

Postanowienie z dnia 11 października 2007 r.

III UK 70/07

Rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy.

Sędzia SN Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 października 2007 r. sprawy z odwołania Marii W. od decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w L. z udziałem S. spółki z o.o. w T. o ustalenie podlegania ubezpieczeniu pracowników, na skutek na skutek skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 27 lutego 2007 r. [...]

o d m ó w i ł przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 27 lutego 2007 r. Jako podstawę skargi wskazała naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 22 § 1 k.p. oraz art. 32 Konstytucji RP, przepisów ustawy z dnia 18 grudnia 1976 r. o ubezpieczeniu społecznym osób prowadzących działalność gospodarczą oraz ich rodzin oraz przepisów Konwencji nr 35 przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1933 r. dotyczącej obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawienie przez stronę wnoszącą skargę kasacyjną okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie nie oznacza, że Sąd Najwyższy przyjmie skargę do rozpoznania. Przyjęcie skargi zależy bowiem od stwierdzenia przez Sąd Najwyższy wystąpienia w sprawie szczególnych okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Jeżeli te okoliczności nie zachodzą Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., uprawniony jest do wydania postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W przedmiotowej sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne i nie zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Instytucja spółki kapitałowej zaczęła się upowszechniać po 1989 r. i w związku z tym powstał także problem charakteru prawnego pracy (zatrudnienia) osób pełniących funkcję organu osoby prawnej. Na gruncie przepisów Kodeksu handlowego (obecnie Kodeksu spółek handlowych) przyjęto, że zatrudnienie to może mieć charakter cywilnoprawny lub pracowniczy, w tym ostatnim przypadku musi ono jednak spełniać cechy stosunku pracy. Wbrew twierdzeniom skarżącej cecha stosunku pracy w postaci podporządkowania nie została wprowadzona do prawa pracy w 1996 r. Stanowi ona bowiem od początku, tj. od wyodrębnienia prawa pracy z prawa cywilnego, jedną z zasadniczych cech przemawiających na rzecz istnienia stosunku pracy, natomiast jej brak wskazywał na cywilnoprawny charakter zatrudnienia. Nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz i pod kierunkiem pracodawcy, z czego wynikają tzw. konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych. Są to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Trzeba mieć na uwadze, że kształt podporządkowania może być różny, między innymi w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). O ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca to współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinforma-

tyki i innych pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Podobnie w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania.

W świetle ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wymienione wyżej konstytutywne cechy stosunku pracy, wśród nich przede wszystkim podporządkowanie, nie występują w stosunku prawnym nawiązanym przez spółkę z o.o., utworzoną przez osobę fizyczną, ze wspólnikiem będącym jednocześnie jej jednoosobowym zarządem, czego nie zmienia okoliczność, że umowa została zawarta za pośrednictwem ustanowionego pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06).

Kwestia podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do jedynego wspólnika pełniącego też funkcję jednoosobowego zarządu spółki kapitałowej została wyczerpująco wyjaśniona w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r. (I PZP 7/95), w którym zwrócono uwagę na fakt występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu, w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie mogą się pokrywać z zadaniami należącymi do zarządu spółki. W tych warunkach, gdy do obowiązków pracowniczych miało należeć wykonywanie zarządu spółki, Sąd Najwyższy zakwestionował możliwość nawiązania stosunku pracy, gdyż byłby on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. W przeciwnym razie należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika "samemu sobie", co pojęciowo jest wykluczone (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00). Również przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę w dużej mierze jest możliwe jedynie przy zaakceptowaniu upraszczającego, a nieraz nawet wręcz fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami

danej osoby jako jedyne go wspólnika (i interesami jego spółki), a jej interesami jako pracownika spółki. Oznacza to, że w tych przypadkach, w których w jednoosobowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, utworzonych przez osoby fizyczne, dochodzi do powierzenia jednemu wspólnikowi w umowie wykonywania zadań należących do zakresu zarządu spółki, a jednocześnie wspólnik ten stanowi jej jednoosobowy zarząd, pojęciowo wykluczona jest możliwość, iż na podstawie takiej umowy - niezależnie od jej nazwy - może dojść do nawiązania stosunku pracy. W nawiązywanym w takich warunkach stosunku prawnym brakuje bowiem elementu podporządkowania, stanowiącego konstytutywną (niezbędną) cechę stosunku pracy.

Trudno w związku z tym zgodzić się z wywodami o dyskryminacji skarżącej ze względu na odmówienie jej statusu pracowniczego. Sytuacja prawna wspólnika jednoosobowej spółki kapitałowej, który, jak powódka zaznacza w skardze kasacyjnej, jest „jedynym członkiem jej zarządu uprawnionym do sprawowania zwierzchniego kierownictwa wszystkimi procesami pracy we wspomnianej spółce”, w żaden sposób nie mieści się w paradygmacie pracy podporządkowanej. To zaś, w świetle art. 32 Konstytucji RP, oznacza, że nie można takiej osoby traktować w taki sam sposób jak pracownika, którego stosunek zatrudnienia wykazuje wszelkie elementy określone w art. 22 § 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutów kasacji dotyczących pominięcia przez Sąd Apelacyjny przepisów ustawy z dnia 18 grudnia 1976 r. o ubezpieczeniu społecznym osób prowadzących działalność gospodarczą oraz ich rodzin trzeba zauważyć, że zgodnie z decyzją ZUS z dnia 20 czerwca 2001 r. skarżąca została objęta ubezpieczeniem społecznym osób prowadzących działalność gospodarczą już od dnia 1 października 1996 r., na podstawie obowiązującej w dniu wydania decyzji ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się natomiast do Konwencji nr 35 dotyczącej obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych trzeba zauważyć, że, wbrew twierdzeniom skarżącej, odnosi się ona wyłącznie do osób pozostających w stosunku pracy (najemnej), a od czasu jej uchwalenia (1933 r.) zakres ubezpieczenia rentowego został znacznie poszerzony, obejmując między innymi także osoby prowadzące działalność gospodarczą, co jednakże nie narusza postanowień Konwencji.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398⁹ § 1 i § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji postanowienia.

=====