

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne członka zarządu spółki z o.o. zatrudnionego na umowę o pracę i uzyskującego jednocześnie ryczałt za posiedzenia zarządu spółki

Basis for the calculation of social security contributions member of the board of a limited liability company employed under a contract of employment and at the same time obtaining a lump sum for company board

dr Joanna May

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Katedra Prawa i Postępowania Cywilnego
ORCID: 0000-0001-8660-0784
e-mail: jmay@umk.pl

Streszczenie Artykuł jest poświęcony budzącej wątpliwości zarówno w teorii jak i praktyce kwestii podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu ryczałtu uzyskiwanego przez członka zarządu spółki z o.o. zatrudnionego w tej spółce na podstawie umowy o pracę. Autorka dla właściwego przedstawienia tego zagadnienia omawia łączący członka zarządu ze spółką stosunek organizacyjny i stosunek pracy, a następnie dokonuje syntetycznego zestawienia cech odróżniających te dwa stosunki prawne. Na tym tle analizuje cztery możliwe konfiguracje pozwalające na ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Słowa kluczowe: podstawa wymiaru składek, objęcie ubezpieczeniem społecznym członka zarządu, ryczałt za posiedzenia zarządu jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Summary The article is devoted to both theoretical and practical aspects of the problem of the basis for assessment of social security contributions for a lump sum obtained by a member of the board of a limited liability company employed in this company under a contract of employment. For the proper presentation of the issue the author discusses the organizational relationship and employment relationship between the board member and the company, and then makes a synthetic summary of the features that distinguish these two legal relationships. These considerations conclude the analysis of four possible configurations that allow to determine the basis for the calculation of social security.

Keywords: the basis for the calculation of contributions, social security coverage of a board member, lump sum for board meetings as the basis for the assessment of social security contributions.

JEL: K31

Uwagi wprowadzające

Potrzeba znajdowania elastycznych rozwiązań, w tym także optymalizacji kosztów związanych z obciążeniami publicznoprawnymi, sprawia, że coraz częściej członka zarządu łączy ze spółką kapitałową jednocześnie stosunek pracy, umowa cywilnoprawna lub kontrakt menedżerski. Powstały w wyniku tego dualizm stosunków prawnych może wywoływać pewne trudności w praktyce stosowania

prawa, chociażby w zakresie oceny tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jedynie prawidłowe określenie stosunku lub stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką i związana z tym konieczność rozgraniczenia czynności wykonywanych przez członka zarządu w ramach np. umowy o pracę od tych czynności, które wykonuje on na podstawie powołania w związku ze sprawowaną funkcją członka zarządu, oraz oddzielenie uzyskiwanego z danego tytułu przychodu, pozwala na

ustalenie obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, jak i na ewentualne określenie podstawy wymiaru składek.

Problematyka podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest zagadnieniem trudnym, nie dziwi więc, że często bywa przedmiotem rozstrzygnięć sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, przez co niezmiennie wywołuje ożywioną dyskusję w doktrynie.

Dualizm stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką

Stosunek organizacyjny, zwany inaczej korporacyjnym, powstaje z chwilą powołania członka zarządu spółki z o.o. do pełnienia funkcji mocą uchwały zgromadzenia wspólników (art. 201 § 4 k.s.h.), chyba że umowa spółki stanowi inaczej (art. 201¹ k.s.h.), ustaje natomiast z chwilą odwołania lub szerzej — wygaśnięcia mandatu (art. 202, 203 k.s.h.). Stosunek pracy zaś powstaje w wyniku zawarcia umowy o pracę ze spółką, którą reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.)¹.

Istotą stosunku organizacyjnego jest przyznanie praw i obowiązków w zakresie prowadzenia i reprezentacji spółki każdemu z członków zarządu. Członek zarządu jest obowiązany do osobistego wykonywania powierzonej mu funkcji, choć nie oznacza to, że wszystkie czynności muszą być wykonywane przez członków tego organu (Koczur, 2016, s. 47 i n.). W procesie zarządzania spółką zarząd może być wspomagany przez „aparaturę” pomocniczą: dyrektorów, kierowników. Z tego względu przyjętą praktyką jest powierzenie wykonywania zadań zatrudnionym w tym celu pracownikom, którzy mogą — choć oczywiście nie muszą — być członkami zarządu spółki (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, III AUa 543/16, Legalis nr 1533054).

Szeroko określone zadania zarządu, jako obligatoryjnego organu w spółce z o.o., obejmują wewnętrzną sferę zarządzania, prowadzenia spraw spółki oraz jej zewnętrzną sferę reprezentacji (art. 201 k.s.h.) (Koch, 2015, s. 316 i n.). Podejmowanie przez członków zarządu czynności w zakresie prowadzenia spraw spółki i reprezentacji spółki jest prawem i jednocześnie obowiązkiem, który powstaje *ex lege* w wyniku powołania (art. 208 § 2 k.s.h.) (Kidyba, 2018).

Obowiązek członka zarządu spółki z o.o. wykonywania czynności związanych z prowadzeniem jej spraw może wynikać albo tylko z art. 208 k.s.h., albo także z treści stosunku pracy lub innych — mających podstawę w nazwanych i nienazwanych umowach prawa cywilnego — stosunków prawnych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 27 maja 1993 r., III APr 30/93, OSA 1994/6/46 oraz wyroki SN: z 28 lipca 1999 r., I PKN 171/99, OSNAPiUS 2000/21/785 i z 14 lutego 2001 r., I PKN 258/00, OSNAPiUS 2002/23/565). Warto jednak podkreślić, że stosunek organizacyjny jest niezależny od ewentualnego istnienia innego stosunku prawnego łączącego spółkę z członkiem zarządu (zob. wyroki SN: z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001/10/34; z 14 lutego 2001 r., I PKN 258/00, OSNP 2002/23/565).

