

Sygn.akt III AUa 193/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Piotr Prusinowski (spr.)**

**Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka**

**SA Bohdan Bieniek**

**Protokolant: Agnieszka Charkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 listopada 2015 r. w B.

**sprawy z odwołania M. W. (1)**

**przy udziale zainteresowanych: D. W., (...) Sp. z o.o.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy i o ustalenie niepodlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu współpracy

**na skutek apelacji wnioskodawcy M. W. (1)**

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 października 2014 r. sygn. akt IV U 4903/14

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt III AUa 193/15

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzjami z dnia 7 lutego 2014 r.:

- nr (...) na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) stwierdził, że M. W. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 2 września 2013 r.;

- nr (...) na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 8 ust. 2 i 11, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) stwierdził, że M. W. (1) jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność u płatnika składek D. W. podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu od dnia 2 września 2013 r.

Wskazane powyżej decyzje zaskarżyli D. W. oraz M. W. (1) zarzucając decyzjom: naruszenie przepisu art. 8 ust. 11 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4) ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędną interpretację wyrażającą się w przyjęciu, że pojęcie „osoby prowadzącej pozarolniczą działalność”, za którą na mocy ustawy rozumie się również wspólnika jednoosobowej spółki z o.o., jest tożsame z odrębnym podmiotem prawa, jakim jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, a przez to przyjęcie, że definicja osoby współpracującej (na podstawie umowy o pracę) ze spółką z o.o. jest tożsama z osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą.

Skarżący wnieśli o ich uchylenie w całości, a także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko skarżący podnieśli, organ rentowy dokonał nieuprawnionego i bezpodstawnego zrównania pozycji wspólnika spółki z o.o., z odrębnym podmiotem jakim jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Nie ulega wątpliwości, że ustawa kodeks spółek handlowych przyznaje spółkom z o.o. osobowość prawną, przez co spółki te stanowią (odrębny od wspólników) podmiot praw i obowiązków. Ubezpieczona twierdziła, że zawarła umowę o pracę ze spółką (...) sp. z o.o., w imieniu której, w ramach ustawowej reprezentacji, występował Prezes Zarządu - D. W.. Nie oznacza to jednak, że umowa o pracę została zawarta z D. W., albowiem nie występował on przy tej umowie we własnym imieniu, ani w imieniu jakiegokolwiek działalności gospodarczej, którą miałby prowadzić.

Skarżący zaznaczyli, że według ZUS D. W., jako wyłączny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jest traktowany na potrzeby ubezpieczeń społecznych („uważa się” go) za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność, to tym samym umowa o pracę zawarta w imieniu i na rzecz reprezentowanej przez niego spółki jest, w rozumieniu organu rentowego, umową zawartą przez niego jako przez osobę fizyczną na swoją rzecz (tu: na rzecz prowadzonej przez niego działalności gospodarczej). Założenie to jest zdaniem skarżących jest oczywiście nieprawdziwe, a ponadto wykracza ono poza ramy uznania zakreślonego przepisem art. 8 ust. 6 pkt 4) ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przywoływany już bowiem przepis art. 8 ust. 6 pkt 4) ustawy wskazuje, że „za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się wspólnika jednoosobowej spółki z o. o.” co ma te konsekwencje, że osoby te są zobligowane do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne (w odróżnieniu np. od wspólników wieloosobowej spółki z o.o.).

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o oddalenie odwołań i ich łącznie rozpoznanie .

ZUS na poparcie swego stanowiska argumentował, iż podstawą do wydania zaskarżonej decyzji był ustalony w toku postępowania wyjaśniającego stan faktyczny, a w szczególności:

-krótki okres pomiędzy zgłoszeniem w dniu 3.10.2013 r. M. W. (1) do ubezpieczeń społecznych jako pracownik, a wystąpieniem u niej od dnia 28.10.2013 r. niezdolności do pracy i wypłatą zasiłku chorobowego od dnia 30.11.2013 r.,

-zgłoszenie M. W. (1) do ubezpieczeń społecznych jako pracownik od dnia 2.09.2013 r. po ustawowym 7-dniowym terminie w dniu 3.10.2013 r.,

- stronami stosunku pracy były osoby znajdujące się w związku małżeńskim, gdyż odwołującej Pan D. W. jest jedynym wspólnikiem spółki i posiada wszystkie udziały w spółce. Z kolei, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 2003 r. (sygn. akt II UK 41/03) bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osobę darzącą się wzajemnym zaufaniem pozostającą w bliskich stosunkach (np. rodzinnym) niż przez osoby obce i nie znające się,

-brak elementów stosunku pracy tj.: nadrzędności i podporządkowania w procesie świadczenia pracy,

- istnienie wspólności majątkowej pomiędzy małżonkami skutkuje tym, że udziały nabyte w spółce w trakcie małżeństwa ze środków wspólnych stają się współwłasnością obojga małżonków,

- współpraca M. W. (1) przy prowadzeniu działalności męża, D. W. miała charakter stały i systematyczny,
- prowadzenie przez M. W. (1) wspólnego gospodarstwa domowego z mężem D. W..

Reasumując w ocenie organu rentowego M. W. (1) została zatrudniona u płatnika składek dla pozorów jedynie na krótki okres dla potrzeb nabycia przez nią uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, zaś faktycznie powinna zostać objęta ubezpieczeniem społecznym jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą tj. płatnikiem składek D. W..

**Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 20 października 2014 r. oddalił odwołanie.** Sąd ten ustalił, że spółka (...) sp. z o.o. figuruje w Krajowym Rejestrze Sądowym od 26.09.2012r.. Przedmiotem działalności tejże spółki jest: sprzedaż drewna, materiałów budowlanych, towarów różnego rodzaju. Zgodnie z wpisem do Krajowego Rejestru Sądowego Prezesem Zarządu spółki jest D. W., który będąc jedynym wspólnikiem spółki posiadała całościowe udziały w spółce.

Spółka (...) sp. z o.o. zawarła z M. W. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony. M. W. została zatrudniona na stanowisku - "Dyrektor Regionalny". Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 5 800,00 zł brutto. Umowę o pracę w imieniu spółki podpisał Prezes Zarządu D. W..

M. W. (1) posiada stosowne kwalifikacje w postaci doświadczenia w branży budowlanej. Do czasu zwolnienia lekarskiego wykonywała czynności w siedzibie spółki przy ul. (...) w O.. Pracę zainteresowanej nadzorować miał Prezes spółki (...).

M. W. wykonywała czynności w spółce w godzinach od 08.00 do 16.00, obecność w pracy potwierdzała podpisując listę obecności, wynagrodzenie otrzymywała częściowo gotówką, a część była przekazywana na rachunek bankowy.

Do obowiązków M. W. (1) należało m.in.: obsługa biura i klientów, wprowadzanie dokumentów zakupowych do systemu komputerowego, przekazywanie dokumentów do kancelarii prawnej, zamawianie materiałów graficznych, zarządzanie dokumentacją firmy.

W związku z wykonywanymi czynnościami M. W. sporządzała oferty, umowy handlowe czy faktury pro-forma. Z dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy strony wytworzyły następujące dokumenty: umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.09.2013r., zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP listy płac za m-ce: 09-11/2013r., potwierdzenia przelewów wynagrodzeń za w/w miesiące, listę obecności M. W., dyplom ukończenia studiów wyższych, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy, 6 ofert, 3 faktury pro-forma, 1 umowa handlowa.

M. W. (1) i D. W. nie pozostawali w rozdzielnosci majątkowej, umowa o rozdzielnosci majątkowej małżeńskiej została zawarta w dniu 14 kwietnia 2014 r.. Umowa spółki nie odnosi się w swej treści do stosunków majątkowych małżonków.

Płatnik składek przekazał za ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za m-ce: 09/2013r. - 5 800,00 zł, 10/2013r. - 5 051,61 zł, 11-12/2013r. - 0,00 zł.

Z danych znajdujących się w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wynika iż M. W. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika składek - (...) sp. z o.o. ze wskazaniem daty powstania obowiązku ubezpieczeń od dnia 02.09.2013r. Dokument wpłynął do ZUS 03.10.2013r. tj. po terminie. Od dnia 28.10.2013r. M. W. zgłosiła niezdolność do świadczenia pracy, a od 30.11.2013r. zainteresowanej wypłacany jest zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd pierwszej instancji zauważył, że w wiele kontrowersji na gruncie kodeksu spółek handlowych budzi kwestia wykonywania praw w spółce przez współmałżonka wspólnika sp. z o.o., w sytuacji, gdy udział w spółce jest objęty wspólnością ustawową małżeńską. Zgodnie z treścią art. 184 k.s.h. współuprawnieni z udziału lub udziałów w spółce wykonują swoje prawa przez wspólnego przedstawiciela. Ustawodawca nowelizacją

z 12.12.2003 r, która weszła w życie 15.01.2004 r. dodał do k.s.h. art. 183<sup>1</sup>, zgodnie z którym to przepisem umowa spółki może ograniczyć lub wyłączyć wstąpienie małżonka wspólnika, w przypadku, gdy udział lub udziały są objęte wspólnością majątkową małżeńską. Sąd pierwszej instancji zauważył jednak, że wwspółmałżonek wspólnika nie ma statusu wspólnika spółki z o.o., a jest jedynie współwspólnikiem, współuprawnionym z udziału. Regulacja zawarta w art. 183<sup>1</sup> k.s.h. jest przykładem wzajemnego niedostosowania przepisów prawa rodzinnego i handlowego. Sprzeczność polega na tym, iż jak wskazano powyżej małżonek ten jest z mocy prawa (przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego) współwspólnikiem. Kodeks spółek handlowych nie ogranicza sposobów powstania współwłasności udziału.

