

POSTANOWIENIE

Dnia 17 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania B. W. i C. Sp. z o.o. w R.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17
października 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w
Rzeszowie
z dnia 21 czerwca 2023 r., sygn. akt III AUa 93/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie na rzecz B. W. i C. Sp. z o.o. w R. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 grudnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie stwierdził, że B. W., jako pracownik u płatnika składek Zakład C. Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2007 r. W ocenie organu rentowego, nawiązany stosunek prawny pomiędzy B. W. a Spółką nie nosi cech stosunku pracy,

gdyż brak w nim realizacji cechy podporządkowania pracowniczego. Na dzień jej zatrudnienia prezesem zarządu był jej mąż. Nadto w okresie od 1 lutego 2007 r. wspólnikiem spółki posiadającym całość udziałów był A. W. - mąż ubezpieczonej, a zgodnie z umową darowizny z dnia 20 czerwca 2008 r. B. W. stała się jednym z dwóch wspólników posiadającym 50% udziałów. Co więcej, z drugim wspólnikiem A. W. łączą ją więzi rodzinne, a to wyklucza efektywną kontrolę i kierownictwo w ramach podporządkowania pracowniczego. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy, co w sferze stosunków ubezpieczeniowych wyłącza ją z ubezpieczeń społecznych, do których została zgłoszona od 1 lutego 2007 r.

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2021 r. Sąd Okręgowy w Rzeszowie zmienił zaskarżoną przez ubezpieczoną i płatnika składek decyzję o tyle, że ustalił, że B. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2007 r. do dnia 19 czerwca 2008 r. i oddalił odwołania w pozostałym zakresie.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, wyrokiem z dnia 21 czerwca 2023 r., zmienił zaskarżony przez ubezpieczoną i płatnika składek wyrok Sądu Okręgowego i stwierdził, że B. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2007 r.

W sprawie ustalono, że od 1 lutego 2007 r. wspólnikiem Zakład C. Sp. z o.o., posiadającym całość udziałów, jedynym członkiem zarządu i jednocześnie prezesem tego organu był A. W.. Od 20 czerwca 2008 r. - w wyniku darowizny - jego żona B. W. stała się jednym z dwóch wspólników posiadającym 50% udziałów. Była nadal zatrudniona nadal na stanowisku księgowej i wykonywała na rzecz spółki czynności związane z tym stanowiskiem.

Sąd Apelacyjny uznał, że więź małżeńska pomiędzy B. W. a prezesem zarządu spółki jest bez znaczenia. Podkreślił, że wykonywała ona od początku zatrudnienia niewątpliwie pracę istotną dla spółki na stanowisku księgowej a następnie głównej księgowej (wymagającej wiedzy merytorycznej z zakresu finansów oraz wiedzy o spółce) w ramach stosunku pracy. Zajmowała się przelewami, rachunkowością i kadrami, wyszukiwaniem kontrahentów, zakupem towarów i sprzedażą, korespondencją z klientami, sporządzaniem umów,

kontaktami z bankami. Nadzór nad jej pracą był wykonywany przez prezesa zarządu spółki, a podległość wobec pracodawcy wyrażała się w takiej sytuacji w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków określonych w Kodeksie spółek handlowych ciążących na spółce. Praca B. W. wykonywana była w imieniu i na rachunek spółki. Realizowane przez nią czynności były ustalane na bieżąco. Sąd Apelacyjny nie zaakceptował argumentacji organu rentowego, że „taka relacja zależności i podległości między małżonkami nie jest życiowo w stanie zaistnieć”.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że organ rentowy wyłączył B. W. z ubezpieczeń społecznych decyzją z dnia 12 grudnia 2019 r., czyli po 12 latach. Tymczasem fakt przekazania udziałów w spółce oraz zatrudnienia w spółce na podstawie umowy o pracę były znane organowi rentowemu znacznie wcześniej, gdyż pismem z dnia 23 lipca 2009 r. organ złożył zapytanie do ZK C. sp. z o.o. odnośnie do zmian kapitałowych w spółce oraz aneksowania umowy o pracę A. W.. W odpowiedzi z dnia 27 lipca 2009 r. spółka przesłała uchwałę spółki oraz umowę o pracę. Sąd uzna, że nie do zaakceptowania jest, aby po kilkunastu latach aprobowania istniejącego stanu rzeczy wyłączać ubezpieczoną z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych - bez de facto możliwości naprawy jej sytuacji w sferze ubezpieczeń społecznych. Przyjął zatem, że B. W. jako pracownik u płatnika składek (Zakład C. Sp. z o.o.) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lutego 2007 r. Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku organ rentowy zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie:

> art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wyprowadzenie przez Sąd Apelacyjny błędnego wniosku w odniesieniu do istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia, w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, a to:

(1) wyprowadzenie błędnego wniosku, że ubezpieczona wykonywała pracę podporządkowaną, mimo że ani ze zgromadzonych w sprawie dokumentów, ani z zeznań świadków i wyjaśnień ubezpieczonej nie sposób wyprowadzić takiego wniosku „w okolicznościach faktycznych sprawy, w tym w relacjach osobowych między wnioskodawczynią a jej mężem-prezesem (jednoosobowego) zarządu”;

(2) pominięcie w ustaleniach, że miał miejsce - w odniesieniu do ubezpieczonej - obrót własnym kapitałem, z uwagi na własność udziałów w spółce - przez ustawową wspólność majątkową małżeńską udziałów wspólnika-męża-prezesa (jednoosobowego) zarządu wspólnie z ubezpieczoną - i brak odpłatności za pracę, ponieważ przesunięcie majątkowe (wynagrodzenie) następowało z mienia spółki do mienia wspólnika spółki, stąd ubezpieczona nie mogła pracować na cudzy rachunek; pracowała na rachunek własny siebie i męża, w swoim interesie ekonomicznym i socjalnym;

2. naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie:

a. art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 497) w związku z art. 22 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, a ponadto art. 22 k.p. w związku z art. 23 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, przez błędną wykładnię art. 22 k.p. oraz niezastosowanie art. 23 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, polegającą na spłaszczeniu relacji podległości pracowniczej i przyjęciu, że więzi rodzinne nie wykluczają efektywnej kontroli i kierownictwa w ramach podporządkowania pracowniczego, oraz na wadliwej rekonstrukcji relacji podległości pracowniczej przejawiającej się w nadzorze pracodawcy oraz podporządkowaniu „autonomicznym” pracownika, podczas gdy opisana relacja nadrzędności pracodawcy:

(1) po pierwsze, zawiera w sobie zdecydowanie szersze spektrum form oddziaływania: w sferze wykonywania pracy, oceny jakości pracy, wydawania poleceń służbowych i kierowania procesem pracy, nadawania priorytetów lub kolejności realizacji zadań przez pracownika oraz rozliczania z jakości i terminowości pracy, a nawet zwolnienia z pracy - co w sprawie nie miało lub nie

mogło mieć miejsca (stąd brak przesłanek do cech konstruktywnych stosunku pracy);

(2) po drugie, nie może zaistnieć w relacjach między małżonkami, którzy we wszystkich przejawach ich wzajemnych relacji silnie determinowanych instytucją małżeństwa (zobowiązującą do wzajemnej pomocy i szacunku oraz opartą na równości praw i obowiązków), która - w modelu prawidłowym - przenika wszystkie sfery ich łącznego życia, stąd pozostaje w wyraźnej kolizji z pionową, silną relacją służbowej zależności pracownika od pracodawcy (np. polecającego pracę w godzinach nadliczbowych, stosującego środki dyscyplinujące, kary porządkowe, odwołanie z urlopu wypoczynkowego, polecenie wykonywania pracy poza zakresem czynności do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, nieudzielenie urlopu we wnioskowanym terminie, nieprzyznanie nagrody); życiowo taka relacja między małżonkami nie jest w stanie zaistnieć (byłaby dysfunkcyjna i konstytucyjnie wątpliwa) bez uszczerbku dla bezwzględnie obowiązujących praw małżonka;

(3) a dodatkowo (choć nie jest to warunkiem *sine qua non* postawionego zarzutu), nie może zaistnieć względem współnika (czyli ubezpieczonej) mającej 50% udziałów, który może paraliżować pracownicze (władcze) kompetencje członka zarządu nim rzekomo kierującego a przy tym ryzykującego w każdym czasie korzystaniem przez takiego „pracownika” z praw udziałowych - korporacyjnych, przysługujących indywidualnie współnikowi (prawo żądania informacji od zarządu, żądania zwołania zgromadzenia współników czy złożenie wniosku o odwołanie prezesa) oraz na zgromadzeniu współników (np. odmowa udzielenia absolutorium, negatywne głosowanie w sprawach przedłożonych przez jednoosobowy zarząd) w szczególności, gdy naruszy prawo lub pozaprawny interes takiego pracownika - co oznaczałoby, że taki pracownik-wspólnik (ubezpieczona) jednocześnie mogłaby bezpośrednio oddziaływać na jej przełożonego;

b. art. 183¹ k.s.h., przez niewłaściwe zastosowanie i w związku z tym czynienie przez Sąd rozważań nad ograniczeniem lub wyłączeniem w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wstąpienia do spółki współmałżonka współnika, gdy udziały są objęte wspólnością majątkową małżeńską, podczas gdy zagadnienie to nie ma żadnego znaczenia w sprawie, ponieważ ubezpieczona nie realizowała praw udziałowych swojego męża i jednocześnie prezesa

