

POSTANOWIENIE

Dnia 8 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z odwołania A. H.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.
z udziałem zainteresowanej A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach
z dnia 27 stycznia 2022 r., sygn. akt III AUa 721/19,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od ubezpieczonej A. H. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 27 stycznia 2022 r. oddalił apelację A. H. od wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 19 grudnia 2018 r., oddalającego wniesione przez nią odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie z dnia 15 lutego 2018 r. stwierdzającej, że A. H. jako pracownik u płatnika składek A. Sp. z o.o. w R. nie podlega obowiązkowo

ubezpieceniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 22 lutego 2016 r. do 22 lipca 2016 r. i od 11 września 2017 r.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej odwołująca się, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości, w podstawach skargi podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 22 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe przyjęcie, że między ubezpieczoną a A. Sp. z o.o. nie powstał stosunek pracy, gdyż brak jest elementu podporządkowania, podczas gdy stosunek pracy istniał, gdyż ubezpieczona pozostawała pod kierownictwem Spółki rozumianym jako podporządkowanie autonomiczne, a także ubezpieczona pozostawała pod kierownictwem drugiego wspólnika, M.W., a nadto 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, zaś w sprawie nie ustalono, aby umowa o pracę została zawarta dla pozoru lub była nieważna; 2) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 67 ust. 1 Konstytucji RP, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że między ubezpieczoną a A. Sp. z o.o. nie powstał stosunek pracy, a co za tym idzie - odmówienie ubezpieczonej statusu pracownika, z którym wiąże się obowiązkowe podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu; 3) art. 365 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie i pominięcie przy ocenie prawnej tego, że w zapadłym między tymi samymi Stronami prawomocnym wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 października 2016 r. ustalono podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia w Spółce A. sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2014 r., w czym zawiera się dokonanie oceny, że na podstawie tej umowy ubezpieczona miała status pracownika, co powinno doprowadzić do przekonania o słuszności odwołania ubezpieczonej w tej sprawie przynajmniej w zakresie okresu ubezpieczenia od 22 lutego 2016 r. do 22 lipca 2016 r., kiedy to ubezpieczona była zgłoszona do ubezpieczenia na podstawie tej samej umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2014 r.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach i uwzględnienie odwołania ubezpieczonej w całości, to jest stwierdzenie, że A. H. podlegała jako pracownik Spółki A. sp. z o.o. z siedzibą w R. obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 22 lutego 2016 r. do 22 lipca 2016 r. oraz od 11 września 2017 r. do 15 lutego 2018 r.; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na doniosłe zagadnienie prawne występujące w sprawie i sprowadzające się do pytania: „czy wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością posiadający większość udziałów, może pełnić funkcję w zarządzie spółki i być jednocześnie zatrudniony w tej spółce na umowę o pracę.” Ponadto powołała się na występującą w orzecznictwie sądowym rozbieżność dotyczącą oceny stosunku prawnego pracownika (będącego jednocześnie wspólnikiem dominującym i członkiem zarządu) i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Zdaniem ubezpieczonej, zasadne jest twierdzenie przeciwne do przyjętego przez Sądy orzekające w niniejszej sprawie i dopuszczenie możliwości zawarcia przez wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością umowy o pracę z tą spółką i pełnienie jednocześnie funkcji w zarządzie spółki. Na poparcie tej tezy, skarżąca przedstawiła szereg orzeczeń sądów powszechnych i Sądu Najwyższego. W ocenie odwołującej się, w opisanej sytuacji nie dochodzi do symbiozy pracy i kapitału, skoro spółka z ograniczoną odpowiedzialnością posiada odrębną osobowość prawną od swoich wspólników, jest oddzielnym podmiotem praw i obowiązków, prowadzi działalność na własny rachunek, sama odpowiada za swoje zobowiązania. Podporządkowanie pracownicze w takim przypadku polega na wykonywaniu poleceń pracodawcy - płatnika składek, którym jest spółka, a wola pracodawcy wyrażana jest przez uchwały wspólników. Przyjęcie poglądu przeciwnego byłoby krzywdzące dla osób będących jednocześnie wspólnikami dwuosobowej spółki z o.o. i członkami zarządu, które faktycznie świadczą pracę na

rzecz spółki, nierzadko w pełnym wymiarze, a nie miałyby z tego tytułu podstawy do ubezpieczenia społecznego. Nie byłoby również zasadne z punktu widzenia ekonomicznego i interesu spółki, aby zatrudniać osobę trzecią do wykonywania pracy, do której jeden ze wspólników posiada odpowiednie kompetencje, doświadczenie, wiedzę dotyczącą specyfikę spółki i wreszcie zaangażowanie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania albo o jej oddalenie i zasądzenie od wnioskodawczyni na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą juretrycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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 w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu

Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające, a dotyczący ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju prawa i jurysprudencji i będzie miało znaczenie nie tylko do oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, ale także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Prezentacja tej przesłanki przedsądu nie polega jedynie na sformułowaniu problemu prawnego bazującego na przepisach powołanych w podstawie skargi kasacyjnej. Konieczne jest przedstawienie odpowiedniego wyводу jurydycznego, wykazującego nie tylko zasadność preferowanego przez skarżącego sposobu rozstrzygnięcia zagadnienia, ale także wadliwość rozwiązania postawionego problemu przez Sąd drugiej instancji przy wykorzystaniu zapatrywań prawnych wyrażonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, opartych na poczynionych w sprawie jednoznacznych i stabilnych ustaleniach faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki przyjęty jest przy przedstawieniu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje i przedstawiać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można przy tym zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepublikowane; z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr

9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Istotne jest przy tym, aby problem prawny, ujęty w skardze kasacyjnej, dotyczył kwestii decydującej o rozstrzygnięciu sprawy. Nie może być bowiem dla niej prawnie obojętny. Innymi słowy, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne tylko wtedy, kiedy wynik sprawy uzależniony jest od interpretacji przepisów przedstawionych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 września 2005 r., I PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243 i z dnia 29 czerwca 2001 r., I PKN 33/01, OSNP 2003 nr 9, poz. 228).

Z kolei powołanie się w skardze kasacyjnej na potrzebę wykładni przepisów prawnych wymaga wykazania przez autora skargi, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości, ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają, nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty autora skargi skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia, ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Problematyka skutecznego zawarcia stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej będącego jednocześnie współnikiem większościowym w tej spółce została szeroko wyjaśniona w judykaturze i nie stanowi nowego problemu prawnego.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że zarówno w orzecznictwie sądowym, jak i w doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że członek zarządu spółki kapitałowej może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę albo wykonywać swoje czynności na podstawie stosunków o charakterze cywilnoprawnym (może też realizować swoje obowiązki względem spółki w ogóle bez jakiegokolwiek dodatkowej umowy). Ważność umowy, jeśli została ona zawarta między członkiem zarządu a

spółką, oraz ocena, czy jest to umowa o pracę, a nie inna umowa, np. umowa prawa cywilnego, zależą z kolei od rozważenia okoliczności konkretnej sprawy w zakresie nie tylko właściwej reprezentacji spółki, ale także celów, do których zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p., w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465; M. Gersdorf: Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PPH 1999 nr 7, s. 1; T. Duraj: Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem - członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o., część I PiZS 2000 nr 11, s. 9 i część II PiZS 2000 nr 12, s. 16).

W wyroku z dnia 24 września 2020 r., III PK 60/19 (OSNP 2021 nr 6, poz. 62) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że między spółką kapitałową a członkiem zarządu wykonującym swoje obowiązki w reżimie pracowniczym występuje specyficzny układ dwóch istniejących równolegle stosunków prawnych. Pierwszy z nich, wynikający z powołania do organu spółki (zarządu), jest stosunkiem korporacyjnym (organizacyjnym) regulowanym przepisami Kodeksu spółek handlowych, a jego ustanie jest związane z zakończeniem wykonywania mandatu członka zarządu czy to na skutek odwołania, czy też w związku w upływem kadencji, jeśli taka została określona. Drugi z omawianych stosunków prawnych wynika z zawarcia umowy o pracę, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu tożsamy z obowiązkami korporacyjnymi. Co do zasady, ustanie stosunku korporacyjnego nie prowadzi przy tym do automatycznego ustania stosunku pracy, a do jego rozwiązania konieczne jest podjęcie dodatkowych czynności. Zgodnie bowiem z art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. (w odniesieniu do spółek z ograniczoną odpowiedzialnością) oraz odpowiednio art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h. (w stosunku do spółek akcyjnych), odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Z jednej strony, oba te stosunki prawne są zatem od siebie niezależne, z drugiej zaś, pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku (wyroki

Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600; z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 838/00, PiZS 2003 nr 4, s. 38; z dnia 26 września 2006 r., II PK 47/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 27; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554).

W dotychczasowej judykaturze 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 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; 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). Orzecznictwo Sądu Najwyższego 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 (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, OSNP 2019 nr 5, poz. 61).

W przypadku zatrudnienia wspólników spółek kapitałowych pełniących w tych spółkach funkcje zarządcze, decydujące znaczenie dla oceny charakteru stosunku prawnego łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z jej

wspólnikiem i członkiem zarządu ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji. Tak w judykaturze, jak i doktrynie prawa pracy podkreśla się, że stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne, osobiste, odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika. 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.

Dla objęcia wspólnika ubezpieczeniami społecznymi konieczne jest tylko to, aby wykreowany umową stosunek pracy był rzeczywiście realizowany i by nosił cechy kategoriale wynikające z art. 22 § 1 k.p., w tym podporządkowanie pracownicze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Należy zatem uznać, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wykonujący swoje obowiązki na podstawie stosunku prawnego, w tym 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 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

Godzi się też wspomnieć, że 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. Osoba zarządzająca spółką kapitałową może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy

podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Hierarchiczne podporządkowanie w takiej sytuacji ustępuje bowiem podporządkowaniu autonomicznemu, polegającemu na wyznaczeniu zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W takim systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób ich realizacji pozostawiony jest pracownikowi.