Sąd Okręgowy w dalszej części wyводу odwołał się do poglądów Sądu Najwyższego wyrażonych w wyroku z dnia 20 maja 1999 r. I CKN 1146/97 OSNC 1999, nr 12, poz.209. Polegają one na stanowisku, że trudno zaakceptować sytuację, w której skład osobowy spółki byłby niejasny, tylko dlatego, iż jej wspólnicy pozostają w związku małżeńskim i angażują do spółki środki finansowe stanowiące w całości lub w części przedmiot majątku wspólnego. Szczególne komplikacje mogłyby powstać w takim wypadku w przypadku spółki jednoosobowej. W związku z powyższym uznaje się, iż udział nabyty przez jednego z małżonków wchodzi w skład majątku wspólnego, jednakże wspólnikiem w spółce staje się małżonek będący uczestnikiem czynności prawnej i nabywcą udziału. Zdaniem Sądu Najwyższego udział w spółce z o.o. w jego przejawie materialnym, odzwierciedlającym prawa "własnościowe" w spółce, staje się elementem majątku wspólnego, natomiast prawa (obowiązki) korporacyjne wykonuje tylko małżonek - udziałowiec, nabywca udziału.

Sąd pierwszej instancji w dalszym wywodzie stwierdził, że zagadnienie wzajemnych relacji między spółką a jej jedynym wspólnikiem jest jednym z kluczowych w przypadku spółek jednoosobowych, a zasadniczym problemem prawnym niezbędnym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Z prawnego punktu widzenia spółka kapitałowa stanowi odrębny podmiot, który we własnym imieniu nabywa prawa i zaciąga zobowiązania, jest właścicielem swojego majątku. Tym samym czynności dokonywane między spółką a jej jedynym wspólnikiem są, formalnie rzecz biorąc, czynnościami dokonywanymi przez dwa odrębne podmioty prawa, ewentualne przesunięcia majątkowe powstaje w wyniku tych czynności następuj między dwiema, teoretycznie niezależnymi, masami majątkowymi. W praktyce jednak owa odrębność podmiotowa niejednokrotnie ulega zatarciu. Jedyny wspólnik koncentruje w swoim ręku zarówno wszystkie uprawnienia właścicielskie i organizacyjne. Dzieje się tak zwłaszcza wówczas, gdy wspólnik wchodzi również w skład jednoosobowego zarządu spółki, co w spółkach jednoosobowych jest zjawiskiem częstym. Brak elementów korporacyjnych w spółce jednoosobowej eliminuje możliwości kontroli wewnątrz spółki ze strony innych wspólników, tak jak ma to miejsce w spółkach wieloosobowych. Jedność wspólnika może prowadzić do faktycznego zniesienia odrębności podmiotowej i majątkowej między spółką a jej jedynym wspólnikiem. Szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, wskazuje, iż stosunek pomiędzy jedynym udziałowcem a należącą do niego spółką z o.o. nie może być uważany za stosunek pracowniczy, z uwagi na niespełnianie podstawowej cechy stosunku pracy jaką jest podporządkowanie pracownika pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r. I PK 488/2003, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r. I PK 659/2003, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r. II UK 357/2009 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r. II UK 155/2007). Pierwsze trzy spośród przywołanych powyżej wyroków wydane zostały w stanach faktycznych, w których jedyny właściciel spółki pełnił jednocześnie funkcję jedynego członka zarządu spółki. Czwarty wyrok zapadł natomiast w sprawie, w której jedyny udziałowiec formalnie nie należał do zarządu spółki (jedynym członkiem zarządu był małżonek udziałowca), lecz był zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego.

Podnosząc powyższe racje, Sąd pierwszej instancji zauważył, że M. W. (1) i D. W. są współuprawnieni z udziałów w spółce i wykonują swoje prawa przez wspólnego przedstawiciela. Tym samym do M. W. (1) jako uprawnionej z udziałów w spółce (...) sp. z o.o. odnosić należy wszystkie rozważania dotyczące jedynego udziałowca spółki. W tej sytuacji brak było podstaw do uznania istnienia stosunku pracy pomiędzy M. W. (1) a spółką (...) sp. z o.o. z uwagi na brak podporządkowania – co jest immanentną cechą stosunku pracy. Sąd konkludował, że skoro strony nie mogły skutecznie nawiązać stosunku pracy konieczne było ustalenie, czy M. W. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym.

W odpowiedzi Sąd pierwszej instancji odwołał się do definicji osoby współpracującej, zawartej w art. 8 ust 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Definicję tę precyzuje orzecznictwo Sądu Najwyższego. O współpracy przy działalności gospodarczej można mówić wówczas, gdy występują łącznie:

- istotny ciężar gatunkowy działań współpracownika, które nie mogą mieć charakteru wtórnego (charakter wtórny ma np. czynność wystawienia faktury za wykonane roboty budowlane);
- bezpośredni związek z przedmiotem działalności gospodarczej;
- stabilność i zorganizowanie;
- znaczący czas i częstotliwość podejmowanych robót.

Współpracujący musi mieć istotny wpływ na prowadzoną przez małżonka działalność. Wartość działania w ramach współpracy musi być znacząca. Z terminem „współpraca” wiąże się także cecha stałości - stabilności ekonomiczno-zawodowej osoby zainteresowanej.

Zdaniem Sądu Okręgowego przy ocenie pomocy świadczonej przez małżonka należy uwzględnić nie tylko charakter i rodzaj czynności podejmowanych przez członka rodziny, ale także czas potrzebny na jej wykonanie, jej wartość i zorganizowania. Należy odnieść się także do obowiązków małżonków wynikających z Kodeksu Rodzinnego i Opiekuńczego, bowiem wspólne działanie małżonków jest naturalnym elementem rodziny, mającym swoje uzasadnienie gospodarcze i społeczne. Okazjonalna pomoc, jaką świadczy osobie prowadzącej działalność gospodarczą w tej działalności jego małżonek, prowadzący z nim wspólne gospodarstwo domowe, stanowi konsekwencję obowiązku małżonków do wzajemnej pomocy oraz współdziałania dla dobra rodziny, którą przez swój związek założyli. Nie można więc każdej pomocy kwalifikować jako „współpraca przy działalności gospodarczej”, bez uwzględnienia obowiązków małżeńskich.

Odwołując się do ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji wskazał, że wnioskodawczyni współpracowała z mężem przy prowadzonej przez niego działalności pozarolniczej.

### **Apelacje złożyła wnioskodawczyni.**

Zaskarżyła wyrok Sądu pierwszej instancji w całości zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 8 ust. 6 pkt 4 w zw. z art. 8 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 12 k.s.h. poprzez ich błędną wykładnię wyrażającą się w zrównaniu osoby prawnej, jaką jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, z osobą fizyczną jedyne go wspólnika tej spółki i przyjęciu, że świadczenie pracy na rzecz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest jednoznaczne ze świadczeniem pracy/współpracy na rzecz jedyne go wspólnika spółki;
- naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia, tj. przepisu art. 231 k.p.c. wyrażającą się w uznaniu przez Sąd za ustaloną okoliczność, że nabycie udziałów w spółce (...) sp. z o.o. przez Pana D. W. nastąpiło z majątku wspólnego małżonków, podczas gdy okoliczność ta nie była w ogóle przedmiotem dowodzenia w trakcie postępowania, a w rzeczywistości nabycia tego Pan D. W. dokonał ze środków, które otrzymał w darowiźnie do swojego majątku osobistego, przez co udziały te stanowią jego majątek osobisty (art. 33 pkt 10 k.r.o.);
- naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść orzeczenia, tj. przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego wyrażającą się w uznaniu przez Sąd z jednej strony, że Pani M. W. (1) jest współuprawnioną z udziałów przysługujących jej mężowi - D. W., przez co brak jest podstaw do uznania istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a spółką (...) sp. z o.o., a z drugiej strony w uznaniu, że jest ona jednocześnie osobą współpracującą z osobą prowadzącą działalność gospodarczą (tu: jednoosobowym wspólnikiem spółki z o.o.) D. W., podczas gdy w ocenie Sądu przysługują jej te same prawa do udziałów, które przysługują mężowi.

