



Sygn. akt II USKP 137/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z wniosku D. P.-S. i T. [...] Spółka z o.o. w K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w [...] o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 20 września 2019 r., sygn. akt III AUa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 7 listopada 2017 r. oddalił odwołania D. P.-S. oraz firmy T. [...] Spółka z o.o. z siedzibą w K. (dalej jako Spółka T. lub płatnik składek) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. z dnia 4 grudnia 2015 r. stwierdzającej, że odwołująca się D. P.- S. jako pracownik Spółki T. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2015 r., ponieważ podpisana

przez strony umowa o pracę została zawarta dla pozorów, wyłącznie w celu objęcia odwołującej się ubezpieczeniem społecznym w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm., dalej jako ustawa systemowa).

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca się z wykształcenia magister socjologii, w 2011 r. ukończyła studia podyplomowe w Szkole [...] w zakresie zarządzania zasobami pracy oraz posiada certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym. Od 2010 r. odwołująca się sprawuje funkcję prezesa zarządu Spółki T. Od dnia 1 sierpnia 2014 r. pracuje w P. [...] S.A. w W., przy Rondzie [...], na stanowisku asystentki prezesa i specjalistki ds. komunikacji w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł. W dniu 1 kwietnia 2015 r. odwołująca się zawarła z zarządzaną przez siebie Spółką T. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 4.300 zł brutto. Na mocy aneksu z dnia 1 czerwca 2015 r. zmieniono w umowie o pracę warunki wynagrodzenia na kwotę 6.000 zł brutto. Z tytułu zatrudnienia w Spółce T. odwołująca się została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek: za kwiecień - 4.300 zł; za maj - 4.300 zł; za czerwiec - 11.000 zł; za lipiec - 10.300 zł; za sierpień - 1.400 zł, za wrzesień - 0,00 zł. Z uwagi na ciążę odwołująca się była niezdolna do pracy w dniach od 9 sierpnia do 30 września 2015 r., dziecko urodziła w dniu 27 listopada 2015 r., a obecnie przebywa na urlopie bezpłatnym. Do czasu zawarcia spornej umowy odwołująca się nie zawierała ze Spółką T. umów o pracę. Większościowym wspólnikiem jest jej matka I. S., która posiada 95 udziałów o łącznej wartości 47.500 zł. Biuro Spółki mieści się w J.. Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z dnia 30 marca 2015 r. I. S. została ustanowiona pełnomocnikiem do zawierania umów między Spółką a członkami zarządu. Jest ona zatrudniona w Spółce na stanowisku dyrektora ds. transportu i zarządzania. W dniu 14 kwietnia 2014 r. I. S. przeszła operację ginekologiczną i była hospitalizowana przez 3 dni. Do pracy na stanowisku dyrektora wróciła w dniu 1 lipca 2015 r. Zgodnie z opinią biegłego ginekologa-położnika odwołująca się była zdolna do pracy na stanowisku prezesa zarządu od

dnia 1 kwietnia do dnia 8 sierpnia 2015 r., tj. do dnia uzyskania pierwszego zwolnienia lekarskiego, z którego zasadnie korzystała. O swojej ciąży dowiedziała się w dniu 31 marca 2015 r., a nie tak jak twierdziła na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2015 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołania za bezzasadne. W okolicznościach sprawy brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, że odwołująca się faktycznie realizowała zadania przewidziane umową o pracę oraz że świadczyła pracę w rygorach przewidzianych dla stosunku pracy. Zeznania I. S. w tym zakresie były mało precyzyjne i niewystarczające w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił zeznania odwołującej się co do ustalenia jej wynagrodzenia za pracę na stanowisku prezesa zarządu w sytuacji jednoczesnego zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy w innej firmie za wynagrodzeniem w wysokości 7.000 zł, jak i twierdzenia co do możliwości pracy na 1,5 etatu u dwóch pracodawców, których siedziby były od siebie oddalone o około 25 km. W dalszej kolejności Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 22 k.p. stosunek pracy charakteryzuje konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność pracy. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Warunkiem powstania pracowniczego ubezpieczenia społecznego, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, jest istnienie faktycznego stosunku pracy, a więc stosunek ubezpieczeniowy jest następny wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy spełnia cechy z art. 22 k.p. i jest rzeczywiście realizowany. Ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę zależy zaś od okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego zawarty na podstawie spornej umowy stosunek prawny nie wykazywał konstytutywnej cechy stosunku pracy (art. 22 k.p.), jaką jest wykonywanie jej pod kierownictwem pracodawcy i w warunkach podporządkowania, także w formie tzw. podporządkowania „autonomicznego”, właściwego dla stanowisk kierowniczych. Nie można mówić o pracowniczym zatrudnieniu

wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli jego status pracownika (wykonawcy pracy) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika, bowiem nie pozostaje on w pracowniczej relacji podporządkowania. W tej sprawie prezesem zarządu jest odwołująca się, która jest uprawniona do samodzielnej reprezentacji Spółki, natomiast jedynym wspólnikiem jest jej matka. W toku postępowania nie zostało wykazane, aby odwołująca się istotnie podlegała poleceniom osób zarządzających Spółką lub kierujących jej poszczególnymi działami. I. S. potwierdziła, że córka nie podlegała nikomu służbowo. Odwołująca się nie miała ustalonego zakresu obowiązków, miejsca i czasu świadczenia pracy, nie podlegała kierownictwu i nadzorowi ze strony pracodawcy. Ponadto nie zostało potwierdzone, aby - jak podała odwołująca się - od momentu zawarcia umowy o pracę analizowała ona oferty kredytów, umów leasingowych, dokonywała płatności przez bankowość elektroniczną, stawiała się w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego i w Międzynarodowym Zrzeczeniu Przewoźników Drogowych. Co więcej, obowiązki te nie przekraczały czynności zarządczych związanych z pełnioną przez nią od 2010 r. funkcją prezesa zarządu. Nie ma więc możliwości rozróżnienia czynności wykonywanych przez odwołującą się nieodpłatnie z tytułu członkostwa w zarządzie od czynności, jakie miała wykonywać na podstawie spornej umowy o pracę. Zatrudnienie odwołującej się nie dotyczyło stanowiska specjalistycznego, związanego z prowadzoną przez Spółkę działalnością ani nie zostało potwierdzone zapotrzebowanie na jej pracę na takim stanowisku, jak też, aby I. S. z powodu choroby rzeczywiście została zastąpiona przez zatrudnioną na pół etatu córkę. Odwołująca się nie potrafiła wykazać, jakie czynności dodatkowe wykonywała po powrocie matki do pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego niemożliwym jest też świadczenie pracy przez kobietę ciężarną jednocześnie na rzecz dwóch pracodawców, których siedziby oddalone są od siebie o ponad 20 km w wymiarze przekraczającym pełen etat, zwłaszcza, że odwołująca się miała w momencie zawierania umowy o pracę świadomość bycia w ciąży, a więc nie powinna przekraczać norm czasu pracy dla niej przewidzianych. Potwierdzeniem, że odwołująca się nie świadczyła pracy w rozumieniu art. 22 k.p. są rozbieżne zeznania obu wspólniczek. I. S. wskazywała, że córka świadczyła pracę w biurze w J., natomiast odwołująca się podała, że

większość obowiązków wykonywała w domu. Przedłożone do akt sprawy dokumenty przelewu do Urzędu Skarbowego nie świadczą o faktycznym wypłacaniu wynagrodzenia za pracę, zaś lista płac została stworzona na potrzeby tego postępowania. Brak jest zatem dowodów, aby wynagrodzenie było odwołującej się faktycznie wypłacane. Ponadto organ rentowy zasadnie przyjął, że ustalenie wynagrodzenia za pracę zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Według spornej umowy odwołująca się została zatrudniona na pół etatu, a zgłaszane do podstawy wymiaru składek wynagrodzenia uwzględniały premie, które miała otrzymywać za pozyskanie dla płatnika składek nowych kontrahentów, podczas gdy zarówno pozyskanie kontrahentów, jak i wypłaty premii nie zostały potwierdzone. Wziąwszy pod uwagę zawarcie umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (prawa do zasiłku chorobowego spowodowanego ciążą) i zadeklarowanie wysokiej podstawy składek w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy, to trafnie przyjął organ rentowy, że sporna umowa została zawarta dla pozorów, wyłącznie w celu uzyskania nienależnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i jako taka jest nieważna (art. 83 k.c.). W konkluzji brak jest podstaw do przyjęcia, że umowa wywołała skutek w postaci objęcia odwołującej się pracowniczym ubezpieczeniem społecznym od dnia 1 kwietnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 20 września 2019 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i poprzedzającą go decyzję organu rentowego w ten sposób, że stwierdził, iż D. P.-S. jako pracownik Spółki T. [...] Spółki z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2015 r. oraz rozstrzygnął o kosztach procesu za obie instancje.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd pierwszej instancji dokonał oceny materiału dowodowego z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego (art. 233 § 1 k.p.c.), uznając, że wskazuje on na pozorność spornej umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika, że odwołująca się faktycznie wykonywała pracę na rzecz Spółki T.. U tego pracodawcy, z uwagi na chorobę i zwolnienie lekarskie I. S., zaistniała potrzeba