W doktrynie prawa pracy zawieranie umów o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych niezmiennie budzi wątpliwości natury teoretycznej i praktycznej (bliżej Gersdorf, 2003a, s. 5; Łakomy, 2004, s. 17 i n.; Giaro, 2010, s. 9 i n.). Dzieje się tak m.in. ze względu na odmiennie funkcje prawa cywilnego (handlowego), które służy ułatwieniu obrotu gospodarczego, podczas gdy prawo pracy — ochronie pracownika jako słabszej strony tego obrotu (Muszalski, 1992, s. 68; Gładoch, 2010, s. 8 i n.). Pozycja członków zarządu sprawia, że zazwyczaj partycypują oni w zysku spółki, mając w niej udział kapitałowy, a ich wynagrodzenie jest powiązane z osiąganym przez spółkę wynikiem, natomiast pracownik ma zagwarantowane wynagrodzenie w uwzględnieniu ilości, jakości i rodzaju pracy². Zupełnie inaczej kształtuje się również odpowiedzialność członka zarządu wynikająca ze stosunku pracy (Dorre-Nowak, 2010, s. 420 i n.), a inaczej z racji pełnionej w zarządzie funkcji (Siemiątkowski, 2010, s. 612 i n.; Ostaszewski, 2015, s. 29 i n.). Względy społeczne wydają się więc przemawiać przeciwko stosowaniu ochronnego prawa pracy w stosunku do członków zarządu spółek kapitałowych (Muszalski, 1992, s. 69.). Często w doktrynie formułowane są wręcz postulaty ograniczenia funkcji ochronnej prawa pracy w stosunku do pracowniczego statusu członka zarządu (Kubot, 1993, s. 45; Gładoch, 2010, s. 12; zob. też wyroki SN: z 10 stycznia 2002 r., I PKN 783/2000, OSNP 2004/2/28; z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/2006, OSNP 2007/17-18/245). Niezależnie więc od kontrowersji z tym związanych, które choć ciekawe wykraczają poza ramy artykułu, należy stwierdzić, że co do zasady dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu i powierzenie mu wykonania czynności związanych z zarządzaniem spółką³.

Stosownie do art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W pierwszej kolejności jednak, by mówić o istnieniu stosunku pracy, musi nastąpić jego nawiązanie pomiędzy członkiem zarządu a spółką⁴. Pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p. jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2019 r., poz. 300 ze zm., dalej: ustawa systemowa) za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2 i 2a tej ustawy. Samo powołanie członka zarządu spółki kapitałowej na stanowisko prezesa lub członka zarządu spółki przez właściwy organ nie oznacza automatycznie nawiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 20 listopada 2008 r., I ACa 389/08, LEX nr 491139). Oceny pracowniczego charakteru stosunku łączącego spółkę z członkiem zarządu należy bowiem dokonywać na podstawie przepisów prawa pracy, a nie przepisów prawa handlowego.

Powołanie tworzy natomiast jedynie stosunek organizacyjny (art. 201 § 4 k.s.h.), a nie stosunek pracy na podstawie powołania (art. 68 § 1 k.p.)⁵. Z kolei odwołanie członka zarządu, zakończenie kadencji czy wygaśnięcie mandatu z innego powodu nie oznacza ustania stosunku pracy, choć może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia członkowi zarządu umowy o pracę (tak SN w wyrokach: z 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998/18/540 oraz z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 758/99, OSNP 2002/5/107, zob. też Sadlik, 2018, s. 25 i n.).

Umowa o pracę oprócz rodzaju pracy powinna określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy (art. 29 § 1 k.p.).

Do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: ciągłość świadczenia pracy, w stałych z góry określonych odstępach czasu, osobisty charakter, dobrowolność, przerzucenie ryzyka na pracodawcę, stosunek podporządkowania, odpłatność (Duraj, 2012, s. 21 i n.; Pisarczyk, 2008, s. 28 i n.; Cwiertniak, 2010, s. 136 i n.; Koczara, 2014, s. 64 i n.). Spośród wymienionych cech tymi, które odróżniają stosunek pracy od innych kategorii stosunków prawnych, są niewątpliwie podporządkowanie, świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy (socjalne, produkcyjne i ekonomiczne) oraz jej odpłatny i osobisty charakter (Sadlik, 2017, s. 307). Z kolei elementem definiującym (*essentialia negotii*) umowę o pracę jest m.in. jej rodzaj (Stelina, 2018, s. 145 i n.). Może on być określony w treści umowy o pracę przez oznaczenie stanowiska pracy lub jej charakteru, a jego specyfikacja może także nastąpić w zakresie obowiązków, regulaminie pracy czy opisie stanowiska. Warto zauważyć, że z punktu widzenia analizowanego zagadnienia, tj. dla ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ważne jest więc w jakim charakterze członek zarządu będzie zatrudniony.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na szereg wątpliwości natury teoretycznej i praktycznej pozwalających na odróżnienie stosunku pracy od stosunku organizacyjnego⁶. Szczególnie problematyczna stała się ocena istnienia zasadniczej, można wręcz uznać że konstrukcyjnej, cechy stosunku pracy, a mianowicie podporządkowania (Gersdorf, 2003b, s. 17; Gburzyńska-Dulewicz, 2006, s. 176 i n.). Podległość pracownika wobec pracodawcy w obszarze przedmiotu świadczenia jest jednym z kluczowych elementów składających się na pracownicze podporządkowanie. W doktrynie i judykaturze zastanawiano się, czy w umowie o pracę łączącej członka zarządu ze spółką świadczy on pracę pod kierownictwem, i tym samym czy spełniona jest cecha podporządkowania, czy też członek zarządu, podlegając zarządowi, podlega *de facto* „samemu sobie” (zob. uchwała SN z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995/18/227; wyroki SN: z 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNP 1997/20/404 oraz z 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09,

LEX nr 599767, z glosą P. Prusinowskiego, 2012/8). Rozwiązaniem była wypracowana w orzecznictwie koncepcja tzw. podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania (bliżej Raczkowski, 2011, s. 131 i n.). 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, w którym pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (wyroki SN: z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001/1/18; z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005/10/139; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012/5/53; z 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, Legalis nr 1549950). Podległość wobec spółki jako pracodawcy objawia się więc respektowaniem uchwał wspólników i realizowaniem wynikających z nich zadań. O ile stosunek podporządkowania musi występować jako charakterystyczna cecha stosunku pracy, o tyle w zależności od specyfiki i charakteru świadczonej pracy oraz niezbędnych do jej wykonywania kwalifikacji aspekt podległości w konkretnym stosunku pracy może występować z mniejszą bądź większą intensywnością (Duraj, 2012, s. 26).