(jednoosobowego) zarządu spółki, z którą miała zawartą umowę o pracę, lecz zagadnieniem mającym znaczenie jest osiąganie przez małżonkę korzyści (przysporzenia) z jej własnej pracy dla spółki, w której udziały (a zatem i zwiększenie wartości spółki lub wypłata zysku) przysparzały korzyści majątkowi objętemu ustawową wspólnością majątkową małżeńską wnioskodawczyni i jej męża.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do udzielenia odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy zasadne jest stwierdzenie braku nawiązania stosunku pracy, zważywszy na niespełnienie przesłanki podporządkowania pracowniczego (kierownictwa pracodawcy, podległości służbowej, z prawem do wymierzania kar lub stosowania innych środków dyscyplinujących, pozbawienia premii, odwołania z urlopu itd.) w przypadku, gdy małżonka pracuje na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, w której jedynym członkiem (prezesem) zarządu pozostaje jej mąż, który jest (mocą wyraźnego postanowienia w karcie stanowiska pracy dla odośnej umowy o pracę) jej przełożonym, któremu podlega pracownicz, z uwagi na bezwzględnie obowiązujący i niedoznający ograniczenia ani wyłączenia przez przepisy prawa pracy (w tym art. 22 § 1 k.p.) przepis art. 23 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, który stanowi, że małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie i że są obowiązani do wspólnego pożycia, do wzajemnej pomocy..., wykluczając ukształtowanie lub zaistnienie odmiennych stosunków w serze pracowniczej, które miałyby zaistnieć wyłącznie w czasie pracy, w miejscu jej wykonywania w okresie trwania rzekomej podległości, podporządkowania, a dokładnie - pozostawania w dyspozycji pracodawcy, tj. podlegania poleceniom męża i innym środkom oddziaływania na małżonkę?

2. Czy nie zachodzi jednak kolizja tych dwóch instytucji prawnych: małżeństwa oraz stosunku pracy na podstawie umowy, w której absolutną przewagę relacji międzyludzkich pomiędzy mężem a żoną, i to niezależnie od tego, w jakiej przestrzeni funkcjonują oraz jakich zadań czy czynności się podejmują - co jasne współdziałając ze sobą - oprzeć należy na wyłącznej (niezawieszalnej) podstawie do rekonstruowania ich statusu prawnego jako małżonków (osób

najbliższych), tj. na zasadzie równych praw i obowiązków, z której wprost wynika niezbywalna podstawa do uznania, że żona nie może podlegać jakimukolwiek podporządkowaniu mężowi?

2. Czy zasadne jest stwierdzenie braku nawiązania stosunku pracy, zważywszy na niespełnienie przesłanki podporządkowania pracowniczego (kierownictwa pracodawcy, podległości służbowej) oraz przesłanki pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy w przypadku, gdy małżonka pracuje na podstawie umowy o pracę w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, w której jedynym członkiem (prezesem) zarządu pozostaje jej mąż, który jest (mocą wyraźnego postanowienia w karcie stanowiska pracy dla odośnej umowy o pracę) jej przełożonym, któremu podlega pracowniczo, a przy tym - po pierwsze - prezes (jednoosobowego) zarządu jest 50% udziałowcem w spółce a pozostałe 50% udziałów należy do małżonki i posiada ona pełnię praw udziałowych - korporacyjnych, przysługujących indywidualnie wspólnikowi (prawo żądania informacji od zarządu, żądania zwołania zgromadzenia wspólników czy złożenie wniosku o odwołanie prezesa) oraz na zgromadzeniu wspólników (np. odmowa udzielenia absolutorium, negatywne głosowanie w sprawach przedłożonych przez jednoosobowy zarząd) - po drugie - rezultaty pracy małżonki stają się, przez jej bezpośredni 50% udział w spółce, jej własną korzyścią (ma miejsce obrót jej własnym kapitałem w postaci przemiany jej pracy w bezpośrednią korzyść jako udziałowca spółki-pracodawcy), stąd sama ponosi ekonomiczne (majątkowe) ryzyko jej niepowodzeń pracownicznych jako udziałowiec pracodawcy i brak jest koniecznego oddzielenia ryzyka (i korzyści) pracodawcy za pracę pracownika-udziałowca spółki?

Odwołujący się, w odpowiedzi na skargę, wnieśli o jej nieprzyjęcie do rozpoznania i zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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).

