

Sygn. akt II UK 225/15

POSTANOWIENIE

Dnia 3 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku C. Sp. z o.o. w G., przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu
o ustalenie istnienia ubezpieczeń społecznych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 grudnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy R. W.
od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 21 października 2014 r., sygn. akt III AUa 2557/13,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wnioskodawca R. W. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. (w części orzekającej o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w okresie od 15 lipca 2011 r.)

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 483 ze zm.), przez uznanie, że od 15 lipca 2011 r. nie podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, pomimo że „jako pracownik zatrudniony przez spółkę kapitałową na podstawie umowy o pracę - ważnej w dacie

zawarcia, wykonywanej, która nie została rozwiązana i nie wygasła, nie był w dniu 15 lipca 2011 r. jedynym wspólnikiem spółki”; art. 2 oraz art. 22 k.p., przez uznanie, że pracownik zatrudniony przez spółkę kapitałową na podstawie umowy o pracę - ważnej w dacie zawarcia, wykonywanej, która nie została rozwiązana i nie wygasła - w wyniku samych zmian kapitałowych, tj. zakupu przez niego 100% udziałów w kapitale zakładowym zatrudniającej go spółki, przestaje być pracownikiem, gdyż w wyniku zmian własnościowych ustaje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem stosunek podporządkowania, a sama umowa o pracę wygasa, oraz uznanie, że z chwilą darowizny udziałów R. W. świadczył pracę nie na podstawie umowy o pracę; art. 30 oraz art. 63-66 k.p., przez przyjęcie, że poza określonymi ustawą i enumeratywnie wymienionymi przypadkami rozwiązania lub wygaśnięcia ważnie zawartej umowy o pracę wystarczą zmiany własnościowe po stronie pracodawcy i w przypadku, gdy pracownik stanie się w 100% właścicielem pracodawcy, ważnie zawarta i wykonywana przez strony umowa o pracę wygasa.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania „z uwagi na fakt, iż w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a także z uwagi na fakt, iż istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, jak i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów”.

W uzasadnieniu wskazał, że: „w niniejszej sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne czy pracownik zatrudniony przez spółkę kapitałową na podstawie umowy o pracę - ważnej w dacie zawarcia, wykonywanej, która nie została rozwiązana i nie wygasła - w wyniku samych zmian kapitałowych, tj. zakupu przez niego 100% udziałów w kapitale zakładowym zatrudniającej go spółki, przestaje być pracownikiem, gdyż w wyniku zmian własnościowych ustaje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem stosunek podporządkowania, a sama umowa o pracę wygasa, a co za tym idzie czy w przypadku kolejnej zmiany kapitałowej wspólnik, nie będący już jedynym wspólnikiem realizujący umowę o pracę, musi zawrzeć kolejną umowę o pracę. (...) Powyższe również wskazuje na potrzebę wykładni przepisu art. 63 k.p., który budzi poważne wątpliwości, czy uregulowanie zawarte w art. 63 k.p. jest katalogiem zamkniętym oraz czy inne czynności lub przypadki nie uwzględnione w przepisach prawa mogą stanowić podstawę do uznania, iż umowa o pracę wygasła”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie trzeba przypomnieć, że ograniczenia dopuszczalności wnoszenia skargi kasacyjnej wynikają z konstytucyjnej roli Sądu Najwyższego w systemie organów wymiaru sprawiedliwości. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.), rolą tego Sądu w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości pozostaje zapewnienie w ramach nadzoru zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i wojskowych przez rozpoznawanie kasacji oraz innych środków odwoławczych, podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne i rozstrzyganie innych spraw określonych w ustawach. Skarga kasacyjna nie jest więc (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia, gdy się weźmie nadto pod uwagę, że Konstytucja w art. 177 ust. 1 gwarantuje jedynie dwuinstancyjne postępowanie. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPiUS - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 189 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Przedstawiany przez skarżącego problem prawny, ujęty jako istotne zagadnienie prawne i jednocześnie wymagający wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, został już rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmowało się i przyjmuje, że obowiązujące przepisy, a w szczególności Kodeks pracy nie regulują wprost wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy jako podstawy jego ustania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258). Podkreśla się, że w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r. zwracano uwagę, że dotyczyło to między innymi kwestii ustania stosunku pracy w razie śmierci pracownika lub pracodawcy będącego osobą fizyczną, przyjmując, że - mimo braku wyraźnego uregulowania tego zagadnienia - zdarzenia te powodowały wygaśnięcie stosunku pracy, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku pracodawcy dotyczyło to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodził zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodziło do jego przejęcia w całości lub w części w rozumieniu art. 23¹ § 2 k.p. w brzmieniu sprzed dnia 2 czerwca 1996 r. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 23 i orzeczenia tam powołane). Temu właśnie kierunkowi wykładni odpowiadała zmiana Kodeksu pracy dokonana ustawą nowelizującą z dnia 2 lutego 1996 r., polegająca na dodaniu art. 63¹ i art. 63², w których wyraźnie uznano śmierć pracownika i pracodawcy za zdarzenia pociągające za sobą wygaśnięcie stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu

Najwyższego wyrażany jest również pogląd, że w przypadku zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca mimo to łączy skutek rozwiązania umowy o pracę, w istocie dochodzi do ustania tego stosunku w następstwie jego wygaśnięcia (por. wyrok z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 143/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 335, w którym stwierdzono, że w świetle art. 73 § 2 k.p. wygaśnięcie mandatu powoduje ustanie stosunku pracy z wyboru z mocy prawa, a więc jego wygaśnięcie, oraz wyroki: z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 390/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 510; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786; z dnia 10 września 1999 r., II UKN 7/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 865; z dnia 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00, OSNAPiUS 2003 nr 8, poz. 200; z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 963/00, OSNAPiUS-wkł. 2002 nr 15, poz. 11; z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 244, w których uznano, że umowa o pracę na czas określony wygasa z upływem terminu, na jaki została zawarta, gdyż do ustania stosunku pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę może dojść tylko w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika).

W wyroku z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 260/11 (LEX nr 1169835) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy kodeksu cywilnego przewidują (art. 475 § k.c.), że jeżeli świadczenie stało się niemożliwe skutkiem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, zobowiązanie wygasa. Odpowiednie zastosowanie powyższego przepisu (zgodnie z dyspozycją art. 300 k.p.) prowadzi do wniosku, że zanik cech konstrukcyjnych stosunku pracy powoduje, że niemożliwe jest wypełnianie obowiązków wynikających z treści art. 22 § 1 k.p. Zatem w sytuacji odpadnięcia cech konstytutywnych, bez których nie można przyjąć istnienia stosunku pracy, takich jak wykonywanie zatrudnienia na rzecz i ryzyko pracodawcy w warunkach podporządkowania jego kierownictwu niemożliwe staje się kontynuowanie stosunku prawnego o elementach wynikających z art. 22 § 1 k.p. oraz jego rozwiązanie na podstawie jednostronnych lub dwustronnych czynności prawnych, skoro doszło do sprzecznego z istotą stosunku pracy utożsamienia stron posiadających dotychczas względem siebie status pracodawcy i pracownika. Wykładnia ta prowadzi do wniosku, że stosunek pracy jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu

wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09).

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c., należało postanowić jak w sentencji.