W oparciu o powyższe zarzuty, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku uchylenie skarżonego wyroku w całości i poprzedzających go decyzji organu rentowego w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania bezpośrednio organowi rentowemu.

### **Sąd Apelacyjny zważył:**

Apelacja jest przekonująca w części w jakiej zmierza do uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Kluczowym czynnikiem rozumowania Sądu pierwszej instancji było posłużenie się analogią. Uznał on, że skoro umowa o pracę jedyne go wspólnika spółki kapitałowej jest nieważna, to również małżonek takiego wspólnika, będący współwłaścicielem udziałów nie może zawrzeć ze spółką skutecznej umowy o pracę. W tym miejscu wypada wskazać na niekonsekwencję. W ocenie Sądu pierwszej instancji umowa o pracę w takim wypadku „nie istnieje” z uwagi na brak cechy podporządkowania, a nie ze względu na jej nieważność (tak kwalifikuje się zawarcie umowy o pracę przez wyłącznego wspólnika). Kwalifikacja ta w świetle zasad metody typologicznej odpowiedzialnej za weryfikację reżimu prawnego zatrudnienia wydaje się problematyczna. Przekonanie to wzmacnia się, jeśli uwzględni się, że na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nieważność umowy o pracę nie zawsze skutkuje wykluczeniem z ubezpieczenia. Poza tym, niewystępowanie podporządkowania pracowniczego niekoniecznie eliminuje wnioskodawczynię z zakresu oddziaływania art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przedstawione myśli mogą stać się aktualne dopiero po uznaniu, że umowa o pracę zawarta przez apelującą i spółkę była nieważna. Teza ta wydaje się jednak wątpliwa.

W apelacji zakwestionowano, że udziały w spółce wchodziły w skład majątku wspólnego małżonków. Prawdą jest, że Sąd pierwszej instancji nie prowadził na tą okoliczność postępowania dowodowego. Oznacza to, że kwestie tą należy rozstrzygnąć. Chwilowo Sąd odwoławczy zdecydował się prowadzić rozważania przyjmując założenie Sądu Okręgowego. Uzasadnienie tego rodzaju zabiegu zostanie uzasadnione później.

Przechodząc do istoty wniosku Sądu pierwszej instancji trzeba stwierdzić, że jego słabością jest oderwanie się od strony podmiotowej. Na tym etapie rozważań wystarczy wskazać, że wnioskodawczyni nie posiadała uprawnień korporacyjnych (współwłasność udziałów nie dawała jej samodzielnych praw w ramach kodeksu spółek handlowych), jak również organizacyjnych (nie znajdowała się we władzach spółki kapitałowej). Spostrzeżenia te sugerują, że jej sytuacji prawnej nie można per analogiam zrównywać z jedynym udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Przyjmując hipotetycznie (kwestia ta jest sporna), że udziały wchodziły w skład wspólności małżeńskiej, wypada podnieść, iż M. W. (1) nie objęła udziałów, w akcie erekcyjnym spółki (...) nie figuruje jako wspólnik. W tym kontekście warto wskazać, że w przepisach zawartych w art. 184 k.s.h. mowa jest nie o wspólnikach, ale o współuprawnionych. Zarówno przy istnieniu wspólności ułamkowej, jak i łącznej, współuprawnieni wykonują swoje prawa przez wspólnego przedstawiciela. Musi on być uzgodniony przez współuprawnionych do wspólności. Nie ma przeszkód, aby w takim przypadku wspólnym przedstawicielem był jeden z małżonków, choć możliwe jest wykonywanie praw przez osobę trzecią. W ten sposób spółka będzie chroniona przed nieporozumieniami między współmałżonkami (A. K., Spółka z o.o. (...), 2001, s. 317). Wspólny przedstawiciel realizuje prawa uprawnionych zarówno organizacyjne, jak i obligacyjne. W przypadku, gdy udziały wchodziły do wspólności małżeńskiej małżonkowie są wspólnie uprawnionymi, a więc łącznie stanowią oni "jednego wspólnika" (wspólnik zbiorowy). W takim przypadku są oni współuprawnionymi z udziału, ale nie mają statusu odrębnych wspólników. Powstaje zatem pytanie, czy w takim przypadku każdy z małżonków przypadkiem nie podlega ubezpieczeniu społecznemu na podstawie art. 8 ust 6 pkt 4 ustawy systemowej. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieje tendencja do rozszerzającej wykładni pojęcia „wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością” (wyroki SN z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225), nie wydaje się jednak aby obejmowała ona współmałżonka nie wykonującego swojego prawa względem przysługujących mu udziałów. Pomijając to spostrzeżenie, dostrzec należy, że ważna umowa o pracę

„wypiera” ubezpieczenie z tytułu działalności pozarolniczej (art. 9 ust 1 ustawy systemowej). Oznacza to, że w pierwszej kolejności wypada odnieść się do deklarowanego przez ubezpieczoną pracowniczego tytułu ubezpieczenia.

Zatrudnienie na warunkach pracowniczych osób będących jednocześnie udziałowcami lub akcjonariuszami należy do zagadnień trudnych. Panuje jednak zgodny pogląd, że nie ma przeciwwskazań prawnych w łączeniu roli pracownika i udziałowca lub akcjonariusza. Spółka kapitałowa jest odrębną osobą prawną, a jednocześnie samodzielnym przedsiębiorcą. Z posiadaniem udziałów lub akcji nie wiąże się obowiązek świadczenia pracy (...), Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, (...) 1999, nr 7, s. 4.). Nie jest jednak jasne, czy tak liberalne podejście można zaakceptować w sytuacji, gdy pracownik-udziałowiec posiada większość lub całość akcji lub udziałów. Wprawdzie spółka kapitałowa posiada odrębną od wspólnika osobowość prawną, jednak nie można pominąć, że w tej sytuacji dochodzi do swoistego zespolenia osoby wspólnika ze spółką. Zważywszy, że prawo pracy opiera się na zasadzie przeciwstawienia i niepołączalności ról pracodawcy i pracownika, można mieć wątpliwości, czy zatrudnienie wyłącznego lub dominującego wspólnika koresponduje z modelem stosunku pracy. Wizualizacja takiego zatrudnienia w odniesieniu do cech charakterystycznych umowy o pracę nie wypada jednoznacznie. Pomijając nawet kwestię podporządkowania, wątpliwe jest występowanie ryzyka po stronie pracodawcy. Wydaje się, że relacja o korporacyjnym charakterze posiada dominujący status, co wyklucza istnienie stosunku pracy (...), Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. red. L. F., Ł. P., W. 2011, s. 195, . W literaturze przedmiotu (A. K., Prawo pracy a prawo spółek, (...) 1998, nr 11, s. 9) i orzecznictwie (wyrok SN z dnia 20 marca 2008 r., II UK 155/07, LEX nr 465988) zaprezentowano jednak bardziej umiarkowany punkt widzenia. Przyjęcie takiej opcji interpretacyjnej nie zwalnia od analizowania a casu ad casum występowania w trakcie zatrudnienia cech charakterystycznych dla umowy o pracę, a w dalszej kolejności stosowania innych metod służących do delimitacji zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego.

Kwestia dopuszczalności świadczenia pracy na warunkach pracowniczych przez jedyne lub dominującego wspólnika ma znaczenie również w prawie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z przepisem art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby, które są pracownikami. Konkurencyjny tytuł ubezpieczenia został przewidziany w art. 6 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 8 ust. 6 pkt 4 u.s.u.s. Wskazano, że ubezpieczeniu podlega osoba prowadząca pozarolniczą działalność, przy czym uważa się za nią między innymi wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej. Prawo ubezpieczeń społecznych nie określiło wprost podstawy prawnej ubezpieczenia osób, które są członkami zarządu spółek kapitałowych i udziałowcami dominującymi. W literaturze przedmiotu (Z. H. , Zatrudnienie (się)..., s. 199) zgłoszono postulat, że do ubezpieczenia społecznego wspólnika dominującego należy stosować odpowiednio przepisy dotyczące wyłącznych udziałowców. Możliwe jest też inne rozwiązanie, odwołujące się do autonomicznej definicji pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