zatrudnienia pracownika (D. P.-S.), pracownik przejawiał wolę świadczenia pracy, która to praca była wykonywana. Zeznania odwołującej się i I. S. wskazują na przejęcie przez odwołującą się nowych obowiązków, takich jak stawianie się w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego i w Międzynarodowym Zrzeszeniu Przewoźników Drogowych, które wcześniej wykonywała I. S., analizowanie ofert finansowych. Z samego faktu bycia matką odwołującej się nie wynika, że świadek ten jest osobą niewiarygodną, szczególnie, że będąc większościovym wspólnikiem, pełniąc funkcję dyrektora oraz znając realia pracy i zasady działania Spółki T. miała ona najpełniejszą wiedzę na temat wykonywania przez odwołującą się obowiązków pracowniczych. Wbrew odmiennemu twierdzeniu Sądu Okręgowego, żadne z twierdzeń I. S. nie stały w sprzeczności z zasadami logiki, doświadczenia życiowego, czy ze zgłoszonymi dowodami w postaci dokumentacji finansowej, tworzonej i podpisywanej przez odwołującą się, której treść Sąd Okręgowy kompletnie pominął. Dokumentacja ta potwierdza dobrą kondycję finansową płatnika składek oraz że odwołująca się prowadziła rozliczenia z kontrahentami, zawierała umowy, podpisywała faktury, a więc świadczyła pracę wynikającą z zawartej umowy o pracę. Wbrew poczynionym przez Sąd pierwszej instancji ustaleniom, odwołująca się była już zatrudniana w Spółce T. w okresach od dnia 1 sierpnia 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2009 r. oraz od dnia 1 sierpnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2014 r. Odnosnie do okoliczności świadczenia pracy jednocześnie u dwóch pracodawców, to Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę, że odwołującą się obowiązywał zadaniowy czas pracy oraz że charakter jej pracy nie wymagał ciągłego przebywania w siedzibie płatnika. Sąd Apelacyjny zwrócił też uwagę, że odwołująca się jako prezes zarządu nie była większościovym udziałowcem Spółki T., jako że 95% udziałów należy do jej matki I. S. . Podporządkowanie pracownicze członków zarządu spółek kapitałowych, ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy, a status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, mimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z o.o.) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych. Nieposiadanie bezpośredniego przełożonego przez odwołującą się nie oznaczało, że pracodawca (Spółka) nie miał możliwości nadzorowania i kontrolowania jej pracy, choćby przez odwołanie jej z funkcji prezesa zarządu i w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę. O ile nawet odwołująca się posiadałaby kilka procent udziałów Spółki T., to jej praca nie polegała na obrocie wyłącznie jej własnym kapitałem, nie mogło więc dojść do połączenia pracy i kapitału. Nie była to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, oddzielona przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. Praca wykonywana była na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu - spółki, a wynagrodzenie za pracę nie było pokrywane wyłącznie z jej kapitału. 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. W takiej sytuacji nie jest wyłączona możliwość wykonywania funkcji prezesa zarządu spółki na podstawie umowy o pracę, także wówczas, gdy zakres czynności nie uległ diametralnym zmianom w stosunku do czynności wykonywanych w ramach poprzedniego stosunku organizacyjnego. Sam fakt, że do zmiany zasad wykonywania pracy doszło w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego nie świadczy o pozorności umowy o pracę, jeżeli praca była rzeczywiście wykonywana. Sąd Apelacyjny wskazał także, że stan ciąży odwołującej się w chwili zawarcia umowy o pracę nie wyłączał możliwości zawarcia tej umowy, a nawiązanie stosunku pracy z kobietą w ciąży nie może być oceniane negatywnie, również wówczas, gdy w dacie zawarcia umowy o pracę pracodawca wiedział o ciąży pracownicy. W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy odwołująca się z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy systemowej, jako pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę, podlegała zatem obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Organ rentowy w całości zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia

co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji odwołującej się i Spółki T. oraz zasądzenia od tych podmiotów na rzecz skarżącego zwrotu kosztów postępowania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu oraz zasądzenia na rzecz skarżącego zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 22 § 1 k.p., przez uznanie, że odwołującą się i Spółkę T. łączył od dnia 1 kwietnia 2015 r. stosunek pracy, mimo że odwołująca się nie świadczyła pracy pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy; 2) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p., przez stwierdzenie, że odwołująca się, jako pracownik Spółki T., podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r., mimo że stron nie łączył stosunek pracy, ze względu na brak podporządkowania pracowniczego odwołującej się w stosunku do Spółki T..

Według skarżącego w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, dotyczące wskazania czy w ramach stosunku pracy pracownik może wykonywać czynności pracownicze bez faktycznego nadzoru ze strony pracodawcy oraz dokładnie określonego zakresu obowiązków.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów, które pozwoliłyby na wzruszenie zaskarżonego wyroku. Skarżący w skardze zarzuca naruszenie prawa materialnego przez nieprawidłowe zastosowanie zaskarżonym wyrokiem art. 22 § 1 k.p. oraz art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 § 1 k.p. Oparcie skargi kasacyjnej wyłącznie na zarzutach sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) w związku z regulacją art. 398¹³ § 2 k.p.c. powoduje, że przy ocenie zarzutu naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. A przy podniesionym w skardze kasacyjnej zarzucie naruszenia tylko prawa materialnego,

nie można brać pod uwagę zawartych w jej uzasadnieniu argumentów polemizujących z dokonaną przez sąd drugiej instancji oceną dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1997 r., II CKN 360/97, LEX nr 33678).

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego przypomnieć trzeba, że dla włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających 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; z dnia 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 2135550). Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, a tytułem ubezpieczeń społecznych tych osób jest stosunek pracy. O tym, czy strony istotnie w stosunku pracy pozostawały 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. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2021 r., III USKP 30/21, LEX nr 3123192; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610 czy z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12). Istotne jest, 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 badanego 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia wspólników spółek wieloosobowych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy określające stosunek pracy (por. wyroki: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320; z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404; z dnia 27 listopada 2019 r., III UK 360/18, LEX nr 3122451 czy z dnia 3 marca 2020 r., II UK 295/18, LEX nr 3122327). W świetle art. 22 § 1 k.p. wymagane jest więc stwierdzenie czy praca, którą wykonywał wspólnik na rzecz spółki, miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc: konieczność osobistego wykonywania pracy czy polegała ona na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko.

W kontekście powyższych rozważań - w odniesieniu do będącej przedmiotem rozpoznawanej sprawy umowy o pracę zawartej między wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącym równocześnie jedynym członkiem jej zarządu, a tą spółką – zauważyć należy, że żaden przepis Kodeksu pracy czy Kodeksu spółek handlowych nie zawiera regulacji, która wykluczałaby wprost możliwość skutecznego zawarcia takiej umowy (nawet w sposób dorozumiany). Dlatego w dotychczasowej judykaturze co do zasady dopuszcza się 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: z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 263; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 498/97, OSNAPiUS 1999 nr 1; 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 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77; z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; 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; z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61). Orzecznictwo dopuszcza także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takim przypadku wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 5, s. 268-271; z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 4; z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18). Dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest tylko to, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Stąd członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wykonujący swoje obowiązki na podstawie stosunku prawnego, w tym również nawiązanego w sposób dorozumiany, spełniającego kryteria określone w art. 22 k.p., podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, nawet gdy jest wspólnikiem tej spółki (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej; por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2019 r., III UK 298/18, LEX nr 2688340).