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wyjaśnił, że status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy nie wynika z faktu spełnienia przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy, jednak zawsze pod warunkiem, że w konkretnym wypadku spełnione zostały prawem określone wymagania formalne (wyrok SN z 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSNAPiUS 2006/3-4/42, zob. też Hajn, 2000, poz. 177).

Ten model przystaje do zmieniających się stosunków społeczno-gospodarczych, wymuszających daleko idącą elastyczność nie tylko w nowych formach współpracy, ale także w stosunku pracy, który coraz częściej jest ukształtowany tak, by dostosować go do potrzeb nie tylko pracodawcy, ale także pracownika. Sąd Najwyższy uznaje więc, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o., który w charakterze pracownika osobiście zarządza zakładem pracy w imieniu pracodawcy (art. 3¹ k.p. w zw. z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.), jest obowiązkowo objęty pracowniczym tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym (wyroki SN: z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Legalis nr 134875; z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, Legalis nr 317011, zob. też Duraj, 2000b, s. 17 i n.). Jeśli więc członek zarządu faktycznie wykonuje swoje obowiązki jako pracownik, to objęcie go z tego tytułu ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za sprzeczne z prawem ani też nie stanowi obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁷.

O ile w doktrynie i orzecznictwie zasadniczo uznaje się za dopuszczalne zatrudnienie pracownicze w spółkach wieloosobowych, o tyle gdy chodzi o ocenę dopusz-

czalności zatrudnienia jedyne go współnika spółki z o.o. lub też „niemal jedyne go” współnika, będącego większościami udziałowcem⁸, sytuacja wygląda odmiennie. Sąd Najwyższy konsekwentnie uznaje, że nie ma możliwości nawiązania stosunku pracy z jedynym współnikiem spółki, nawet gdy zarząd spółki jest dwuosobowy (tak SN w uchwale z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995/18/227 oraz w wyrokach: z 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNP 1997/17/320; z 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNP 1997/20/404; z 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999/14/465; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012/1/8). Nie następuje wówczas rozdzielenie roli pracodawcy i pracownika, co prowadzi do symbiozy pracy i kapitału. Z kolei w innym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że ewentualne wątpliwości, czy w takim stosunku występuje element pracowniczego podporządkowania współnika, wymagają rozważenia w konkretnych okolicznościach faktycznych, przy uwzględnieniu, że brak podmiotów kompetentnych do wydawania poleceń jest typowy dla kierowników zakładów pracy w ogólności, a mimo to nie kwestionuje się możliwości ich zatrudnienia w ramach stosunku pracy (tak SN w uzasadnieniu uchwały z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNP 1995/18/227; zob. też Duraj, 2000a, s. 10 i n.; Piszczek, 2012, s. 943 i 945). W jednym z wyroków Sąd Najwyższy uznał, że zatrudnienie danej osoby na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki, w której nie była ona jedynym udziałowcem, nie prowadzi do symbiozy pracy i kapitału. Przyjął w związku z tym należy, że w powyższej sytuacji nie jest wyłączona możliwość wykonywania funkcji prezesa zarządu spółki z o.o. na podstawie faktycznie wykonywanej umowy o pracę, także wówczas gdy jego zakres czynności nie uległ diametralnym zmianom w stosunku do czynności wykonywanych w ramach poprzedniego stosunku organizacyjnego, zaś fakt, że do zmiany zasad wykonywania pracy doszło w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, nie musi świadczyć o pozorności umowy o pracę, jeżeli praca była rzeczywiście wykonywana. Nie może także świadczyć „z góry”, bez szczegółowych ustaleń, o zamiarze obejścia prawa (wyrok SN z 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, Legalis nr 1549950).

Oznacza to, że każdorazowo Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub sąd w toku postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych powinny przede wszystkim poczynić ustalenia, czy w wyniku zawarcia umowy o pracę doszło faktycznie do nawiązania stosunku zatrudnienia w świetle art. 22 k.p. oraz jaki był zakres obowiązków członka zarządu jako pracownika i czym różnił się od czynności wykonywanych w ramach pełnionej przez niego funkcji członka zarządu, a także komu był podporządkowany w okresie, gdy pozostawał jedynym współnikiem i jedynym członkiem zarządu.

Odwolując się natomiast do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 6 pkt 4) należy zauważyć, że współnika jednoosobowej spółki z o.o. uznaje się za osobę podlegającą obowiązkowi ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalno-

ści gospodarczej. Unormowanie to wyłącza zawieranie umowy o pracę z własną spółką w celu objęcia ubezpieczeniem społecznym⁹.

Trzeba przyznać, że najważniejsza, ale zarazem i najtrudniejsza do rozgraniczenia jest treść obu stosunków prawnych (organizacyjnego i pracowniczego), bo choć ocenie może podlegać ten sam zakres czynności, np. prowadzenie spraw spółki czy udział w posiedzeniach zarządu, to nie charakter wykonywanych czynności będzie decydował o tym, czy uzyskiwane z tego tytułu wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ale właśnie stosunek prawny łączący członka zarządu ze spółką. Dualizm stosunków prawnych może rodzić znaczne problemy w praktyce stosowania prawa, zwłaszcza że trudno jest w uwzględnieniu treści stosunku organizacyjnego i stosunku pracy postawić między nimi wyraźną linię demarkacyjną (Koczur, 2014, s. 33 i n.). Oceny tej nie ułatwia także fakt, że nie są to jedyne dopuszczalne formy wykonywania czynności przez członka zarządu na rzecz spółki. W praktyce członek zarządu prowadzi sprawy spółki na podstawie stosunku powołania, stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem) bądź również na podstawie kontraktu menedżerskiego, ale w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (zob. uchwała składu 7 sędziów SN z 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, OSNP 2015/12/163; Pacud, 2017, s. 31 i n., Prusik, 2017, s. 17 i n., bliżej Kubot, 2018, s. 31 i n.).