Dotychczasowe rozważania prowadzą do wniosku, że status pracowniczy wyłącznych wspólników spółek kapitałowych nie jest jasny. Wprawdzie w orzecznictwie przyjęto jednolite zapatrywanie na temat dopuszczalności zatrudnienia pracowniczego na stanowisku członka zarządu (podgląd ten jest niekiedy negowany w literaturze przedmiotu W. M., Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, PiP 1992, z. 10, s. 62; H. S., Charakter prawny zatrudnienia członków zarządu w spółce akcyjnej, (...) 1995, nr 1770, s. 139 i n.), to jednak nie można pominąć regulacji zawartej w art. 210 § 1 k.s.h. Przepis ten przewiduje, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Bezwzględna natura tej normy prawnej - z mocy art. 58 § 1 k.c. - z zasady powoduje nieważność czynności prawnej dokonanej między członkiem zarządu spółki i spółką, w której nie została dochowana tak określona reprezentacja spółki (S. K., Skutki zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem zasad reprezentacji spółki, (...) 2005, nr 7, s. 12.). Skutki naruszenia przepisu art. 210 § 1 k.s.h. na gruncie prawa pracy nie są już tak jednoznacznie oceniane. Przeciwstawia się odmienne argumenty. Oczywiście jest, że rozpoznając tę kwestię jedynie w oparciu o normy prawa handlowego i cywilnego należy przyjąć, iż umowa o pracę jest nieważna. Uwzględnienie jednak pracowniczej specyfiki normatywnej prowadzi do odmiennych wniosków. Początkowo Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę zawarta przez członka zarządu z naruszeniem przepisu art. 210 § 1 k.s.h. jest nieważna i nie może być konwalidowana za

pomocą czynności dorozumianych. Wskazany pogląd uzasadniano tym, że wspomniany przepis ma charakter normy *lex specialis* względem przepisu art. 3<sup>(1)</sup> § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 489/97, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 8; wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, OSNAPiUS 1998, nr 15, poz. 450; wyrok SN z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 42; wyrok SN z dnia 4 lipca 2007 r., I PK 12/07, LEX nr 332891.). Doszło jednak do konwersji stanowiska Sądu Najwyższego. Przyjęto, że zawarcie przez spółkę z o.o. z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem (Wyrok SN z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNAPiUS 2005, nr 10, poz. 145; wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010, nr 23-24, poz. 283; wyrok SN z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, LEX nr 512998; wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 77.). Uwzględniając uwagi krytyczne do wskazanej linii orzeczniczej (M. G. Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik *per facta concludentia*, (...) 2010, nr 9, s. 11.), można wyrazić pogląd, że nie stanowią one wystarczającej przyczyny do odrzucenia pragmatycznego stanowiska zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy.

Zgodnie z art. 151 k.s.h. spółkę z o.o. może utworzyć jedna lub więcej osób (analogiczne rozwiązanie przewiduje art. 301 k.s.h. dla spółek akcyjnych). Zatem, wspólnik chcący pełnić funkcję członka zarządu może być jedynym udziałowcem albo współudziałowcem. Dodatkowo przepis art. 201 § 2 k.s.h. stanowi, że zarząd spółki z o.o. może się składać z jednego lub większej liczby członków (identyczną treść zawiera art. 368 § 2 k.s.h. odnośnie do spółki akcyjnej). Zestawienie przepisów prowadzi do wniosku, że zatrudnienie wspólnika w charakterze członka zarządu może zachodzić w różnych konfiguracjach.

Na początek warto przyjrzeć się sytuacji, w której jedyny wspólnik spółki kapitałowej zostaje jedynym członkiem zarządu. Taka konstrukcja prawna jest dopuszczalna na gruncie prawa handlowego. Mogłoby się wydawać, że również na gruncie prawa pracy nie ma przeciwwskazań prawnych do zawarcia w takiej sytuacji umowy o pracę. Można argumentować, że zarówno wspólnik, jak i spółka mają odrębną osobowość prawną. Zatem, to przeciwstawienie podmiotowości spółki i wspólnika w zakresie powiązań organizacyjnych i majątkowych czyni zawierane przez nich stosunki prawne klarownymi (A. Kisielewicz, glosa do wyroku NSA z dnia 8 lipca 1998 r., III SA 1686/97, OSP 1999, z. 11, poz. 194.). Sąd Najwyższy, oceniając takie stany faktyczne, słusznie podjął wątpliwość co do możliwości zawierania stosunków pracy w sytuacji, gdy ma on połączyć jedynego wspólnika i spółkę, przy czym przedmiotem więzi pracowniczej mają być obowiązki jednoosobowego członka zarządu. W uchwale z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 227, SN stwierdził, że umowa o pracę zawarta pomiędzy jednoosobową spółką z o.o. - działającą przez wspólnika będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu - a tym wspólnikiem, jest nieważna. Podobne stanowisko było wyrażane również w latach późniejszych (wyrok SN z dnia 16 kwietnia 1997 r., II UKN 69/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 54; wyrok SN z dnia 1 kwietnia 1998 r., II UKN 518/97, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 219; wyrok SN z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS-wkl. 1999, nr 4, poz. 5.). Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. przy zawieraniu umów między spółką a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Ustawodawca w § 2 tego artykułu (dodanym do k.s.h. z dniem 15 maja 2004 r.) przewidział, że w przypadku gdy wspólnik, o którym mowa w art. 173 § 1 (jedyny wspólnik spółki), jest zarazem jedynym członkiem zarządu, przepisu § 1 nie stosuje się. Czynność prawna między tym wspólnikiem a reprezentowaną przez niego spółką wymaga formy aktu notarialnego. O każdorazowym dokonaniu takiej czynności prawnej notariusz zawiadamia sąd rejestrowy, przesyłając wypis aktu notarialnego. Podana regulacja wskazuje, że umowy między jedynym wspólnikiem spółki, który jest równocześnie jednoosobowym członkiem zarządu, są zawierane na zasadach ogólnych. Czyli, osoba będąca jednocześnie wyłącznym wspólnikiem i jednoosobowym członkiem zarządu nie musi przy zawieraniu umów ze spółką powoływać pełnomocnika. Przy zawieraniu takich umów nie będzie konieczny udział rady nadzorczej. Powstaje zatem pytanie, czy przedstawiona regulacja prawna odnosi się również do umowy o pracę. Sąd Najwyższy, jeszcze przed wspomnianą nowelizacją kodeksu spółek handlowych, w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 17, poz. 320 (podobnie także wyrok SN z dnia 1 kwietnia 1998 r., II UKN 518/97, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 219; wyrok SN z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS-wkl. 1999, nr 4, poz. 5; wyrok SN z dnia 30 listopada 1999 r., II UKN 224/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 206.), stwierdził, że umowa o pracę zawarta w imieniu jednoosobowej spółki z o.o. z jej prezesem przez pełnomocnika, któremu udzielił on



pełnomocnictwa do zawarcia tej czynności jako nadzwyczajnemu zebraniu wspólników, w skład którego wchodził jako jedyny wspólnik - jest nieważna. Analogiczne rozstrzygnięcie zapadło odnośnie do prokurenta w wyroku SN z dnia 30 kwietnia 1997 r., II UKN 82/97, OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 217. Sąd Najwyższy wskazał, że wspólnik spółki z o.o., będący jednocześnie jej jednoosobowym zarządem, nie może upoważnić prokurenta do zawarcia umowy o pracę ze sobą jako mocodawcą. Przedstawione orzecznictwo wskazuje na niedopuszczalność zatrudnienia pracowniczego członka zarządu w sytuacji, gdy jest on jednocześnie jedynym udziałowcem spółki kapitałowej (K. W., *Zatrudnianie wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. (działającego przez pełnomocnika) przez spółkę*, (...) 1999, nr 1, s. 29-30.). Argumentów za przyjęciem takiego rozwiązania jest kilka.

Po pierwsze, o nieważności umów zawieranych we wskazanych warunkach decyduje okoliczność, że są one nawiązywane „z samym sobą”. Po drugie, zatrudnianie członka zarządu ma na celu obejście przepisów ustawowych (art. 58 § 1 k.c.) lub stanowi czynność dokonywaną dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Po trzecie, dochodzi tu kwestia niewłaściwej reprezentacji spółki w stosunkach pomiędzy nią a członkiem jednoosobowego zarządu.

Na wskazane zastrzeżenia zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w omówionych orzeczeniach. Rygorystyczne stanowisko w tym zakresie jest akceptowane, choć pojawiły się głosy sugerujące jego złagodzenie (w wyroku z dnia 23 lipca 1998 r., I PKN 245/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 517, SN dostrzegł, że pełnienie przez jedynego wspólnika funkcji zarządu spółki z o.o. nie stanowi podstawy do zawarcia więzi pracowniczej, jednak może być przedmiotem ważnej umowy cywilnoprawnej i zrodzić stosunek zatrudnienia oparty na przepisach prawa cywilnego lub handlowego.). W literaturze przedmiotu można odnaleźć stanowiska głoszące, że przyjmowanie w każdym przypadku a priori nieważności umowy o pracę zawartej pomiędzy jednoosobową spółką z o.o. a jej wyłącznym wspólnikiem-członkiem jednoosobowego zarządu, jest nieuzasadnione (T. D., *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jednym wspólnikiem – członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o.* (...) 2000, nr 11 i 12.). Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 397 wskazał, że uznanie umowy o pracę pomiędzy spółką z o.o. a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu, zawartej z zachowaniem wymagań określonych w art. 210 k.s.h, za nieważną z uwagi na sprzeczność z prawem, jako zmierzającą do obejścia prawa lub pozorną, wymaga oparcia takiej oceny na ustaleniach faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia umowy, celów do jakich strony zmierzały oraz rodzaju wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Również w wyroku z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139, Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwe jest zawarcie przez jedynego akcjonariusza spółki akcyjnej umowy o pracę, jeżeli reprezentuje ją właściwy organ, a powstały stosunek prawny charakteryzuje się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy. W razie braku cech stosunku pracy, możliwe jest przyjęcie, że strony łączy umowa prawa cywilnego.

