

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z odwołania E.W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.
z udziałem zainteresowanej Z. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.
o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...].
z dnia 22 lipca 2016 r., sygn. akt III AUa [...],

I odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
II zasądza od wnioskodawczyni na rzecz organu rentowego
450 zł (czterysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2016 r. Sąd Apelacyjny w [...]. oddalił apelację E.W. od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 21 lipca 2015 r. w sprawie przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł. o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Sąd Okręgowy ustalił, że z dnia 15 stycznia 2013 r. M.O. i E.W. zawarli umowę spółki Z. Sp. z o.o. w Ł.. W skład pierwszego zarządu została powołana E.W. (jako członek zarządu) i M.O. (jako prezes zarządu). Do składania oświadczeń woli w imieniu spółki został upoważniony każdy z członków zarządu

samodzielnie. W dniu 11 lutego 2013 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy Z. Sp. z o.o. w Ł. reprezentowaną przez M.O., ojca ubezpieczonej, a E.W.. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku wiceprezesa zarządu z wynagrodzeniem 6.000 zł, i zobowiązana do wykonywania pracy w wymiarze 6 godzin dziennie i 30 godzin tygodniowo. W dniu zawarcia umowy o pracę z zainteresowaną spółką ubezpieczona była w ciąży. Spółka nie ustanowiła pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego skutkiem niezastosowania się do zasad określonych w art. 210 § 1 k.s.h. jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności na podstawie art. 58 k.c. W rezultacie przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do zawarcia umowy o pracę z ubezpieczoną na stanowisku wiceprezesa zarządu także *per facta concludentia*, bowiem czynności podejmowane przez ubezpieczoną z tytułu reprezentowania zainteresowanej spółki wykonywane były w ramach pełnienia funkcji członka zarządu a nie w ramach stosunku pracy. Ubezpieczona ani prezes zarządu zainteresowanej spółki nie wykazali, aby zatrudniając ubezpieczoną na umowę o pracę zmienił się zakres jej obowiązków w stosunku do tego, czym zajmowała się jako członek zarządu przed podpisaniem umowy o pracę. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że ubezpieczona nie przedstawiła żadnego dowodu, z którego wynikałoby, że pracowała 30 godzin tygodniowo. Co więcej, w spornym okresie ubezpieczona prowadziła własną działalność gospodarczą oraz pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładzie Oczyszczania Miasta M.O.. Sąd zwrócił także uwagę na fakt, że dochody spółki nie były wysokie i wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 6.000 zł z ekonomicznego punktu widzenia było nieuzasadnione. W ocenie Sądu Okręgowego o fikcyjności zatrudnienia świadczy także oczywisty brak konstytutywnej cechy zobowiązania pracowniczego, jaką stanowi podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.). Finalnie Sąd I instancji doszedł do przekonania, że umowa o pracę zawarta pomiędzy E.W., a Spółką Z. jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Apelacyjny uznał rozstrzygnięcie Sądu I instancji za słuszne i znajdujące oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązującym stanie prawnym. Podzielił w całości ocenę zgromadzonego w

sprawie materiału dowodowego dokonaną przez Sąd I instancji, poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne, jak również rozważania prawne, dotyczące nieważności podpisanej przez E.W. i Spółkę Z. umowy o pracę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego czynności rzeczywiście wykonywanych przez ubezpieczoną, nie sposób zaś uznać za realizację obowiązków wynikających z treści stosunku pracy, spełniających jego cechy konstytutywne, o których mowa w art. 22 k.p. Wskazał, że do stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego konieczne jest wystąpienie elementów takich jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób, zdaniem Sądu Apelacyjnego przyjąć, by cechy takie charakteryzowały czynności podejmowane w spornym okresie przez E.W..

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 83 § 1 k.c., art. 210 k.s.h. w związku z art. 60 i art. 58 § 1 k.c., art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie istotnego zagadnienia prawnego: czy dopuszczalne jest udzielenie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h. w sposób dorozumiany, *per facta concludentia*, jeżeli wypełnia ono znamiona określone w art. 60 k.c., a udzielającymi w ten sposób pełnomocnictwa są wszyscy wspólnicy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Nadto wskazała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przywołane przez stronę przyczyny przedsądu nie są wystarczające.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje

potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575). Problem prawny przedstawiany w ramach wątpliwości interpretacyjnych wynikających z rozbieżnego orzecznictwa sądów bądź ujęty jako istotne zagadnienie prawne występuje w sprawie tylko wtedy, gdy ocena prawna Sądu Najwyższego będzie miała wpływ na rozstrzygnięcie skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 23/15, LEX nr 2021942). Odpowiedź na pytanie czy dopuszczalne jest udzielenie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h. w sposób dorozumiany nie byłaby pomocna w rozpatrywanej sprawie. Istota rozpoznawanej sprawy sprowadza się bowiem nie do kwestii nieważności umowy zawartej z członkiem zarządu spółki, z uwagi na naruszenie kodeksu spółek handlowych, ale do kontestowania zatrudnienia pracowniczego jako tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Chybiony jest również zarzut oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r.,

IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). W rozpoznawanej sprawie żadna taka okoliczność nie miała miejsca. Uzasadniając zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 83 k.c. skarżąca wskazała, że pogląd Sądu Apelacyjnego, w myśl którego odejmowane przez nią czynności polegające na reprezentowaniu spółki nie stanowiły realizacji umowy o pracę, jest z gruntu błędny. Jej zdaniem, jeżeli jako członek zarządu, zatrudniony na podstawie umowy o pracę, wykonywała czynności polegające na reprezentowaniu spółki, to bez wątpienia czynności te stanowiły realizację umowy o pracę. W dalszej kolejności przywołała szereg wyroków Sądu Najwyższego, z których wynika dopuszczalność zatrudnienia członka zarządu na podstawie stosunku pracy, a także wyroków wskazujących, że zawarcie umowy o pracę celem objęcia ubezpieczeniem społecznym i ewentualnie korzystania ze świadczeń nie stanowi obejścia prawa. Zauważyć należy, że z wyroku Sądu Apelacyjnego nie wynika, aby wyrażone w nim poglądy sprzeciwiały się utrwalonemu orzecznictwu Sądu Najwyższego. Sąd Apelacyjny nie kwestionował generalnej możliwości zatrudnienia członka zarządu w charakterze pracownika, nie oceniał również w sposób negatywny zawierania przez pracowników umów o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Rozważania Sądu Apelacyjnego wskazują, że w rozpoznawanej sprawie umowa o pracę nie była przez strony realizowana, z uwagi na fakt, że wykonywane przez skarżącą czynności nie nosiły cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Wskazany zarzut naruszenia art. 83 k.c. sprowadza się zatem do kwestionowania ustaleń faktycznych i przyjętej przez Sąd Apelacyjny oceny dowodów. Zauważyć należy, że skoro w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi.

Za oczywistą zasadnością skargi nie przemawia również naruszenie art. 210 k.s.h. w związku z art. 60 i art. 58 § 1 k.c. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Co jest sporne nie może być oczywiste (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I UK 466/15, LEX nr 2159122; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2014 r., V CSK 383/13, LEX nr

1771724).

W przedmiocie naruszenia art. 22 § 1 w związku z w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. skarżąca przywołała koncepcję podporządkowania autonomicznego, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., sygn. akt II UK 20/11, w którym stwierdzono, 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 przyjęto również, że status pracownicz osoby sprawującej 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.

Stanowisko to przyjmowane było również we wcześniejszym orzecznictwie oraz doktrynie. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 20 grudnia 2005 r. przyjął, że podporządkowanie pracownicze może polegać na związaniu członka zarządu spółki zadaniami spółki oraz konieczności poddania się przez niego regułom organizacyjnym obowiązującym w danej spółce, miejscem i warunkami pracy, porządkiem wewnętrznym, itp. (II FSK 114/05, LEX nr 194937). Zdaniem Ł. Pisarczyka o podporządkowaniu może świadczyć obowiązek wykonywania określonej pracy, w określonym miejscu i określonym czasie (Ł. Pisarczyk, *Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa 2000, s. 23). Z. Kubot stoi na stanowisku, że przejawem podporządkowania, wystarczającym do uznania za dopuszczalne zatrudnienie członków zarządu w charakterze pracowników jest codzienne podpisywanie listy obecności, regularne świadczenie pracy w określonym wymiarze i godzinach, podleganie innym rygorom ustalonym w regulaminie pracy (Z. Kubot, *Umowy o zarządzanie członków zarządu spółek kapitałowych*, Warszawa-Zielona Góra 1998, s. 67). Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 października 2007 r. uznał, iż rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach

kierowniczych i zarządczych pracodawca, zdaniem Sądu, ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (III UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366). Wszystkie powyższe poglądy sprowadzić można do konkluzji, że w przypadku osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy podporządkowanie pracownicze doznaje pewnych odmienności od klasycznie rozumianego podporządkowania kierownictwu pracodawcy, niemniej jednak brak jest podstaw do przyjęcia, że w przypadku tych osób w ogóle nie muszą być spełnione cechy stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej wskazano, że Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku nie zauważył, że podporządkowanie należące do reżimu pracowniczego, określonego w art. 22 § 1 k.p., doznaje modyfikacji gdy chodzi o członków zarządu spółki. Tymczasem Sąd Apelacyjny wskazał, że do stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego konieczne jest wystąpienie elementów takich jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Jego zdaniem w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób było przyjąć, by cechy takie charakteryzowały czynności podejmowane w spornym okresie przez E.W., bowiem ubezpieczona nie miała zakresu obowiązków, nie miała ustalonych godzin pracy. Choć Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku nie posłużył się pojęciem „podporządkowania autonomicznego”, dostrzegł że poza niepodleganiem poleceniom przełożonych, w rozpoznawanej sprawie nie zostały spełnione także inne przesłanki pracowniczego zatrudnienia, wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