Stosunek prawny łączący członka zarządu ze spółką a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

Z perspektywy ustalania zakresu obowiązku składkowego istotne jest, czy stosunek prawny łączący członka zarządu ze spółką rodzi obowiązek objęcia ubezpieczeniem społecznym, a jeśli tak, to konieczne jest ustalenie, z jakiego rodzaju tytułem ubezpieczenia mamy do czynienia, ponieważ ma to wpływ na zasadę ustalenia podstawy wymiaru składek.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań, podstawą pełnienia funkcji członka zarządu może być zarówno powołanie uchwałą zgromadzenia współników, jak i zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie zaliczają do ubezpieczonych osób pełniących funkcję członka zarządu spółki, chyba że funkcja ta jest wykonywana w ramach stosunku prawnego określonego w art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (np. na podstawie umowy o pracę) (tak Sąd Apelacyjny w Gdańsku w uzasadnieniu wyroku z 17 sierpnia 2016 r., III AUa 543/16, LEX nr 2149630). W konsekwencji więc samo powołanie na podstawie przepisów kodeksu spółek handlowych do pełnienia funkcji członka zarządu, jak również osiągnięcie z tego tytułu ustalonego w drodze uchwały wynagrodzenia nie

rodzi jeszcze obowiązku ubezpieczeń społecznych, jeżeli nie jest ono związane z powstaniem określonego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń społecznych wskazanym w ustawie systemowej. Katalog osób podlegających obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym określono w art. 6, 6a i 6b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, uzależniając zaistnienie tego obowiązku nie od finansowego wymiaru pełnionej funkcji, a od formy, w jakiej członek zarządu został powołany do jej pełnienia¹⁰.

Wynagrodzenie członka zarządu (ustalone w akcie powołania) jest wynagrodzeniem stanowiącym przychód z działalności wykonywanej osobiście w rozumieniu art. 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 13 pkt 7 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2019 r. poz. 1387, dalej: u.p.d.o.f.) (Rodzyńkiewicz, 2018). Wynagrodzenie to może obejmować wszelkie czynności związane z pełnioną funkcją bądź też członek zarządu może dodatkowo otrzymywać np. ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu, bądź nie otrzymując wynagrodzenia, pobierać wyłącznie wspomniany ryczałt. Pełnienie funkcji członka zarządu może być także nieodpłatne (Pabis, 2006, s. 197; Kidyba, 2018).

Na podstawie ustawy systemowej akt powołania nie stanowi jednak tytułu rodzącego obowiązek podlegania składkom na ubezpieczenie społeczne, a więc przychód z tego tytułu, w tym również ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu, nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Odmienne wygląda sytuacja, gdy członka zarządu łączy ze spółką stosunek pracy (art. 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f.). Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W myśl art. 11 ust. 1 i 12 ust. 1 ustawy systemowej osoby będące pracownikami podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest uzyskiwany przez pracownika z tego tytułu przychód.

Jeśli więc ta sama osoba pełni funkcję członka zarządu na podstawie uchwały zgromadzenia wspólników i jednocześnie na podstawie zawartej umowy o pracę świadczy pracę polegającą na zarządzaniu spółką, to warunki do podlegania ubezpieczeniom społecznym są spełnione wyłącznie z tytułu zawartej umowy o pracę, zaś stosunek korporacyjny łączący członka zarządu ze spółką jest neutralny w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla takiej osoby stanowi wyłącznie przychód uzyskiwany z umowy o pracę, mimo że oba stosunki prawne łączące członka zarządu ze spółką są ze sobą funkcjonalnie związane. Właśnie z tego względu niezwykle ważne jest precyzyjne określenie zakresu czynności członka zarządu wynikających ze stosunku pracy. Zgodnie z zasadą swobody umów strony mogą dowolnie ukształtować treść stosunku pracy, w poszanowaniu jednak semiimperatywnego charakteru norm pra-

wa pracy (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Problem powstanie wówczas, gdy powierzone członkowi zarządu jako pracownikowi zadania mają zbyt ogólny charakter, niepozwalający na odróżnienie ich od czynności przypisanych do funkcji członka zarządu. Brak precyzji i trudne do określania kryteria delimitacji czynności wynikających ze stosunku organizacyjnego i stosunku pracy rodzą konieczność dokonywania wykładni, które z czynności, a co za tym idzie, czy uzyskiwane z tego tytułu wynagrodzenie, ryczałt lub premia (niezależnie od ich nazwy), stanowią przychód ze stosunku pracy podlegający oskładkowaniu, a które nie podlegają ubezpieczeniom społecznym jako wynikające z aktu powołania. Ustaleń w tym zakresie dokonuje na etapie postępowania administracyjnego Zakład Ubezpieczeń Społecznych, dając wyraz swojej ocenie w wydanej decyzji. Ewentualnych dalszych ustaleń może dokonywać sąd powszechny w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, zainicjowanym wniesionym odwołaniem od decyzji.

Dla zobrazowania problemu należy przedstawić cztery możliwe konfiguracje pozwalające na ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, a mianowicie:

- 1) członek zarządu pełni swoją funkcję wyłącznie na podstawie aktu powołania,
- 2) członka zarządu łączy ze spółką stosunek pracy, a jego obowiązki pracownicze nie obejmują prowadzenia spraw spółki,
- 3) członka zarządu łączy ze spółką stosunek pracy i do jego obowiązków pracowniczych należy prowadzenie spraw spółki,
- 4) członka zarządu łączy ze spółką stosunek pracy i do jego obowiązków pracowniczych należy jedynie wyćwieczeń zadań dotyczących prowadzenia spraw spółki.

Każda z wymienionych wyżej sytuacji wymaga odrębnego omówienia, jedynie w pierwszej z nich członek zarządu nie łączy ze spółką stosunek pracy, natomiast pozostałe trzy odwołują się do występującego między tymi podmiotami stosunku organizacyjnego i stosunku pracy.