Po przeprowadzeniu analizy orzecznictwa i literatury przedmiotu widać, że utrwalony i akceptowany jest pogląd, zgodnie z którym osoba będąca jednocześnie wyłącznym udziałowcem i jednoosobowym zarządem spółki kapitałowej nie może być zatrudniona na podstawie umowy o pracę - taka więź prawna dotknięta jest nieważnością. Zapatrywania tego nie zmienia również dokonana w dniu 15 stycznia 2004 r. nowelizacja art. 210 k.s.h. Dodany § 2 odnosi się jedynie do formy czynności prawnych dokonywanych przez jednoosobową spółkę z o.o. z jej jedynym wspólnikiem, będącym członkiem zarządu. Natomiast kwestię dopuszczalności zawierania umów o pracę regulują przepisy prawa pracy, które nie uległy zmianie w tym zakresie (R. S., *Umowy pracownicze w jednoosobowej spółce z o.o.*, Pr. Pracy 2004, nr 12, s. 26-28.). Powyższy wywód uzmysławia również, że nieważność stosunku pracy jest rozwiązaniem wyjątkowym, co oznacza, że skutku tego nie można automatycznie zastosować do sytuacji zbliżonych, jednak nie identycznych.

W tym miejscu wypada przypomnieć, że M. W. (1) nie posiadała statusu wyłącznego wspólnika. Przyjmując nadal założenie Sądu pierwszej instancji (które jest kwestionowane w apelacji) należy podkreślić, że była ona co najwyżej współuprawnioną (wraz ze swoim mężem) do wszystkich udziałów. Samodzielnie nie można jej określać jako wspólnika. Oznacza to, że przedstawione dotychczas poglądy nie mogą zostać do niej automatycznie zastosowane. Zachodzi zatem konieczność podjęcia dalszych poszukiwań.

W doktrynie i orzecznictwie wypowiedziano się co do innej sytuacji, w której umowę o pracę nawiąże jednoosobowy wspólnik, przy czym powierzone zostaną mu obowiązki członka wieloosobowego zarządu. Analogiczne kontrowersje mogą powstać przy zatrudnieniu wspólnika dominującego. Interpretacja zatrudnienia jedynego lub dominującego wspólnika w wieloosobowym zarządzie wywołała rozbieżności w orzecznictwie, czego ilustracją jest zestawienie orzecznictwa Sądu Najwyższego. Interesujące są konkluzje zawarte w wyroku SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, z. 12, poz. 177 (podobnie także wyrok NSA w B. z dnia 8 kwietnia 1999 r., SA/Bk 94/98, M. Pod. 1999, nr 11, poz. 3.). W sprawie tej w dwuosobowej spółce z o.o. jednoosobowy zarząd sprawował wspólnik posiadający przeważającą liczbę udziałów. Sąd Najwyższy stwierdził, że poglądy wyrażone wobec jedynego wspólnika spółki z o.o. nie mogą być mechanicznie przenoszone na spółki z udziałem dwóch lub więcej wspólników, czyli na sytuacje, w których status wykonawcy pracy jest powiązany ze statusem właściciela kapitału, co we współczesnym prawie pracy nie jest już ewenementem, nawet jeśli skądinąd oczekuje się, że te zasadniczo różne role społeczne będą pozostawać w stanie względnej równowagi. Sąd Najwyższy argumentował, że własność większościowego udziału, czy też kontrolnego pakietu akcji, sama przez się nie uzasadnia kwestionowania pracowniczego charakteru zatrudnienia takiego wspólnika lub akcjonariusza, chociaż skala owej większości (przewagi) bądź kontroli, jak też sposób ich wykorzystywania, mogą w okolicznościach konkretnego przypadku usprawiedliwiać ocenę, że status wykonawcy pracy został „wchłonięty” przez status właściciela kapitału, co na płaszczyźnie społeczno-ekonomicznej, a w konsekwencji także na płaszczyźnie prawnej, przenosiłoby daną osobę poza obręb „świata pracy najemnej”. Podobne poglądy wyrażono co do jednoosobowej spółki kapitałowej, w której jednym z członków zarządu został jej wspólnik. Podkreślono (M. G., Związki prawa handlowego..., s. 1; R. S., Zatrudnienie członków zarządu w spółkach kapitałowych, Pr. Pracy 1999, nr 8, s. 10.), iż wydaje się dopuszczalne zatrudnienie na podstawie stosunku pracy jedynego wspólnika spółki z o.o., jednak należałoby powierzyć część zarządu tej spółki osobie trzeciej, tak by wspólnik-pracownik nie łączył funkcji właściciela kapitału z funkcjami zarządcy. Nadto, pracownik taki musi dodatkowo spełniać warunki właściwe dla stosunku pracy. Bardziej rygorystycznie zapatrywanie zaprezentował SN w wyroku z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997, nr 20, poz. 404. Stwierdził, że nieważna jest umowa o pracę, którą jedyny wspólnik spółki z o.o. i zarazem prezes jej dwuosobowego zarządu (sprawowanego wraz z małżonkiem) zawarł z tą spółką za pośrednictwem pełnomocnika ustanowionego przez siebie, działającego w charakterze zgromadzenia wspólników. Główną przyczyną takiego stanowiska było przyjęcie koncepcji szerokiego rozumienia pojęcia umowy „z samym sobą”. Wprawdzie umowę o pracę zawarła z jednej strony osoba fizyczna (wspólnik), zaś z drugiej spółka posiadająca odrębną osobowość prawną, jednak w jej imieniu działał, zgodnie z art. 210 k.s.h., pełnomocnik powołany przez zgromadzenie wspólników, w którego składzie znajdował się jedynie wspomniany wspólnik. Idea szerokiego pojmowania konstrukcji umowy z samym sobą ma większą liczbę zwolenników (J. S., I. M., Naruszenie zasad reprezentacji spółki z o.o. w stosunkach z członkami zarządu PiP 1997, z. 3, s. 68; A. K., Zakaz dokonywania czynności prawnych „z samym sobą” a jednoosobowa spółka z o.o., PiP 1991, z. 1, s. 55.).

W stosunku do wnioskodawczyni nie można posiłkować się orzecznictwem dotyczącym jednoosobowego (dominującego) wspólnika wchodzącego w skład zarządu. Wynika to z tego, że skarżąca nie piastowała tego rodzaju funkcji. Dyskusyjne jest również uznanie jej za „wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością” w rozumieniu art. 8 ust 6 pkt 4 ustawy systemowej i art. 156 k.s.h. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych podlegają wykładni zawężającej, szczególnie gdy regulują sytuację prawną płatników składek (w tym wypadku zastosowanie ma zasada *in dubio pro tributario*). Oznacza to, że nie można uznawać osoby współuprawnionej do udziału, nie realizującej samodzielnie uprawnień korporacyjnych (nie figurującej w umowie spółki i nie wykazanej w rejestrze KRS), za „jednoosobowego wspólnika”. Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że art. 8 ust 6 pkt 4 ustawy systemowej podlega wykładni językowej. Przepis w ujęciu podmiotowym wskazuje na „wspólnika”. Problem w tym, że prawo spółek handlowych rozróżnia wspólnika i współuprawnionego do udziału. O ile na gruncie prawa handlowego dopuszcza się mnogość podmiotów stanowiących „wspólnika” (nawet, gdy jest on wspólnikiem jednoosobowym), o tyle w prawie ubezpieczeń społecznych konieczna jest indywidualizacja, gdyż to konkretna osoba (a nie grupa) ma podlegać ubezpieczeniu społecznemu. Wynika z tego, że tylko jeden „wspólnik jednoosobowej spółki” mieści się w kategorii podmiotów wskazanych w art. 8 ust 6 pkt 4 ustawy systemowej. W rezultacie kierując się wykładnią językową, a także funkcjonalną (odnoszącą się do celu objęcia ubezpieczeniem osób nie świadczących pracy, a posiadających

majątek) nie ma możliwości traktowania wnioskodawczyni jako „współuprawnionej” w kategorii osoby podlegającej ubezpieczeniu z art. 8 ust 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust 1 pkt 5 ustawy systemowej. Sąd pierwszej instancji nie rozważał tej kwestii deklarując, że „do M. W. (1) jako uprawnionej z udziałów w spółce (...) sp. z o.o. odnosić należy wszystkie rozważania dotyczące jedynego udziałowca spółki”.