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 (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 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Należy podkreślić, że nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jak analogicznie nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

W tym kontekście wyjaśnić należy, że Sąd Najwyższy dopuszcza pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyroki 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 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990). Natomiast w swojej dotychczasowej praktyce orzeczniczej Sąd Najwyższy uznaje za niedopuszczalną kwalifikację jako zatrudnienia pracowniczego w sytuacji, gdy ta sama osoba występuje w roli jedyne go wspólnika i prezesa jednoosobowego zarządu spółki (uchwała Sądu Najwyższego z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 Nr 2, poz. 227 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UK 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 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397; 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 kwietnia 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, LEX nr 208407).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się nawet, że dozwolone jest zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach zarządczych, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki, wynikało, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe, jako wspólnika większościowego, nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Z kolei dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego wspólników w dwuosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego

z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). W wyrokach z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145) oraz z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 (LEX nr 2191456) Sąd Najwyższy wskazał, że 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. 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. Jeśli zatem praca wspólnika nie polega na obrocie wyłącznie własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie dochodzi do połączenia pracy i kapitału. Nie jest to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na "własny" rachunek, oddzielona przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. Praca taka wykonywana jest na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa - spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Także wynagrodzenie nie jest pokrywane wyłącznie z kapitału tego wspólnika.

Sąd Najwyższy wyjaśnił także, że w odniesieniu do wspólników spółek kapitałowych, o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego 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). 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.). 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).

Według Sądu Najwyższego, 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).

W świetle przedstawionej w przywołanych orzeczeniach wykładni oczywiste jest, że nie można *a limine* odrzucić skutecznego nawiązania umowy o pracę w przypadku istnienia stosunku podległości służbowej między małżonkiem zarządzającym zakładem pracy a jego współmałżonkiem – pracownikiem. Decydujące w tym zakresie są ustalenia faktyczne dotyczące sposobu wykonywania czynności objętych umową o pracę. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki oraz wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego 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; z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania, ciągłość świadczenia pracy oraz jej zespołowy charakter. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom

podporządkowania pracownika, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy. Podporządkowanie pracownika określono w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategorialną.

Należy zauważyć, że w sprawie o tożsamym stanie faktycznym, gdzie mąż - prezes zarządu oraz jego żona (pracownik) zatrudniona na stanowisku członka zarządu posiadali po 50% udziałów, Sąd Najwyższy podkreślił, że oczywiście inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). To, że taka osoba może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy wskazują liczne przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2, art. 131 § 2, art. 132 § 2 pkt 1, art. 149 § 2, art. 151⁴ § 1, art. 151⁵ § 4, art. 151⁷ § 5 pkt 1, art. 241²⁶ § 2). Z art. 241²⁶ § 2 k.p. wynika 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. W wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145) 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.

W wyroku tym podkreślono, że wykonywanie przez odwołującą się czynności zarządczych musiało się łączyć z konsensusem z drugim wspólnikiem. Przy takim rozkładzie głosów, drugiego wspólnika (męża odwołującej się) nie można uznać za wspólnika „iluzorycznego”, czyli całkowicie pozbawionego wpływu na sprawy Spółki. Wręcz przeciwnie, wpływ ten był na tyle istotny, że pozwalał na skuteczne blokowanie nieakceptowanych działań odwołującej się. Ponadto w tym przypadku nie można mówić o obrocie wyłącznie jej własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a więc osoba pracodawcy (właściciela kapitału) nie „zlewa się” z osobą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, ustalony stan faktyczny wskazuje na to, że odwołująca się nie działała na rynku jako samodzielny przedsiębiorca (w formie organizacyjnej spółki prawa handlowego), skoro 50% udziałów w kapitale Spółki należało do drugiego wspólnika.

W rezultacie, skoro o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych rozstrzygają przepisy charakteryzujące stosunek pracy, to przepisy Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, określające prawa i obowiązki małżonków oraz ich stosunki majątkowe, nie mają wpływu na ocenę spełnienia się cech stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), a w szczególności podporządkowania pracowniczego. Tak więc więź małżeńska nie wyklucza spełnienia przesłanki podporządkowania pracowniczego i nie zachodzi kolizja dwóch instytucji prawnych: małżeństwa oraz umownego stosunku pracy.

Wracając do wątku o statusie właścicielskim, gdy prezes (jednoosobowego) zarządu ma 50% udziałów w spółce a pozostałe 50% udziałów należy do jego małżonki-pracownika, to nie można przypisać jej statusu wspólnika dominującego.

Jeśli o kwalifikacji prawnej stosunku łączącego ubezpieczoną ze spółką decydują okoliczności faktyczne sprawy, to z nich wynika, że ubezpieczona była

zatrudniona na stanowisku księgowej, później głównej księgowej i wykonywała obowiązki przypisane temu stanowisku w reżimie pracowniczym.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że w sprawie nie występuje powołane przez skarżącą przesłanki przedsądu, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

l.n