

# ALERT



## ZAWIERANIE UMOWY O PRACĘ Z CZŁONKIEM ZARZĄDU – JAK ZMINIMALIZOWAĆ RYZYKO?

## Niepewne zawieranie umowy o pracę z członkiem zarządu – jak zminimalizować ryzyko?

Określenie w dowolny sposób zasad współpracy członka zarządu, będącego jednocześnie wspólnikiem w tej samej spółce kapitałowej jest teoretycznie w pełni dopuszczalne. Kierując się zasadą swobody umów wyrażoną w kodeksie cywilnym jak i art. 203<sup>1</sup> kodeksu spółek handlowych mogłoby się wydawać, że wybór zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej – zlecenia, kontraktu menedżerskiego – powinny być w pełni bezpieczne i nieistwarzające żadnych ryzyk. W szczególności, gdy spółka lub członek zarządu odprowadza od takiej umowy wszelkie składki oraz podatek dochodowy.

### Nic bardziej mylnego...

Obecnie ZUS w sposób zdecydowany zwiększył ilość kontroli w spółkach, w których wspólnik jest jednocześnie członkiem zarządu. W szczególności, gdy ubezpieczony zaczyna pobierać z ZUS takie świadczenia, jak zasiłek chorobowy lub macierzyński. Końcowym efektem takiej kontroli jest decyzja ZUS stwierdzająca, że pracownik nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, z uwagi na brak nawiązania pomiędzy stronami stosunku pracy ze względu na niespełnienie cech konstytutywnych stosunku pracy.

Co do zasady sądy powszechne stwierdzają nieważność umów o pracę zawieranych przez członka zarządu, będącego jednocześnie jedynym wspólnikiem spółki z tą właśnie spółką. Jednakże w przypadku, gdy w spółce występuje co najmniej dwóch wspólników i jednocześnie co najmniej jeden z nich ma zawartą umowę o pracę ze spółką, orzecznictwo sądów nie jest jednolite. Wskazane sytuacje muszą być oceniane w świetle okoliczności konkretnego stanu faktycznego. Sądy badają, czy praca realnie była wykonywana, jaki był cel zawarcia takiej umowy – czy nie miało służyć obejściu prawa, oraz zachowania cech konstytutywnych stosunku pracy, w tym w szczególności kwestii podporządkowania.



Przy badaniu relacji Zarząd – spółka bierze się pod uwagę, czy zaangażowanie kapitałowe pozostałych wspólników jest iluzoryczne albo czy stosunki korporacyjne ukształtowane są w taki sposób, iż pozostali wspólnicy mają również faktyczny wpływ na decyzje w spółce. Dopóki praca członka zarządu będącego jednocześnie wspólnikiem nie sprowadza się wyłącznie do operowania własnymi udziałami oraz kapitałem w spółce oraz dopóki przestrzega on uchwał rady nadzorczej lub zgromadzenia i przepisów kodeksu spółek handlowych to można mówić o stosunku podporządkowania pracowniczego, chociaż w odmiennej od standardowej formie.

Kształtowanie relacji autonomicznego podporządkowania w spółce jest zjawiskiem dość powszechnym i naturalnym, dotyczącym nie tylko członków zarządu ale również pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, w tym również pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców oraz głównych księgowych. Myśląc analogicznie, równie istotnym byłoby rozważenie treści postanowień zawieranych przez ich umów o pracę.

Należy jednocześnie pamiętać, iż są orzeczenia, z których wynika, iż w sytuacji zawarcia przez członka zarządu będącego wspólnikiem spółki umowy o pracę oraz umowy zlecenia lub o dzieło nosi znamiona pozorności.

Mając na uwadze powyższe, fundamentalnie istotne jest takie kształtowanie postanowień umów zawartych z członkami zarządu oraz ułożenie sytuacji korporacyjnej w spółce, by w jak największym stopniu minimalizować ryzyko podważenia podlegania przez członka zarządu ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu, uprawniających do stosownych świadczeń w razie choroby lub macierzyństwa.

Uprzejmie prosimy, abyście Państwo potraktowali niniejszy materiał, jako informacyjny i nie mający charakteru opinii lub porady prawnej. W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości zapraszamy Państwa do kontaktu.



**MARIAŃSKI**  
GROUP

**Mariański Group Kancelaria Prawno-Podatkowa Sp.K.**

tel. 42 207 76 76

[kancelaria@marianskigroup.pl](mailto:kancelaria@marianskigroup.pl)

**Biura:** Warszawa, Łódź, Wrocław, Częstochowa

[www.marianskigroup.pl](http://www.marianskigroup.pl)