Bilansując dotychczasowe rozważania należy dojść do wniosku, że umowa o pracę apelującej nie jest nieważna z uwagi na zawarcie jej „z samym sobą”. Nie można również przyjąć, że skarżąca podlega ubezpieczeniu społecznemu na podstawie art. 8 ust 4 pkt 6 w związku z art. 6 ust 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Spostrzeżenia te są ważne, gdyż racje te stanowią fundament odmowy statusu pracowniczego dla jednoosobowego wspólnika spółki kapitałowej. Oznacza to, że zakwestionowanie reżimu pracowniczego wobec M. W. (1) może nastąpić wyłącznie przy niewystępowaniu cech charakterystycznych dla zobowiązania pracowniczego.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że „nieistnienie umowy o pracę” w przedmiotowej sprawie podyktowane zostało brakiem podporządkowania pracowniczego. Założenie to zostało przyjęte a priori bez dokonania stosowanych ustaleń faktycznych. Sąd postawił generalną tezę, zgodnie z którą współuprawniony do udziałów nie wykonuje pracy pod kierownictwem zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Twierdzenie to jest fałszywe.

Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych. W wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPIUS 2001, nr 1, poz. 18, Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94.). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie „podporządkowanie autonomiczne” należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią (por. M. Gersdorf, Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia, PiZS 1993, nr 9, s. 53.). Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209). Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne (wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67; postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366.). W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł (szerzej: A. K., Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego (w:) Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora A. K. (3), red. Z. Niedbała, W. 2010.). Akceptując koncepcję podporządkowania autonomicznego pracownika, wypada zwrócić uwagę, że może ona doprowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Podporządkowanie pracownika w stosunku pracy, glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, GSP-Prz.Orz. 2009, t. 1, s. 127-134, M. Raczkowski, O podporządkowaniu autonomicznym – krytycznie (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26-28 maja 2011 r., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 132-133.). Oznacza to, że do przedstawionej modyfikacji kierownictwa pracodawcy należy podchodzić ostrożnie i dopuszczać ją w wyjątkowych (uzasadnionych) przypadkach. Nie wydaje

się jednak rozsądne wyłączenie z założenia ze sfery pracowniczej osób, które kumulują aspekt majątkowy i zarobkowy. Zakwestionowanie rodzaju zatrudnienia z tego powodu może nastąpić wyjątkowo, gdy jednoznacznie czynnik „kapitału” determinuje wykonywanie pracy podporządkowanej. W przypadku wnioskodawczynie założenie to jest wysoce dyskusyjne. Zakładając nawet, że jest ona współuprawnioną do udziałów (co Sąd odwoławczy konsekwentnie i tymczasowo na potrzeby rozważań przyjmuje) nie sposób uznać, iż współwłasność udziałów uniemożliwia powstania więzi odpowiadającej stosunkowi pracy. Z dostępnych danych wynika, że praca apelującej nie była ukierunkowana na zadania powiązane ze sferą organizacyjną, czy też zarządczą spółki. Zważywszy na wysokość kapitału zakładowego trudno też uznać, że praca świadczona przez ubezpieczoną dotyczyła zarządzania majątkiem spółki. Rola M. W. (1) miała charakter wykonawczy, podlegała ona regułą ustalonym przez zarząd spółki, a jej praca nastawiana była na bieżącą działalność osoby prawnej. W tych warunkach, według znanych okoliczności (które mogą ulec zmianie przy ponownym rozpoznaniu sprawy), nie przekonuje stanowisko, że połączenie „kapitału” z „pracę” wyklucza zawarcie ważnej umowy o pracę.

Kontynuując ten wątek, trzeba dodatkowo wskazać, że relacja zachodząca między pracą a kapitałem została w orzecznictwie uwypuklona w stosunku do wspólników będących jednocześnie członkami zarządu (co wnioskodawczynie nie dotyczy). Przyjmuje się w tych wypowiedziach, że status pracowniczy osób wykonujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełniania przez nich cech pracownika określonych w art. 22 § 1 k.p., lecz z woli ustawodawcy o włączeniu tej grupy osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy, przy zachowaniu podstawowego założenia prawa pracy, jakim jest rozdzielenie pracy i kapitału oraz wykonywania w stosunku do tych osób czynności z zakresu prawa pracy przez inne podmioty. Swoista symbioza pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy i kapitału jest sprzeczna z aksjologią prawa pracy, opartą zasadniczo na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy. W konsekwencji, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie. W społeczno-ekonomicznej pozycji jedyne go wspólnika prowadzącego sprawę swojej spółki status wykonawcy pracy jest zdominowany przez status właścicielski w takim stopniu, że staje się jedynie jego funkcjonalnym elementem, służącym jego kompleksowej obsłudze na rynku kapitałowym. Przy wykonywaniu takiej pracy jedyny wspólnik nie tylko nie wykonuje poleceń swojego pracodawcy, ale jest też od niego niezależny ekonomicznie i dyktuje mu sposób działania, co wykracza poza najszerzej nawet pojęty model stosunku pracy (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258; wyrok SN z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639.). Przedstawiony pogląd nie można automatycznie przenieść na sytuację prawną osoby będącej jedynie „współuprawnionym do udziału”, a przy tym nie wchodzącej w skład organów spółki.

Spoglądając na zagadnienie z innej strony wypada podkreślić dwie okoliczności. Wnioskodawczynie została zatrudniona w charakterze dyrektora regionalnego (Sąd pierwszej instancji nie poczynił jednak ustaleń w jakim zakresie sposób świadczenia pracy pozwala na zdefiniowanie podlegania wnioskodawczynie kierownictwu pracodawcy), a nadto posiadała status osoby współuprawnionej do udziałów w spółce (...) (założenie to na potrzeby dalszych rozważań zostaje podtrzymane). W tych warunkach nie jest wykluczone, że dopuszczalność objęcia wnioskodawczynie reżimem pracowniczym znajduje uzasadnienie w koncepcji podporządkowania autonomicznego. Przesądzenie tej kwestii wymaga jednak szczegółowych ustaleń i rozważenia prawnego, co w sprawie nie nastąpiło.

Sąd pierwszej instancji in concreto nie przesądził, czy właściwości „podporządkowania” zachodziły w przypadku wnioskodawczynie. Alternatywą dla dominacji aspektu związanego z „kapitałem” jest przecież przyjęcie, że jej uprawnienia właścicielskie (współuprawnienie do udziałów) osłabiają jedynie występowanie kierownictwa pracodawcy, jednak go nie wyłączają. W rezultacie nie jest wykluczone, że M. W. (1) świadczyła pracę w ramach podporządkowania autonomicznego.

Podążając za tą myślą trzeba odnotować, że aktualne orzecznictwo nie jest tak radykalne w sytuacji zatrudnienia pracowniczego w dwuosobowej spółce z o.o. (co wydaje się najbardziej zbliżone do sytuacji wnioskodawczynie). W wyroku SN z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436, nie odwołano się do dominacji statusu właścicielskiego w sytuacji, gdy dwóch wspólników zawarło umowy o pracę, przy czym ich przedmiotem było

wykonywanie pracy związanej z działalnością handlową i produkcyjną spółki (wspólnicy ci byli jednocześnie członkami zarządu). Sytuacja wnioskodawczyni wydaje się podobna do tego stanu faktycznego. Wprawdzie w spółce (...) występował tylko jeden wspólnik, jednak (podtrzymując nadal poczynione założenie) oboje małżonkowie byli współuprawnionymi do udziałów w spółce. Zatrudnienie M. W. (1) nie wiązało się z kwestią organizacyjną (nie weszła ona w skład organów), ale miało charakter służebny względem bieżącej działalności spółki.