W pierwszej sytuacji członek zarządu, pełniąc swoją funkcję wyłącznie na podstawie aktu powołania odpowiedzialnego organu (art. 208 k.s.h.), nie podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń. Oznacza to, że uzyskiwany z tego tytułu przychód, niezależnie od nazwy, nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

W pozostałych trzech sytuacjach, gdy aktowi powołania w poczet członków zarządu towarzyszy zawarcie z członkiem zarządu umowy o pracę, członek zarządu podlega ubezpieczeniom społecznym na zasadach właściwych dla pracowników. Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 tej ustawy, ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym obowiązkowo podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. W każdej z tych sytuacji istotna jest treść stosunku pracy, mająca wpływ na zakres powierzonych pracownikowi czynności, który pozwala na ocenę, z jakiego tytułu członek zarzą-

du otrzymuje wynagrodzenie. W takiej sytuacji można zbadać, czy czynność, zadanie, które członek zarządu wykonuje, wynika z łączącego go ze spółką stosunku pracy czy też podstawą jest raczej akt powołania, przy założeniu, że pełnienie funkcji członka zarządu jest odpłatne¹¹.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne nie powinna także budzić wątpliwości druga z wymienionych wyżej sytuacji, a mianowicie zatrudnienie członka zarządu na stanowisku, na którym zakres wykonywanych czynności w ramach stosunku pracy nie pokrywa się z czynnościami podejmowanymi w ramach sprawowanej funkcji członka zarządu, a więc obowiązki pracownicze członka zarządu nie obejmują prowadzenia spraw spółki, np. jest zatrudniony jako informatyk czy pracownik fizyczny. Wówczas z łatwością można oddzielić wynagrodzenie pobierane za pracę świadczoną w charakterze informatyka, grafika komputerowego czy też pracownika fizycznego od innego przychodu, uzyskiwanego z tytułu pełnienia przez tę samą osobę funkcji członka zarządu. W każdym wypadku, gdy możliwe jest wyraźne rozdzielenie łączących członka zarządu ze spółką stosunków prawnych, obowiązków podlegania ubezpieczeniom społecznym rodzi tylko stosunek pracy.

Problematyczna jest natomiast trzecia i czwarta z wymienionych sytuacji, a więc gdy czynności wykonywane przez członka zarządu pokrywają się z czynnościami, do których wykonywania członek zarządu jest uprawniony i zobowiązany *ex lege* z racji pełnionej funkcji, wynikającej ze stosunku powołania. Nie jest w takiej sytuacji decydująca nazwa zajmowanego stanowiska (dyrektor, kierownik, prezes zarządu, prezes spółki), ale zakres obowiązków powierzonych członkowi zarządu jako pracownikowi.

Członek zarządu z mocy aktu powołania ma prawo i obowiązek prowadzić sprawy spółki (w zakresie zwykłych czynności, jak i przekraczających zakres zwykłych czynności) oraz reprezentować spółkę na zewnątrz. Zakres tych obowiązków jest immanentnie związany z pełnioną funkcją. Nie można w świetle przepisów k.s.h. oddzielić prowadzenia spraw spółki od reprezentacji. Nawijając natomiast z członkiem zarządu stosunek pracy można powierzyć mu jako pracownikowi np. prowadzenie spraw spółki w całości lub w części, w granicach określonych w zakresie obowiązków. Co jednak ważne, treści stosunku pracy nie mogą stanowić czynności wpisane w istotę funkcji członka zarządu o charakterze strategicznym dla spółki, wiążące się ze stosunkiem korporacyjnym (Koczur, 2014, s. 34 i n.).

Z punktu widzenia analizowanego zagadnienia trzecia z wymienionych sytuacji wbrew pozorom również nie powinna przysparzać większych trudności. Jeżeli bowiem członek zarządu łączy ze spółką stosunek pracy i do jego obowiązków pracowniczych należy prowadzenie spraw spółki, to znaczy, że zakres zadań wynikający z aktu powołania pokrywa się z zakresem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Uzyskiwanie zatem przez członka zarządu jakiegokolwiek przychodu podle-

ga oskładkowaniu, ponieważ jedynym tytułem podlegania ubezpieczeniu społecznym jest stosunek pracy. Akt powołania nie rodzi obowiązku podlegania ubezpieczeniu z uwagi na brak tytułu, o którym mowa w art. 6–12 ustawy systemowej. Odwołanie natomiast nie prowadzi do ustania stosunku pracy, a tym samym do ustania tytułu ubezpieczenia społecznego (wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000/17/646). Stosunek pracy jest bowiem odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki z o.o. (wyroki SN: z 1 lipca 1998 r., I PKN 63/98, OSNAPiUS 1999/14/462 oraz z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001/10/34). Dał temu wyraz Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń, uznając, że odwołanie członka zarządu bez rozwiązania z nim stosunku pracy, a następnie ponowne powołanie go do pełnienia funkcji jako jej prezesa nie miało wpływu na łączący tę osobę ze spółką stosunek pracy. Co więcej, przyznanie członkowi zarządu jako prezesowi wyższego wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji i powierzenie mu na podstawie aneksu do umowy o pracę obowiązków dyrektora naczelnego, sprawiło, że wynagrodzenie wynikające z uchwały zgromadzenia wspólników jest przysporzeniem, stanowiącym przychód, będący podstawą wymiaru składek ubezpieczeniowych w rozumieniu art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Przychód ten, powstały w ramach jednego tytułu ubezpieczenia, jakim jest stosunek pracy, zwiększył, w ocenie Sądu Najwyższego, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (wyroki SN: z 10 stycznia 2006 r., I UK 121/05, OSNP 2006/23–24/364 oraz z 2 grudnia 2010 r., II UK 147/10, OSNP 2012/3–4/47).