Sąd Najwyższy wyklucza jedynie możliwość pracowniczego zatrudniania wspólników jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku prezesa jednoosobowego zarządu spółki oraz wspólnika dominującego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 115/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 12; z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18, LEX nr 3220705). Dlatego właściciele jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością - ze względu na przedmiot zbiorczego tytułu ubezpieczenia jakim jest „prowadzenie działalności pozarolniczej” - podlegają ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r., I UZP 4/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 304). Status wspólników takich spółek wyłącza konwersję tytułu

ubezpieczenia na wynikający z zawarcia umowy o pracę z własną spółką (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Z tych samych przyczyn w orzecznictwie nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze zatrudnienia dominującego wspólnika wtedy, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, np. 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; z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18). Taka skala większości udziałów (przewagi głosów) oraz sposób jej wykorzystywania nakazuje bowiem traktować stosunki pracy w wieloosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na równi ze stosunkami w spółce jednoosobowej, której konstrukcja prawna nie ma odpowiednika na gruncie prawa pracy, gdyż w jej ramach stosunek tego prawa byłby pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNP 2000 nr 4, poz. 159, z glosą Z. Hajna, OSP 2000 nr 12, poz. 177). Jest to bowiem sytuacja, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się jedynie funkcjonalnym elementem statusu właściciela spółki i niezależnie od argumentów dotyczących braku podporządkowania pracowniczego, w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy; jedyny wspólnik wykonuje czynności na swoją rzecz (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jest od pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) niezależny ekonomicznie, a do przesunięć majątkowych w związku z wynagradzaniem dochodzi w ramach jego własnego majątku, zysku spółki (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13 oraz z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16). Dlatego z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych spółkę ze wspólnikiem dominującym należy traktować jak spółkę jednoosobową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, z glosą A. Piszczek i W. Szlawskiego, Monitor Prawniczy 2012 nr 17, s. 941).

W realiach rozpoznawanej sprawy nie mamy jednak do czynienia z podobną sytuacją, skoro odwołująca się, będąc wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie była jej większościowym udziałowcem, gdyż 95% udziałów

Spółki T. należy do jej matki I. S.. Tym samym nie można *a priori* wykluczyć dopuszczalności zawarcia stosunku pracy między odwołującą się a Spółką. Podkreślenia wymaga, że ustalony stan faktyczny wskazuje na to, iż praca odwołującej się wykonywana była na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa – płatnika składek. Odwołująca się była też poddana ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy (spółki), ponieważ wynagrodzenie nie było pokrywane wyłącznie z jej kapitału. Praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, niepolegająca na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach tej spółki, nie oznacza połączenia kapitału i pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 1165773). W orzecznictwie nie budzi także wątpliwości, że przyjęcie pracowniczego zatrudnienia wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością musi graniczyć z pewnością, iż w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17, LEX nr 24900052), a jak wskazano powyżej specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy, a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki ani nie zawierają standardów takiego podporządkowania jak przyjmowane (określane) w prawie pracy.

Na gruncie prawa pracy, na „podporządkowanie” składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15). Zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala ustalić istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń czy wskazywania zadań do wykonania, co polega na precyzowaniu sposobu, metod czy środków ich realizacji (por. W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992

nr 10, s. 67 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14; z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Z drugiej strony podkreśla się też, że osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. 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, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, LEX nr 1169835; z dnia 6 grudnia 2016 r., II UK 439/15, LEX nr 2188634; z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939).

Skarżący całkowicie pomija, że osoby zarządzające zakładem pracy lub jego częścią mogą być zatrudnione na podstawie stosunku pracy, gdyż wynika to z licznych przepisów prawa pracy (zob. art. 128 § 2 pkt 2 k.p., art. 131 § 2 k.p., art. 132 § 2 pkt 1 k.p., art. 149 § 2 k.p., art. 151⁴ § 1 k.p., art. 151⁵ § 4 k.p., art. 151⁷ § 5 pkt 1 k.p., art. 241²⁶ § 2 k.p.). Artykuł 241²⁶ § 2 k.p. stanowi wprost, że osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie niż stosunek pracy. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania 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 pojmowanego w tradycyjny sposób.

Stąd w powołanym wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, Sąd Najwyższy wskazał, że w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych. Z kolei w wyroku z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, zwrócono uwagę, że w ocenie czy zachodzi podporządkowanie pracownika pracodawcy, nie należy zakładać, że sprawdza się ono tylko wtedy, gdy istnieją przeciwne interesy pracownika i pracodawcy (spółki). Pracownicy mogą zakładać spółki kapitałowe i odwrotnie, założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej jej wspólnika, który może być również w jej zarządzie. Własność wkładu (udziału) kapitałowego w spółce nie kłóci się z jednoczesną pracą w tej spółce (można tu doszukiwać się określonego podobieństwa do spółdzielni pracy). Nie można wszak stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że „nie może być tak, że wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby, jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej”. W realiach konkretnego przypadku istotne jest więc zbadanie obowiązujących w danej spółce zasad egzekwowania wykonywania przez jej wspólnika pracy podporządkowanej. Innymi słowy, ocena czy zatrudnienie wspólnika przebiegało według zasad podporządkowania pracodawcy zależy od okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, które będą przesądzające dla ustalenia, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy nie można stracić z pola widzenia, że z ustaleń poczynionych przez Sąd Apelacyjny, a którymi Sąd Najwyższy jest związany z uwagi na brak jakichkolwiek zarzutów proceduralnych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, iż odwołująca się na podstawie

