

POSTANOWIENIE

Dnia 3 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z wniosku B. spółka z o.o. z siedzibą w K. i J. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w P.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 grudnia 2020 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawców od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 18 lipca 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w (...) wyrokiem z dnia 18 lipca 2019 r., oddalił apelacje odwołujących się J. S. i B. Spółki z o.o. z siedzibą w K. (dalej jako Spółka) od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 27 lutego 2018 r. oddalającego odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w P. z dnia 24 lipca 2016 r. stwierdzającej, że J. S., jako pracownik Spółki nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu od dnia 2 czerwca 2014 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że stosunek prawny łączący odwołującego się J. S. ze Spółką nie nosił cechy podporządkowania, która zgodnie z art. 22 § 1 k.p. jest na tyle istotną przesłanką stosunku pracy, iż jej brak jest wystarczający do uznania, że praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

Odwołujący się, będąc prezesem jednoosobowego zarządu Spółki i większościowym wspólnikiem nie podlegał jakimkolwiek podporządkowaniu, gdyż w istocie sam sprawował nadzór właścicielski, posiadając 96% udziałów w Spółce. Wpływ drugiego wspólnika, żony odwołującego się, posiadającej 4% udziałów, w sprawach związanych z działalnością Spółki był znikomy. W spornym okresie odwołujący się wykonywał określone czynności w imieniu i na rzecz Spółki nie w ramach pracowniczego zatrudnienia, ale zarządu tą Spółką. W sprawie nie zachodziła również przesłanka odpłatności pracy wymieniona w art. 22 § 1 k.p., skoro do przesunięć majątkowych dochodziło w ramach majątku samego wspólnika. Sądy *meriti* uznały, że odwołujący się J.S., chociaż otrzymywał wynagrodzenie i określone czynności faktycznie wykonywał, nie mógł pozostawać ze Spółką w stosunku pracy ze względu na niespełnienie warunków definiujących ten stosunek. Brak występowania konstytutywnego elementu stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie pracodawcy, powoduje niedopuszczalność zawarcia umowy o pracę, a w stosunku do już zawartych umów, stanowi o ich nieważności. Z tego względu Sąd Apelacyjny uznał, że brak podstaw do przyjęcia, że odwołujący się J.S. jako pracownik w Spółce podlegał w spornym okresie z tego tytułu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

Odwołujący się J. S. i B. Spółka z o.o. z siedzibą w K., zaskarżyli wyrok Sądu Apelacyjnego w całości skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu lub sądowi równorzędnemu, a w przypadku stwierdzenia podstaw do tego, także o uchylenie w całości poprzedzającego zaskarżony wyrok orzeczenia Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do rozpoznania temu Sądowi lub sądowi równorzędnemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i zmianę w całości wyroku Sądu pierwszej instancji przez uwzględnienie odwołania, a ponadto o zasądzenie na ich rzecz od organu rentowego kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c. bowiem skarżący zarzucili naruszenie: 1) art. 22 k.p. polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu w zakresie pojęcia podporządkowania pracowniczego,

w szczególności z pominięciem przepisów art. 204 i art. 205 k.s.h., dotyczących zasad działania członka zarządu spółki i w konsekwencji nieprawidłowe ustalenie, że nie został nawiązany stosunek pracy; 2) przepisów Kodeksu spółek handlowych przez ich niezastosowanie, w szczególności art. 204 i 205, dotyczących zakresu uprawnień członka zarządu; 3) art. 6, art. 11 i art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266 ze zm., dalej jako ustawa systemowa), przez ich niezastosowanie, pomimo istnienia przesłanek do ich zastosowania, a więc istnienia przesłanek do objęcia odwołującego się pracowniczym ubezpieczeniem społecznym; 4) art. 385 k.p.c., przez wadliwe zastosowanie, polegające na oddaleniu apelacji, mimo jej zasadności; 5) art. 386 § 1 k.p.c., przez niezastosowanie, mimo zasadności apelacji i istnienia przesłanek do uwzględnienia apelacji w całości - czyli istnienia przesłanek do zmiany zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy, że skarżący J. S. podlega ubezpieczeniu pracowniczemu od dnia 2 czerwca 2014 r.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołali się na oczywistą zasadność skargi, bowiem Sąd drugiej instancji w sposób rażący naruszył prawo, dokonując niewłaściwej wykładni i błędnie stosując art. 22 k.p. w zakresie pojęcia podporządkowania pracowniczego oraz pojęcia „wykonywania pracy pod kierownictwem”. Podporządkowanie pracownicze J. S. wyrażało się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych. Oczywistym naruszeniem prawa jest pominięcie w tym aspekcie przepisów Kodeksu spółek handlowych i specyfiki działania osób zarządzających zakładem pracy. Zwrot „wykonywać pracę pod kierownictwem” ma znacznie szerszy zakres pojęciowy, aniżeli „stosować się do poleceń dotyczących pracy”. Tym samym samodzielność przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie jest sprzeczna z wykonywaniem pracy „pod kierownictwem”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżący nie wykazali jednak występowania tej przesłanki.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że odwołanie się do przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wymaga nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, iż przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4 poz. 75; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Ponadto przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Zatem we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171).

Jednak o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona nie może decydować argumentacja zawarta w uzasadnieniu jej podstaw (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 347/07, LEX nr 465860). Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tych wymagań odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo określeniem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2014 r., III PK 86/13, LEX nr 1644571; z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117; z dnia 11 kwietnia 2018 r., III UK 98/17, LEX nr 2497587).

Podnoszone w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania przez skarżących argumenty, mające uzasadniać oczywistą zasadność skargi, sprowadzają się do kwestii dopuszczalności zatrudnienia wspólnika większościowego spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w reżimie umowy o pracę, a co za tym idzie możliwości podlegania ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu. Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może korzystać z ubezpieczenia społecznego jako pracownik (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lipca 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225, LEX nr 1043990 oraz z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783 z glosą K. Stępnickiej, LEX/el). Mimo iż, co do zasady, judykatura dopuszcza pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149), to, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny - co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - Sąd Najwyższy nie uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze (por.

np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990; z dnia 7 marca 2018 r., I UK 575/16, LEX nr 2488094). Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018 r., I UK 576/17, LEX nr 2488094 oraz postanowienie z dnia 22 maja 2019 r., II UK 171/18, LEX nr 2671086).

Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy. Także w odniesieniu do oceny zatrudnienia wspólników spółek kapitałowych pełniących w tych spółkach funkcje zarządcze znaczenie ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61 i postanowienie z dnia 13 czerwca 2019 r., III UK 298/18, LEX nr 2688340). W wyroku z dnia 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17 (LEX nr 24900052), Sąd Najwyższy uwypuklił, że przyjęcie koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Zatem odtworzenie mechanizmu, w jakim spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej, stanowi punkt wyjścia. W ten sposób ujawnia się silny wpływ okoliczności faktycznych, których wynik będzie

przesądający dla oceny, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej. Niemniej nie chodzi tu tylko o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, lecz o fakt czy taki podmiot istnieje, który te funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. W konsekwencji tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie (zob. Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy* [w]: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka i Ł. Pisarczyka. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis 2011 r.).

Koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem. Z tego punktu widzenia, w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Jedyny wspólnik w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników. Orzecznictwo nie uznaje za zatrudnienie pracownicze zatrudnienia dominującego wspólnika w sytuacji, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, na przykład nie przekracza kilku procent (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990; z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640, OSNP 2019 nr 12, poz. 149).

Warto w tym miejscu zauważyć, że w rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji przyjęły, że ustalony w sprawie stan właścicielski wykluczał kumulację roli pracodawcy i pracownika, tj. pozostawanie przez skarżącego J. S. z samym sobą w stosunku pracy podporządkowanej w Spółce, będącej w 96% jego własnością. Oznacza to, że sporna umowa o pracę nie wykreowała stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., bowiem sporny stosunek pracy był pozbawiony konstytutywnych cech pracowniczego zatrudnienia, tj. cech podporządkowania, ze względu na zawarcie spornej umowy przez skarżącego w istocie rzeczy z „samym sobą”. Wykreowany przez skarżącego stosunek pracy, pozbawiony konstrukcyjnych cech pracowniczego stosunku zatrudnienia, dyskwalifikował pracowniczy tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; z dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905). O tym, czy strony umowy istotnie pozostawały w stosunku pracy i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p., co w tej sprawie nie miało miejsca (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

Skarżący nie zdołali zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania ich skargi, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.