Ostatnia, czwarta, z analizowanych sytuacji, a więc gdy członek zarządu łączy ze spółką stosunek pracy i do jego obowiązków pracowniczych należy jedynie wycinek zadań dotyczących prowadzenia spraw spółki, przysparza najwięcej problemów z ustaleniem zakresu podlegania ubezpieczeniom społecznym. W tym wypadku konieczne jest, a nie jest to łatwe zadanie, oddzielenie czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy od tych wynikających z aktu powołania. Pierwszy ze stosunków prawnych, którego źródłem jest umowa o pracę, uzasadnia objęcie ubezpieczeniem społecznym, a podstawą wymiaru składek będzie uzyskiwany przez pracownika z tego tytułu przychód. Natomiast przychód wynikający z tytułu powołania nie podlega oskładkowaniu. Wielu przykładów w tym zakresie dostarcza orzecznictwo sądowe, wskazując jak różnie może zostać oceniona sytuacja w odniesieniu do — wydawać by się mogło — tego samego źródła przychodu, np. ryczałtu dla członka zarządu za udział w posiedzeniach zarządu spółki z o.o.

Oceniając, czy ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, konieczne jest przeanalizowanie charakteru stosunku prawnego łączącego członka zarządu ze spółką. W jednym z orzeczeń Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyjaśnił, iż co do zasady interpretacja przepisów prawa ubezpieczeń społecznych polega na praw-

nej kwalifikacji określonych zdarzeń wywołujących skutek w prawie ubezpieczeń społecznych. Jeśli więc organ rentowy ma się wypowiedzieć co do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, obowiązany jest poddać ocenie prawnej wszystkie te stosunki i zdarzenia prawne, które prowadzą do zastosowania określonego przepisu ustawy systemowej i jej aktów wykonawczych, przy uwzględnieniu jednakże, czy w określonej sytuacji faktycznej w ogóle mają zastosowanie przepisy polskiego prawa ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 17 sierpnia 2016 r. III AUa 543/16, LEX nr 2149630).

Dokładne ustalenie stosunku prawnego leżącego u podstaw wykonywanych czynności pozwoli uniknąć błędnego określenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Dla oceny, czy ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu spółki z o.o. należy członkowi zarządu pozostającemu ze spółką w stosunku pracy stanowi postawę wymiaru składek, konieczne jest ustalenie, czy uczestnictwo w tych posiedzeniach należało do jego pracowniczych obowiązków. Konsekwencją tych ustaleń jest dopuszczalność uwzględnienia przychodów uzyskanych z tytułu udziału w posiedzeniach zarządu spółki kapitałowej w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej). W sytuacji, gdy uczestnictwo członka zarządu spółki kapitałowej w posiedzeniach jej zarządu należy do jego obowiązków pracowniczych, wynagrodzenie, ryczałt z tego tytułu jest przychodem ze stosunku pracy, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy wyjaśnił, że jeśli obowiązki członka zarządu spółki akcyjnej są wykonywane w ramach stosunku pracy, to uzależniony od średniej płacy w spółce miesięczny ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu tej spółki jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, podlegającym zaliczeniu do podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne, choćby posiedzenia zarządu odbywały się po godzinach pracy (wyroki SN: z 2 grudnia 2010 r., II UK 147/10, OSNP 2012/3-4/47; z 10 stycznia 2006 r., I UK 121/05, OSNP 2006/23-24/364 oraz z 19 czerwca 2012 r., II UK 282/11, OSNP 2006/23-24/364).

Jeśli natomiast uczestnictwo w posiedzeniach zarządu spółki nie należy do pracowniczych obowiązków członka zarządu, a udział w posiedzeniach tego organu wynika jedynie z aktu powołania, to konsekwentnie wypłacone z tego tytułu wynagrodzenie nie może podlegać oskładkowaniu jako przychód ze stosunku pracy. Sąd Apelacyjny w Katowicach w jednym z wyroków przyjął, że wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za udział w posiedzeniach zarządu spółki w sytuacji, gdy uczestniczenie w tych posiedzeniach nie należy do jego obowiązków pracowniczych, nie stanowi przychodu ze stosunku pracy, a w konsekwencji nie podlega uwzględnieniu przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 19 kwietnia 2011 r., III AUa 1714/10, LEX nr 1129818).

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy skonstatować, że w zależności od stosunku prawnego, na podstawie którego członek zarządu pełni swoją funkcję, przychód uzyskiwany z tego tytułu wiąże się z podleganiem lub niepodleganiem ubezpieczeniu społecznym z uwagi na brak tytułu, o którym mowa w art. 6-12 ustawy systemowej. Ryczałt za posiedzenia zarządu będzie zatem stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, gdy do zakresu obowiązków członka zarządu jako pracownika należy udział w posiedzeniach tego organu. W każdym innym wypadku, zgodnie z postanowieniami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, skoro akt powołania nie stanowi tytułu rodzącego obowiązek podlegania składkom na ubezpieczenie społeczne, to także ryczałt za posiedzenia zarządu, w których udział wynika z pełnionej przez członka zarządu funkcji, nie podlega oskładkowaniu. Trafność takiego rozumowania zdają się potwierdzać przepisy podatkowe. Korzyść uzyskana przez członka zarządu spółki kapitałowej z tytułu udziału w posiedzeniach zarządu może być albo przychodem w rozumieniu art. 12 ust. 1 i 4 u.p.d.o.f., albo przychodem z działalności wykonywanej osobiście w rozumieniu art. 13 pkt 7 u.p.d.o.f., w zależności od tego, czy udział ten jest czynnością członka zarządu wykonywaną w ramach stosunku zatrudnienia, czy na podstawie samego tylko aktu powołania (tak SN w wyroku z 10 stycznia 2006 r., I UK 121/05, OSNP 2006/23-24/364). Kluczowa dla oceny, z którą z sytuacji mamy do czynienia, jest treść stosunku pracy.

Zatrudnienie członka zarządu w ramach stosunku pracy powoduje, że o treści jego praw i obowiązków pracowniczych decyduje treść stosunku pracy (por. wyrok SN z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAiUSP 2001/10/347). Każdorazowo więc punktem wyjścia dla oceny zakresu powierzonych obowiązków pracowniczych, przekładających się na uzyskiwane z tego tytułu wynagrodzenie za pracę, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, powinna być wola stron stosunku pracy, wyrażona w treści umowy o pracę.

Wnioski

Zgodnie z aprobowanym w nauce i orzecznictwie, choć nadal budzącym kontrowersje, stanowiskiem jedna i ta sama osoba może jednocześnie na podstawie aktu powołania pełnić funkcję członka zarządu, nie podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, i równocześnie pozostawać ze spółką w stosunku pracy, uzasadniającym objęcie tym ubezpieczeniem.

Z perspektywy analizowanego zagadnienia, czyli określenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ważne jest także, w jakim charakterze członek zarządu jest zatrudniony. Bez znaczenia jest natomiast wysokość uzyskiwanego przez członka zarządu przychodu, bo decydujący przy wskazaniu podstawy podlegania ubezpieczeniom społecznym jest tytuł prawny, z którego przychód wynika. Dla ustalenia podstawy

wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kluczowe jest więc zakwalifikowanie źródła przychodu. Istotną rolę w tym badaniu odgrywa treść stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, rozstrzygnięcie, czy pobierany przez członka zarządu ryczałt za udział w posiedzeniach zarządu stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, uzależnione jest w pierwszej kolejności od stosunku lub rodzaju stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką, a następnie od oceny, czy jeśli obok stosunku organizacyjnego łączy go ze spółką stosunek pracy, to czy udział w posiedzeniach zarządu należy do jego pracowniczych obowiązków, czy też wynika li tylko ze stosunku korporacyjnego. Jedynie bowiem w sytuacji, gdy uczestnictwo członka zarządu spółki kapitałowej w posiedzeniach jej zarządu należy do jego pracowniczych obowiązków, wynagrodzenie za udział w posiedzeniach tego organu jest przychodem ze stosunku pracy, stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

De lege lata możliwe jest — w granicach swobody umów — dokonanie wyboru stosunku prawnego, który pozwoli na ograniczenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Istotna jest jednak precyzja w zakresie kształtowania treści stosunku prawnego.

¹ Z celu art. 210 § 1 k.s.h. wynika, że chodzi tu o wszelkie umowy pomiędzy spółką a członkiem zarządu, zarówno te związane jak i niezwiązane z pełnioną przez niego funkcją — Drapała, 2000, s. 168 i n.; zob. też Naworski, 2007, s. 48 i n. Zawarcie umowy z naruszeniem art. 210 k.s.h. rodzi jej bezwzględna nieważność (wyrok SN z 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSN 2006/3-4/42; odmiennie SN w wyroku z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; zob. też Pisarczyk, 2006, poz. 7).

² Według M. Gersdorf zatrudnianie członków zarządu na podstawie umowy o pracę prowadzi do wypaczeń w stosowaniu prawa pracy ze względu na brak charakterystycznego dla stosunku pracy podporządkowania pracownika przełożonemu, z uwagi na specyficzną odpowiedzialność członka zarządu w porównaniu z odpowiedzialnością pracownika oraz ze względu na system wynagradzania. Prowadzi to do sytuacji, w której członek zarządu profituje z nowych wolnorynkowych rozwiązań dla menedżerów, korzystając jednocześnie z ochrony, jaką daje prawo pracy dla słabszych ekonomicznie i negocjacyjnie pracowników (Gersdorf, 2003b, s. 17).

³ Różnice zachodzące w stosunku pracy łączącym członka zarządu ze spółką w porównaniu z powszechnym stosunkiem pracy sprawiają, że staje się on nietypowym czy wręcz atypowym stosunkiem pracy (tak Kubot, 1993, s. 38).

⁴ W doktrynie trwa dyskusja dotycząca skutków prawnych niewłaściwej reprezentacji spółki podczas zawarcia umowy o pracę, w sytuacji gdy członek zarządu faktycznie świadczył pracę na rzecz spółki (szerzej na ten temat Koczur, 2006, s. 73; Gładoch, 2010, s. 9 i n.; zob. też wyroki SN: z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Legalis nr 134875; z 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, Legalis nr 260293; z 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, OSNP 2015/1/4).

⁵ Zgodnie z art. 68 § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania jedynie w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Skoro przepisy k.s.h. nie przewidują powołania jako sposobu nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki z o.o., to w konsekwencji stosunek pracy nie może również zostać rozwiązany w drodze odwołania (wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 258/00, OSNP 2002/23/565; zob. też wyrok SN z 13 października 1998 r., I PKN 345/98, OSNAPIUS 1999/22/71).

⁶ Krytycznie o zatrudnieniu członków zarządu spółek kapitałowych w ramach stosunku pracy wypowiada się M. Gersdorf, wskazując, że nawiązanie stosunku pracy w tej konfiguracji powinno być wyjątkiem a nie regułą (Gersdorf, 2003b, s. 17).

⁷ O fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego świadczy natomiast zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, ale bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę (wyrok SN z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496).

⁸ Chodzi o takiego rodzaju proporcje udziałów, że udział wspólnika ma charakter iluzoryczny (zob. wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012/17-18/225). Z kolei nabycie przez wspólnika wszystkich udziałów w spółce sprawia, że łączący go do tej pory stosunek pracy wygasa (wyrok SN z 19 lutego 2012 r., I UK 260/11, Legalis nr 490619). Za dopuszczalnością zatrudnienia członków zarządu jednoosobowych spółek kapitałowych opowiada się T. Duraj (2000a, s. 10 i n., 2000b, s. 18 i n.) oraz A. Piszczek (2012, s. 943 i 945).

⁹ W wyroku z 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98 (OSNAPIUS 1999/14/465) Sąd Najwyższy przyjął, że jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wykonujący odpłatnie czynności zarządzania swoją spółką podlega z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą, choćby na prowadzenie spraw spółki zawarł z nią równocześnie umowę o ciągłe świadczenie zarobkowych usług podobnych do zlecenia (zob. też Sadlik, 2017, s. 308).

¹⁰ Katalog osób, za które płatnicy składek są zobowiązani do naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne, reguluje także ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (DzU z 2019, poz. 1373 ze zm.), uzależniająca zaistnienie tegoż obowiązku nie od finansowego wymiaru pełnionej funkcji, ale od formy, w jakiej został mianowany na stanowisko członek zarządu.