Sumą przedstawionych spostrzeżeń jest konkluzja, że zależności organizacyjne i korporacyjne występujące w prawie spółek nie pozostają obojętne dla oceny rodzaju zatrudnienia. Poza ogólnymi regułami typizacji modelu umownego zachodzi konieczność uwzględnienia czynników niemieszczących się w klasycznej typologii odwołującej się do cech charakterystycznych umowy o pracę. Wprowadzenie owej dodatkowej zmiennej, zważywszy na znaczną liczbę konfiguracji zachodzących pomiędzy liczbą wspólników oraz liczbą osób w zarządzie, jest przyczyną braku klarowności przy ocenie występowania cech właściwych dla więzi pracowniczej. Teza, że pracowniczy model świadczenia pracy, co do zasady, jest atypowy dla pracy członków zarządów i jedynych lub dominujących wspólników, współuprawnionych do udziałów nie jest pozbawiona racji. Nie oznacza to jednak, że w każdym wypadku zachodzi konieczność negocjowania istnienia stosunku pracy. Jest jasne, że statusu takiego nie można przyznać wyłącznemu wspólnikowi zatrudnionemu w jednoosobowym zarządzie spółki. Na aprobatę zasługuje również stanowisko, że dopuszczalna jest więź pracownicza na stanowisku członka zarządu. Zastrzec przy tym wypada, że fundamentem stosunku pracy w tym przypadku nie jest występowanie cech właściwych dla zatrudnienia podporządkowanego, ale swoboda kontraktowa kształtowana wolą stron. Wskazane sytuacje nie wypełniają zbioru możliwych rozwiązań. Wydaje się, że przy zatrudnieniu wspólników (współuprawnionych do udziałów) zachodzi konieczność indywidualizacji ich sytuacji prawnej. Cechą relewantną, uzasadniającą eliminację występowania stosunku pracy, jest eskalacja relacji właścicielskiej związanej z posiadanymi udziałami. Zasadnie podkreśla Sąd Najwyższy, że dominacja tego aspektu w konkretnym stanie faktycznym eliminuje dopuszczalność występowania pracowniczego modelu zatrudnienia. Występowanie pracy podporządkowanej jest deprecjonowanie w sytuacji, gdy wyłączny lub dominujący wspólnik pełni funkcję członka zarządu. Wydaje się, że pozostaje bez znaczenia, czy zarząd jest jedno, czy wieloosobowy. Oddziaływanie czynnika właścicielskiego z reguły deklasuje relacje organizacyjne zachodzące w spółce. Prymat aspektu korporacyjnego nad organizacyjnym wynika z tego, że w podmiotach prawa handlowego występuje dependencja pomiędzy funkcją zarządczą a właścicielską. Transponując to na grunt prawa pracy jest jasne, że pozycja prawna i faktyczna jedyne lub dominującego wspólnika jest determinująca dla spółki, co w relacji pracownik – pracodawca jest pojęciowo wykluczone. Ocena sytuacji nie jest jednak już tak klarowna, jeśli dochodzi do zatrudnienia małżonka jedyne wspólnika spółki kapitałowej. W tym wypadku a casu de casu konieczne jest przesądzenie, czy sposób świadczenia pracy nawiązywał do „kierowniczego” modelu zatrudnienia, czy też abstrahował od niego. Osobną kwestią pozostaje wpływ aspektu właścicielskiego na powyższą kwalifikację. Sąd pierwszej instancji głosząc rozwiązania uniwersalne uchylił się od podjęcia rozważań w tym zakresie, co nie może zostać niezauważone w obliczu wniesienia środka zaskarżenia.

W konsekwencji za błędne należy uznać stanowisko Sądu pierwszej instancji, po pierwsze, że sytuację prawną wnioskodawczyni należy z założenia zrównać z sytuacją jedyne udziałowca spółki kapitałowej, a po drugie, że jej praca w każdym przypadku nie była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Oznacza to, że fundament, na którym Sąd pierwszej instancji oparł zaskarżony wyrok okazał się niewystarczający. Odstąpienie od szczegółowych rozważań dotyczących relacji zachodzących między statusem właścicielskim wnioskodawczyni (kwestionowanym w apelacji) a jej pozycją pracowniczą, jak również odejście od rozważania występowania w jej zatrudnieniu czynnika władczego (kierownictwa pracodawcy) doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy. Uzasadnia to podjęcie przez Sąd odwoławczy decyzji o uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania (art. 386 § 4 k.p.c.).

Zastosowanie rozwiązania kasatoryjne wynika również z innych kwestii o różnicowanym charakterze. Najdalej idącą jest sprawa reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...). Posiada ona w procesie status zainteresowanego. Nie można przeoczyć, że w przedmiotowym postępowaniu rozpoznawane były dwie decyzje. O ile w sporze dotyczącym podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu D. W. nie posiada statusu strony (status ten posiada ZUS, wnioskodawczyni i spółka z o.o.), o tyle w postępowaniu z odwołania od decyzji odnoszącej się do ubezpieczenia

z racji wystąpienia współpracy układ podmiotowy ulega konwersji. Stronami tego procesu są M. W. (1) i D. W.. Wspólne rozpoznanie odwołań od dwóch decyzji sprawia, że możliwy jest konflikt interesów (...) Spółka z o.o. Wynika to stąd, że pierwsza decyzja zawiera rozstrzygnięcie negatywne a druga pozytywne. Sąd rozpoznawczy jest władny układ ten zmienić, co wprost przekłada się na prawa i obowiązki uczestników. Ostatecznie połączenie do wspólnego rozpoznania odwołań dotyczących przedmiotowych decyzji prowadzi do powstania sytuacji zbieżnej z opisaną w art. 210 § 1 k.s.h. Wprawdzie w ujęciu materialnoprawnym (zob. szczegółowe rozważania zawarte w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 9 maja 2014 r., I UK 403/13, LEX nr 1738477) nie dochodzi do powstania sporu między członkiem zarządu a spółką, to jednak z punktu widzenia procesowego konieczne jest rozgraniczenie konkurencyjnej roli procesowej w jakiej występuje D. W.. Uwagi te były potrzebne, gdyż w protokole rozpraw przeprowadzonych przed Sądem pierwszej instancji rozróżnienie to nie jest klarowne.

Pozostaje do omówienia jeszcze jeden problem. Organ rentowy negując ubezpieczenie pracownicze wnioskodawczyni uznał jednocześnie, że jest ona osobą współpracującą. Pewne jest, że obie decyzje organu rentowego pozostają względem siebie w zależności. Nie jest jednak tak, że zbiór możliwych rozwiązań został wyczerpany. N. ubezpieczeniu pracowniczemu wcale nie przesądza istnienia ubezpieczenia z tytułu współpracy. W rezultacie za schematyczny należy uznać zabieg Sądu pierwszej instancji, polegający na zanegowaniu statusu pracowniczego M. W. (3) i automatycznym powiązaniu go z konstrukcją przewidzianą w art. 8 ust 11 ustawy systemowej. Stereotyp ten wynika ze zignorowania strony podmiotowej zatrudnienia. Oczywiście jest, z jednej strony, że wnioskodawczyni połączyła się umową o pracę ze spółką posiadającą osobowość prawną (a nie ze swoim mężem, co dawałoby podstawę do zastosowania art. 8 ust 2 ustawy systemowej), a z drugiej, że zakwalifikowanie ubezpieczonej jako osoby współpracującej nie jest możliwe bez wykazania, że „współpracowała ona przy prowadzeniu pozarolniczej działalności” męża (którego nie można utożsamiać ze spółką (...)). W tym miejscu wypada pochylić się nad relacją zachodzącą między art. 8 ust 11 a art. 8 ust 6 pkt 4 ustawy systemowej.

Z przepisu art. 6 ust 11 pkt 5, art. 11 ust 2 i art. 12 ust 1 ustawy systemowej wynika, że osoby prowadzące działalność pozarolniczą podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Z przepisu art. 8 ust 6 ustawy systemowej można się dowiedzieć, że kategoria ta nie jest jednorodna. W jej skład wchodzi osoby, które wykonują pracę zarobkową (prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą, są twórcami i artystami, wykonują wolny zawód, prowadzi publiczną lub niepubliczną szkołę). Prawodawca uznał również za prowadzących działalność pozarolniczą wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej i partnerskiej. Grupa ta nie jest koherentna. Jasne jest, że wspólnicy spółek osobowych co do zasady wykonują pracę zarobkową, co usprawiedliwia objęcie ich ubezpieczeniem. Inaczej jest ze wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Osoba ta nie musi wykonywać pracy zarobkowej. Jej rola ogranicza się do pokrycia udziałów. Oznacza to, że określenie „prowadzący pozarolniczą działalność” jest względem niej nieadekwatne. Wprawdzie nie ma wątpliwości, że wolą ustawodawcy było objęcie omawianych osób ubezpieczeniem społecznym, zaliczając je do kategorii osób wymienionych w art. 8 ust 6 ustawy systemowej. Zabieg ten nie oznacza, że w ujęciu czynnościowym osoby te na swój rachunek prowadzą działalność zarobkową. Zakładając, że wspólnik spółki jednoosobowej podejmuje jakąkolwiek aktywność (która wcale nie musi wystąpić) to jej beneficjentem jest spółka, która posiada osobowość prawną. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli zacznie się rozważać możliwość współpracowania z tego rodzaju wspólnikiem. Jedną z przesłanek kształtujących definicję osoby współpracującej, zgodnie z art. 8 ust 11 ustawy systemowej jest jej współpracowanie przy prowadzeniu działalności pozarolniczej. Ziszczenie się tego warunku wymaga aktywności ukierunkowanej na wsparcie osoby wymienionej w art. 8 ust 6 ustawy. O ile można wyobrazić sobie tego rodzaju kooperację w przypadku osób wymienionych w art. 8 ust 6 pkt 1,2,3,5 ustawy, o tyle trudności pojawiają się przy nakreśleniu współpracy z jednoosobowym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Skoro faktycznie (nie prawnie) nie prowadzi on żadnej działalności pozarolniczej, to trudno uznać, że osoba mu najbliższa współpracuje przy niej.

