



Data: 23.08.2024

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

## ZATRUDNIENIE CZŁONKA ZARZĄDU – DOMINUJĄCEGO WSPÓLNIKA SPÓŁKI Z O.O. JEST NIEDOPUSZCZALNE

Ocena, czy z członkiem zarządu zawarto umowę o pracę, zależy od okoliczności sprawy oraz celu, do którego zmierzały strony. Istotne jest, czy nawiązanie stosunku pracy nie miało na celu obejścia prawa oraz czy zachowano elementy konstrukcyjne stosunku pracy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 2023 roku w sprawie prowadzonej pod sygnaturą I USK 162/22 zostało podjęte na skutek wniesienia skargi kasacyjnej przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Sprawa dotyczyła odwołania od decyzji organu rentowego, stwierdzającej, że członek zarządu nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Odwołujący wskazał, że nie ma podstaw do przyjęcia, że zatrudniony członek zarządu spółki kapitałowej, będący jednocześnie wspólnikiem tej spółki nie działa w ramach jednoosobowej spółki, jak również wieloosobowej spółki kapitałowej przy iluzoryczności udziałów pozostałych wspólników.

Sąd apelacyjny prowadzący sprawę w II instancji zanegował tytuł ubezpieczenia społecznego odwołującego, uznając, że w tym przypadku nie nastąpiły właściwości świadczenia pracy określone w art. 22 §1 Kodeksu pracy, takie jak: podporządkowanie, zobowiązanie się do wykonywania określonego rodzaju pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Zgodnie z Kodeksem pracy element podporządkowania można realizować poprzez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy czy wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet i ryczałtów z tytułu podróży służbowych.

Sąd wskazał również, że każdorazowo należy ocenić czy z członkiem zarządu została zawarta umowa o pracę, przede wszystkim kierując się tym, czy nawiązanie stosunku pracy nie miało na celu obejścia prawa oraz czy zachowane zostały elementy konstrukcyjne stosunku pracy, określone w Kodeksie pracy i ustawach powiązanych.

W postanowieniu podkreślono, że dozwolone jest zatrudnianie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także na stanowiskach zarządczych, gdy stosunek pracy rzeczywiście jest realizowany, a wspólnik wykonujący czynności na rzecz spółki jest poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dają mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki.

Zgodnie z orzecznictwem, na tle możliwości pracowniczego ubezpieczenia społecznego, należy wskazać, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu, wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce.

Sąd wyraźnie podkreślił, że jeśli status pracownika zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie.

#### ZDANIEM AUTORKI

Komentowane orzeczenie dotyczy istotnej, a nadal niewystarczająco znanej kwestii związanej z zatrudnianiem członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będących jednocześnie jedynymi albo dominującymi wspólnikami.

W komentowanym postanowieniu Sądu Najwyższego słusznie wskazano, że w przypadku spółek jednoosobowych oraz spółek, w których udział jednego ze wspólników jest dominujący i wspólnik ten jest jednocześnie członkiem zarządu, nie jest możliwe zawarcie z nim stosunku pracy, z uwagi na fakt, że stosunek ten nie będzie wypełniał ustawowych przesłanek powstania takiego stosunku, wynikających z Kodeksu pracy. Ponadto, w orzecznictwie wskazywane jest, że z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych spółkę z dominującym udziałem jednego wspólnika, posiadającego dla przykładu 90 proc. udziałów, należy traktować jako spółkę jednoosobową. Takie stanowisko należy uznać za prawidłowe, ponieważ wspólnik ten jest w stanie przegłosować większość istotnych z punktu widzenia decyzji w spółce, nawet bez udziału pozostałych wspólników.

Przyporządkowanie danego zatrudnienia jako stosunku pracy jest dokonywane na podstawie przepisów Kodeksu pracy, nie zaś Kodeksu spółek handlowych. Regulacje Kodeksu pracy jasno wskazują charakterystykę stosunku pracy, który polega na podporządkowaniu, zobowiązaniu się do wykonywania określonego rodzaju pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. W omawianym przypadku nie występuje najważniejszy element, czyli właśnie podporządkowanie, co jest przesądzającym argumentem za przyjęciem niedopuszczalności stwierdzenia istnienia stosunku pracy, bowiem w takiej sytuacji trudno byłoby o wyciąganie jakichkolwiek konsekwencji czy stawianie takiemu pracownikowi określonych wymagań.

Nie dziwi zatem stanowisko doktryny w tym aspekcie, które jest jednoznaczne oraz które znalazło swoje odzwierciedlenie w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Opisany problem nadal często się pojawia, a przedsiębiorcy nie widzą konfliktu interesów, który zostaje wykreowany w momencie powołania na członka zarządu i zatrudnienia siebie w spółce na podstawie umowy o pracę, będąc jednocześnie jedynym lub dominującym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Julia Wysocka, młodszy prawnik w [warszawskim biurze Rödl & Partner](#)