spornej umowy z dnia 1 kwietnia 2015 r. faktycznie realizowała zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Ustalono bowiem, że w Spółce T. istniała potrzeba zatrudnienia pracownika (odwołującej się), który przejawiał wolę świadczenia pracy, a praca była rzeczywiście wykonywana. Odwołująca się prowadziła rozliczenia z kontrahentami, zawierała umowy i podpisywała faktury, zaś nieposiadanie przez nią bezpośredniego przełożonego nie oznacza, że pracodawca (Spółka) nie miał możliwości nadzorowania i kontrolowania jej pracy, choćby przez odwołanie jej z funkcji prezesa zarządu i w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę. W oparciu o powyższe Sąd Apelacyjny trafnie przyjął, że na gruncie rzeczywiście realizowanego stosunku pracy oraz decyzji ustawodawcy o dopuszczalności sprawowania w ramach stosunku pracy funkcji kierowniczych (które z natury rzeczy wiążą się ze znaczną swobodą w podejmowaniu decyzji w imieniu i na rzecz pracodawcy), odwołująca się była poddana zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy (wypłata wynagrodzenia), jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, zważywszy że nie miała ona statusu wspólnika większościowego (dominującego), który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla Spółki. Skoro odwołująca się wypełniła wszystkie konstrukcyjne cechy zatrudnienia pracowniczego (art. 22 k.p.), to posiadała pracowniczy tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym na mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, a kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego okazały się nieuzasadnione.

Trzeba pamiętać, że podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają co do zasady z wykonywania pracy (zatrudnienia), a nie z samego udziału kapitałowego w spółce. Przy niekwestionowanym wykonywaniu pracy, trudno byłoby uznać, że umowa o pracę na stanowisku członka zarządu spółki nie stanowi podstawy ubezpieczenia społecznego. Zwłaszcza, że z mocy ustawy systemowej z ubezpieczenia społecznego korzysta jedynie lub dominujący wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 8 ust. 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy). Nie można więc przyjąć, że wspólnicy wieloosobowej (także dwuosobowej) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - którym takie ubezpieczenie z mocy ustawy już nie przysługuje - mieliby być pozbawieni ubezpieczeń społecznych wynikających z zatrudnienia pracowniczego.

W przeciwnym razie wspólnicy ci nie mieliby żadnej podstawy ubezpieczenia, mimo wykonywania zatrudnienia. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który w charakterze pracownika osobiście zarządza zakładem pracy w imieniu takiego pracodawcy (art. 3¹ k.p. w związku z art. 22 § 1 i § 11 k.p.), jest obowiązkowo objęty pracowniczym tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym (tak cytowany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08).

Odnosząc się do argumentacji skarżącego co do braku zmiany zakresu obowiązków odwołującej na stanowisku prezesa zarządu przed i po zawarciu umowy o pracę to podkreślić trzeba, że w orzecznictwie nie wyklucza się możliwości wykonywania funkcji prezesa zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15). Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235, z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249, z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28, z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; z dnia 30 września 2008 r., II UK 385/07, LEX nr 741082; z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). Także zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549). Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do

dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stąd także okoliczność, iż w dacie zawierania umowy o pracę odwołująca się była w ciąży, ale faktycznie pracę świadczyła nie uzasadnia zarzutu obejścia prawa, gdyż samo zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego w okresie ciąży nie jest niezgodne z prawem (por. wyrok Sąd Najwyższy z dnia 16 stycznia 2014 r., I UK 235/13, LEX nr 1444493; z dnia 21 września 2017 r., I UK 366/16, LEX nr 2397630).

Resumując powyższe, na tle podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, którą Sąd Najwyższy jest związany przy ocenie zarzutów naruszenia prawa materialnego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), zarzuty skargi kasacyjnej nie zasługiwały na uwzględnienie.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.