Wskazane powyżej uwagi prowadzi do powstania istotnego zagadnienia prawnego. Możliwe jest stanowisko odwołujące się do reguły *lege non distinguente nec nostrum distinguere*. Interpretator nie powinien doszukiwać się rozróżnienia tak gdzie nie wprowadza go sam prawodawca. Kierując się tą optyką rozsądne byłoby przyjęcie,

że możliwa jest współpraca z jednoosobowym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Biorąc jednak pod uwagę miejsce i funkcję art. 8 ust 6 ustawy nie można wykluczyć, że nie determinuje on w każdym przypadku dopuszczalności współpracy z osobą uznana za prowadzącą działalność pozarolniczą. Przepis ten ma właściwości podmiotowe, jego rolą kończy się na enumeratywnym wyliczeniu osób, które z punktu widzenia art. 6 ust 1 pkt 5, art. 11 ust 2 i art. 12 ust 1 ustawy systemowej podlegają ubezpieczeniom społecznym. Oznacza to, że nie modyfikuje on zakresu desygnatów art. 8 ust 11 ustawy. Status osoby współpracującej jest samodzielnym tytułem do ubezpieczenia. Ważne jest również, że definicja, która posłużył się w tym przepisie ustawodawca ma charakter podmiotowo-przedmiotowy. Wskazuje na to układ przesłanek, polegający na wymienieniu bliskich prowadzącemu działalności pozarolniczą (aspekt podmiotowy) i zastrzeżeniu, że mają one prowadzić z nim wspólne gospodarstwo domowe i współpracować przy prowadzeniu działalności (czynnik przedmiotowy). Oznacza to, że podmiotowy zakres art. 8 ust 6 ustawy nie ma wpływu na sferę przedmiotową wskazaną w art. 8 ust 11 ustawy.

Ważąc przeciwstawne argumenty wydaje się, że bardziej przekonujące jest drugie z zaprezentowanych stanowisk. W rezultacie należy dojść do wniosku, że nie jest możliwe podjęcie współpracy z jednoosobowym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wynika to z tego, że wspólnik ten mimo, że został objęty ubezpieczeniem w istocie nie prowadzi żadnej działalności, przy której można byłoby współpracować. Przyjęcie takiego stanowiska sprawia, że jedna z decyzji organu rentowego zaskarżona w niniejszej sprawie jest wadliwa. Zakład Ubezpieczeń Społecznych błędnie przyjął, że wnioskodawczyni jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność u płatnika składek D. W. podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu od dnia 2 września 2013 r. Stanowisko Sądu pierwszej instancji aprobujące przeciwną wersję jest nie do przyjęcia również z innego powodu. Oczywiście jest przecież, że M. W. (1) połączyła się więzią zobowiązaniową z (...) sp. z o.o. (jako osobą prawną) a nie ze swoim mężem. W rezultacie zaakceptowanie zapatrywania Sądu pierwszej instancji doprowadziłoby do przełamania klarownej woli ubezpieczonej. Prawo ubezpieczeń społecznych szanuje konstytucyjną zasadę wolności wyboru pracy (art. 65 ust 1 Konstytucji RP). Jego rolą jest co najwyżej korygowanie wyborów, jeśli dokonane zostały dla pozorów. W rozpoznawanej sprawie brak jakichkolwiek podstaw do twierdzenia, że beneficjentem wykonywanej przez M. W. (1) pracy był jej mąż, a nie spółka kapitałowa, która samodzielnie występuje w obrocie prawnym. Również z tej przyczyny nie można zaakceptować stanowiska organu rentowego i Sądu pierwszej instancji.

Kończąc rozważania dotyczące relacji zachodzącej między art. 8 ust 11 a art. 8 ust 6 pkt 4 ustawy systemowej wypada wspomnieć, że dopuszczalne jest łączenie w ramach jednego tytułu ubezpieczenia prowadzenia działalności pozarolniczej w odmiennej postaci. Oznacza to, że jednoosobowy wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może jednocześnie prowadzić pozarolniczą działalność gospodarczą (art. 8 ust 6 pkt 1 ustawy). W takim wypadku współpraca przy tego rodzaju działalności nie jest wykluczona. Kwestii tej Sąd pierwszej instancji nie rozważał. Ma ona jednak znaczenie tylko wówczas, jeśli doszłoby do zanegowania pracowniczego tytułu ubezpieczenia (wniosek ten wynika z art. 9 ust 1 ustawy systemowej).

Sumą dokonanego wyводу są co najmniej dwie konstatacje. Po pierwsze, w aktualnie znanych okolicznościach faktycznych brak jest podstaw do uznania, że wnioskodawczyni podlega ubezpieczeniom społecznym jako osoba współpracująca. Po drugie, jasne jest, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sporu. Stan ten polega bowiem na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego. Oznacza to niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II KKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00, OSNAPiUS 2002, nr 17, poz. 409, z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 46; z dnia 12 lutego 2002 r., I KKN 486/00, OSP, 2003 nr 3, poz. 36; z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LexPolonica nr 405129; z dnia 24 marca 2004 r., I CK 505/03 Monitor Spółdzielczy 2006, nr 6, s. 45 oraz z dnia 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 199; zob też T. W., W kwestii właściwej interpretacji art. 378 § 2 k.p.c., Przegląd Sądowy 1997, nr 4, s. 35 i n.).

Sąd odwoławczy zdecydował się na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylić wyrok i sprawę przekazać Sądowi pierwszej instancji. Odnośnie decyzji dotyczącej podlegania ubezpieczeniom społecznym z racji współpracy Sąd Apelacyjny rozważał możliwość zmiany zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji organu rentowego i stwierdzenie, że

M. W. (1) nie podlega ubezpieczeniom z tego tytułu. Ostatecznie dwa argumenty zdecydowały za odrzuceniem tej opcji. Po pierwsze, skarżąca w apelacji domagała się wyłącznie uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i poprzedzających go decyzji organu rentowego w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania bezpośrednio organowi rentowemu. Kierunek ten nie współgra z zamiarem negatywnej zmiany zaskarżonej decyzji. Dodatkowo wypada odnotować, że obie decyzje rozpoznawane w sprawie pozostają w relacji interferencyjnej. Dokonując zmiany jednej z nich i przekazując sprawę do ponownego rozpoznania co do drugiej nie można mieć pewności, że ostatecznie nie dojdzie do przesądzenia, że wnioskodawczyni nie podlega żadnemu z wymienionych tytułów ubezpieczenia. Jasne jest, że rozwiązanie tego rodzaju nie jest w interesie M. W. (1). Dlatego obie decyzje powinny zostać rozstrzygnięte wspólnie, co jest możliwe tylko w przypadku uchylecia zaskarżonego wyroku w całości. Po drugie, nie można wykluczyć, że w trakcie ponownego rozpoznania sprawy Sąd pierwszej instancji pozyska dowody, że zawarta umowa o pracę miała stawić pozór podjęcia współpracy z mężem (art. 83 § 1 k.c.) jako osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą (art. 8 ust 6 pkt 1 ustawy systemowej).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji dokona wiążących ustaleń co do tego, czy udziały w spółce (...) były własnością wyłącznie D. W., jak w apelacji utrzymuje skarżąca, czy też wchodziły one w skład majątku wspólnego małżonków. Następnie, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego (w zakresie zaoferowanym przez strony), podda umowę o pracę łączącą wnioskodawczynię ze spółką weryfikacji w zakresie występowania cech charakterystycznych dla zatrudnienia pracowniczego.

W procesie tym szczególne znaczenie zapewne będzie miało określenie, czy wnioskodawczyni w trakcie procesu świadczenia pracy podlegała kierownictwu władz spółki. Trzeba przy tej ocenie pamiętać, że ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., iż pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucyjnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.). Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127). W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130). Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliżyła umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla innych reżimów prawnych. Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157). Jasne przy



tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla innych więzi prawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (Wyrok SN z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12). Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących) – zob. H. L., Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. M. – T. i T. Z., W. 2006, s. 130, A. M., Glosa do wyroku SN z dnia 26.03.2008 r., G. Studia (...) 2009, nr 2, s. 103. Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398). Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. G., Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy, (...) 1997, nr 7-8, s. 41-42, M. P., Umowa zlecenia a umowa o pracę, Pr. Pracy 1998, nr 10, s. 11). W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Wiążąco cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego (M. G., Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich, (...) 2003, nr 10, s. 17). Formułując tę tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje przy innych zobowiązaniach. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście wyróżniającą stosunek pracy (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przedstawione założenia Sąd pierwszej instancji powinien uwzględnić przy ferowaniu rozstrzygnięcia, tak aby wydać wyrok odpowiadający prawu. Nie ma wątpliwości, że rozważania te nie są możliwe bez szczegółowego odtworzenia warunków w jakich praca wnioskodawczyni była wykonywana. Dopiero wówczas możliwe jest dokonanie subsumpcji, a w szczególności rozprawienie się ze wskazanymi kontrowersjami prawnymi.

Z uwagi na powyższe Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji.