

Najciekawsze  
orzeczenia

## Właściciel spółki nie może być jej pracownikiem

### WOKANDA

**Osoba, która jest właścicielem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie podlega ubezpieczeniom społecznym jak pracownik zatrudniony w charakterze doradcy zarządu tej spółki.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2012 r. (II UK 266/11).

### Stan faktyczny

Powód był wspólnikiem i prezesem w trzech spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością. Po kilku latach zrezygnował z funkcji prezesa we wszystkich spółkach. Z każdą z nich zawarł natomiast umowę o pracę na stanowisku doradcy zarządu. Jego obowiązki były niemal identyczne z obowiązkami prezesa zarządu. Obejmowały m.in. reprezentowanie spółek, zawieranie umów z kontrahentami i ustalanie cen oferowanych przez nie towarów. W międzyczasie powód nabył również wszystkie udziały w jednej z trzech spółek. Był zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

### Rozstrzygnięcie

Sądy obu instancji zgodnie uznały, że powoda nie można uznać za pracownika, więc nie podlega on ubezpieczeniom społecznym z tytułu etatowego zatrudnienia. W ocenie sądów brak było jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że wykonywał on konkretne prace i czynności na rzecz spółek na stanowisku doradcy zarządu, w szczególności aby były to prace pod kierownictwem pracodawcy. Co więcej, powód nie podlegał prezesom wyżej wymienionych spółek, bo w rzeczywistości sam nimi zarządzał. Stąd też w stosunkach prawnych łączących go ze spółkami nie występował element podporządkowania pracowniczego.

SN podtrzymał te wyroki. Wskazał, że co prawda wobec pracowników na stanowiskach kierowniczych stosuje się koncepcję tzw. podporządkowania autonomicznego, zakładającą większą samodzielność tych osób, ale również w jej świetle nie sposób uznać, aby powód był w jakimkolwiek zakresie podporządkowany zarządom tych spółek.

### • ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje biurem kancelarii *Raczkowski i Wspólnicy* w Katowicach

Wyrok dotyka kluczowego elementu stosunku pracy, tj. podporządkowania pracownika pracodawcy. Słusznie zauważa SN, że o takim typowym podporządkowaniu można mówić jedynie w odniesieniu do osób wykonujących prostą pracę fizyczną lub umysłową. W odniesieniu do pracowników wyższego szczebla mówi się o podporządkowaniu autonomicznym, w którym podwładny otrzymuje zadania do wykonania, ale samodzielnie decyduje o sposobie ich realizacji.

Należy się zgodzić z SN, że jeśli nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje pracownika do wykonywania określonego rodzaju obowiązków na rzecz i pod kierunkiem pracodawcy, to w autonomicznym modelu podporządkowania szeroki zakres swobody pracownika w realizacji powierzonych zadań nie może oznaczać braku jakiegokolwiek podporządkowania pracodawcy. Chodzi więc o podporządkowanie pracownicze względem osoby lub organu zarządzającego jednostką stanowiącą pracodawcę. W przypadku spółki kapitałowej chodzi o podporządkowanie jej zarządowi.

W niniejszej sprawie powód nie był członkiem zarządów. Zatem formalnie jako pracownik spółek był podporządkowany ich zarządom. Sądy wszystkich instancji uznały jednak, że podporządkowanie należy badać nie z tylko punktu widzenia formalnego, ale i materialnego. Sądy, uznając, że w przypadku powoda podporządkowania nie było, nie rozważały kwestii, czy wspólnik spółki w ogóle może być jej pracownikiem. Tymczasem w innych wyrokach SN stwierdza, że jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy. W takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje bowiem „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy).

Rozważając zatem zatrudnienie pracownicze wspólnika, należy wziąć pod uwagę nie tylko to, czy jako pracownik będzie on rzeczywiście podporządkowany zarządowi. Ważne jest również, czy można mówić o rozdzieleniu statusu wykonawcy pracy od statusu właściciela, biorąc pod uwagę strukturę właścicielską danej spółki.

Najbardziej zainteresowanym kwestionowaniem statusu pracowniczego wspólnika będzie ZUS, gdy ubezpieczony będzie się ubiegał o świadczenia z ubezpieczenia społecznego. W wątpliwych przypadkach warto więc rozważyć zamianę umowy o pracę na np. umowę-zlecenie, która w kontekście ubezpieczeń społecznych daje bardzo podobne uprawnienia. ■