¹¹ Jeśli członek zarządu pełni funkcje nieodpłatnie, a stosunek pracy jest odpłatny, to oczywiste jest, że źródłem pobieranego przez niego wynagrodzenia jest łączący go jednocześnie ze spółką stosunek pracy, który stanowi podstawę podlegania ubezpieczeniu społecznemu.

Bibliografia

- Ćwiertniak, D. M. (2010). W: K. W. Baran (red.), *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Dorre-Nowak, D. (2010). W: K. W. Baran (red.), *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Drapała, P. (2000). Głosa do wyroku SN z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00. *Przegląd Sądowy*, (7–8), 168–176.
- Duraj, T. (2000a). Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem — członkiem jednoosobowego za-

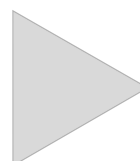
- rzędu spółki z o.o., cz. I. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11), 9–18.
- Duraj, T. (2000b). Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem — członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o., cz. II. *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (12), 16–22.
- Duraj, T. (2012c). Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika — wybrane problemy. *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (11), 21–29.
- Gburzyńska-Dulewicz, A. (2006). *Pozycja prawna zarządu i członków zarządu spółek kapitałowych*. Warszawa: C.H. Beck.
- Gersdorf, M. (2003a). Podstawowe dylematy związane z rozwojem prawa pracy w okresie transformacji ustrojowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5), 2–8.
- Gersdorf, M. (2003b). Obejście prawa a pozornosc w kontraktach menedżerskich. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10), 14–17.
- Giaro M. (2010). Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik per facta concludentia. *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (9), 9–14.
- Gładoch, M. (2010). Zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych a ochronna funkcja prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5), 8–16.
- Hajn, Z. (2000). Głosa do wyroku SN z 16.12.1998 r., II UKN 394/98. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (12).
- Jedynak, R. (2015). Odpowiedzialność członka zarządu jako pracownika spółki. *Prawo i Podatki*, (4), 3–4.
- Kidyba, A. (2018). *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 Kodeksu spółek handlowych*. LEX/el.
- Koch, A. (2015). W: A. Koch, J. Napierała (red.), *Prawo spółek handlowych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Koczara, P. (2014). Ryzyko socjalne pracodawcy: implikacje dla rynku pracy. W: Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej. *Studia Ekonomiczne*, (196), 64–72.
- Koczur, S. (2006). Umowa o pracę zawarta z członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, Głosa do wyroku SN z 15.06.2005 r., II PK 276/04. *Głosa*, (4), 70–76.
- Koczur, S. (2014). Kryteria delimitacji czynności ze stosunku pracy nawiązanego przez członka zarządu ze spółką kapitałową. *Przegląd Prawa Handlowego*, (1), 33–38.
- Koczur, S. (2016). Wpływ zmiany liczebności zarządu spółki kapitałowej na stosunek pracy jego członka. *Przegląd Prawa Handlowego*, (1), 46–52.
- Kubot, Z. (2018). Kontrakty menedżerskie: wskazówki dotyczące sposobu wykonywania umowy. *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (12), 31–39.
- Kubot, Z. (1993). Status pracowniczy członków zarządu spółek kapitałowych. *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (9), 34–45.
- Łakomy, K. (2004). Kontrowersje wokół stosunku pracy prezesów zarządu spółek kapitałowych. *Przegląd Prawa Handlowego*, (11), 17–22.
- Muszalski, W. (1992). Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej. *Państwo i Prawo*, (10), 62–70.
- Naworski, J. P. (2007). Reprezentacja spółki kapitałowej z udziałem pełnomocników — w tym będących członkami zarządu. *Głosa*, (5), 5–56.
- Ostaszewski, W. (2015). Odpowiedzialność członków organów zarządzających osób prawnych za zaległości składkowe w orzecznictwie. *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (10), 29–34.
- Pabis, R. (2006). *Spółka z o.o. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Pacud, R. (2017). Ubezpieczenie społeczne członka zarządu spółki kapitałowej — ubezpieczenie społeczne samozatrudnionego. Głosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 17.06.2015 r., III UZP 2/15. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (3), 31–38.
- Pisarczyk, Ł. (2006) Głosa do wyroku SN z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Piszczek, A. (2012). Zatrudnienie pracownicze członka zarządu będącego jedynym bądź „niemal jedynym” wspólnikiem spółki kapitałowej. *Monitor Prawniczy*, (17), 941–945.
- Prusik, A. (2017). Umowa o świadczenie usług jako tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki kapitałowej. Głosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 17.06.2015 r., III UZP 2/15. *Monitor Prawniczy*, (19), 17–22.
- Prusinowski, P. (2012). Głosa do wyroku SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1), poz. 8.
- Raczkowski, M. (2011). O podporządkowaniu autonomicznym — krytycznie. W: L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: LexisNexis.
- Rodzinkiewicz, M. (2018). *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sadlik, R. (2017). Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu. *Monitor Prawa Pracy*, (6), 307–309.
- Sadlik, R. (2018). Wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu spółki z o.o. *Monitor Prawa Pracy*, (1), 25–29.
- Siemiątkowski, T. (2010). W: S. Sołtysiński (red.), *Prawo spółek kapitałowych. System prawa prywatnego, Tom 17A*. Warszawa: C.H. Beck.
- Stelina, J. (2018). *Prawo pracy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Stolarczyk, P. (2015). Członkowie zarządu zawierają ze spółką rozmaite umowy. *Prawo i Podatki*, (4), 5–6.
- Szymański, A. (2010). W: S. Sołtysiński (red.), *Prawo spółek kapitałowych. System prawa prywatnego. Tom 17A*. Warszawa: C.H. Beck.
- Tanajewska, R. (2017). *Charakter prawny zarządu w spółce akcyjnej*. Warszawa: C.H. Beck.

Księgarnia Internetowa PWE

ZNAJDŹ

WYBIERZ

ZAMÓW



www.pwe.com.pl