosunek pracy pomiędzy spółką a ubezpieczoną, a także, czy pomiędzy spółką a ubezpieczoną w sposób dorozumiany nie doszło do rozwiązania umowy o pracę. Oceny tej jednak sąd apelacyjny nie przeprowadził, co stanowi istotne uchybienie, ponieważ kwestia istnienia stosunku pracy lub jego braku w oczywisty sposób przekłada się na podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez ubezpieczoną.

Niezależnie zatem od słusznej konstatacji, że samo zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę nie powoduje ustania stosunku pracy, w omawianej sprawie należało dokonać szeregu ustaleń faktycznych, aby zbadać, czy pomiędzy stronami faktycznie istniały wszystkie elementy składające się na stosunek pracy. W omawianej sprawie sąd apelacyjny takich ustaleń nie poczynił, co poskutkowało obrazą prawa materialnego. W konsekwencji Sąd Najwyższy zasadnie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/309089993-Zaprzestanie-dzialalnosci-gospodarczej-a-ustanie-stosunku-pracy.html#ap-1>