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. Nawet w przypadku wspólników wieloosobowych spółek kapitałowych przyjmuje się, że ich praca 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. Spółka kapitałowa jest odrębną osobą prawną, a jednocześnie samodzielny przedsiębiorcą. Z posiadaniem udziałów lub akcji nie wiąże się obowiązek świadczenia pracy. Skoro spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, podobnie jak spółka akcyjna, ma odrębny byt prawny, to należy oddzielić prawa i obowiązki jej wspólnika wynikające z udziału kapitałowego (wkładu) w spółce od zatrudnienia w niej tego wspólnika jako pracownika. Pracodawcą jest więc spółka (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się pracownicze zatrudnianie na stanowiskach członków zarządu wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2022 r., I USKP 68/21, Legalis i przytoczone w nim orzecznictwo). Możliwe jest 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. Szczegółowo tę problematykę omówił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21 (LEX nr 3275201), podkreślając, że w orzecznictwie objęcie ubezpieczeniem pracowniczym wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością wykluczone jest tylko w stosunku do tych wspólników, którzy są jedynymi lub - z uwagi na posiadanie znaczącej liczby udziałów - niemal jedynymi udziałowcami. W takich przypadkach bowiem status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje "wchłonięty" przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status pracownika (wykonawcy pracy) zostaje zdominowany przez status właścicielski, nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne.

W postanowieniu z dnia 10 czerwca 2021 r., III USK 118/21, (LEX nr 3316927) Sąd Najwyższy zauważył, że w przypadku czynności wykonywanych przez jedynego wspólnika na rzecz spółki w ramach zatrudnienia pracowniczego należy odmówić nadania tym czynnością cech pracowniczego zatrudnienia. Przede wszystkim, elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) "ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) podmiotu zatrudniającego, 3) warunki podporządkowania kierownictwu tego podmiotu.

O takim podporządkowaniu nie może być mowy w sytuacji występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), a więc właściciela kapitału oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki.

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 ograniczoną odpowiedzialnością 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się natomiast, że dozwolone jest zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także 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 dnia 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).

Jednakże za niedopuszczalne Sąd Najwyższy uznał, by większościowy udziałowiec dwuosobowej spółki z o.o., będący jej jednoosobowym zarządem,

mający 99 spośród 100 udziałów tej spółki, mógł być uznany za jej pracownika dlatego, że prowadzi to do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc jej kompleksowej obsłudze, a więc do sytuacji, w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy. Jedyny lub niemal jedyny wspólnik spółki z o.o. nie podlega zatem pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 22 czerwca 2021 r., II USK 186/21, LEX nr 331727 i z dnia 5 marca 2020 r., III UK 82/19, LEX nr 3168960). Gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, to w orzecznictwie Sądu Najwyższy nie aprobuje się czynności zmierzających do wykreowania więzi pracowniczej, pozbawionej jednocześnie jej immanentnych cech z racji połączenia pracy i kapitału (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).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że sformułowane przez stronę skarżącą pytania nie stanowią istotnego zagadnienia prawnego, skoro odpowiedzi na te pytania znaleźć można w ugruntowanym orzecznictwie sądowym. W sprawie nie występuje zaś istotne zagadnienie prawne, ani potrzeba wykładni przepisu, jeżeli jego interpretacja jest powszechnie przyjęta w judykaturze i została uwzględniona przez sąd drugiej instancji (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2001 r., I PKN 129/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 436 i z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205). Zdaniem Sądu Najwyższego, w niniejszym przypadku nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd Apelacyjny w pełni respektował przedstawioną wyżej wykładnię przepisów, czyniąc ją podstawą dokonanej przez siebie oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego.

W przedmiotowej sprawie mamy sytuację, w której odwołującą się objęła 95% udziałów w Spółce, a jej mąż – M.W. - 5%. Zgromadzenie wspólników w tym kształcie powołało jednoosobowy zarząd w osobie A. H. Zawarte w umowie spółki uregulowania związane z zasadami podejmowania decyzji na zgromadzeniu wspólników skutkowało tym, że A. H. wszystkie decyzje w sposób wiążący mogła

podejmować samodzielnie, gdyż posiadała więcej niż wymagana umową kwalifikowana większość 2/3 głosów. W świetle wskazanego ukształtowania relacji w Spółce rola decyzyjna M.W. uznana została przez Sąd za „iluzoryczną”. Podejmując świadczenie pracy po dniu 21 lutego 2016 r. A. H. jako dyrektor zarządzający miała realizować dyspozycje zarządu Spółki, którym stała się ona sama i ona też samodzielnie sprawowała praktycznie zarząd właścicielski w Spółce. Skoro ubezpieczona w spornych okresach była zarówno prezesem zarządu w jednoosobowym zarządzie Spółki, jak i jej współnikiem większościowym, posiadającym 95% udziałów, a także dyrektorem zarządzającym zatrudnionym w Spółce na podstawie umowy o pracę, zaś pozostałe 5 udziałów należy do jej męża – M.W., to w istocie ubezpieczoną należy uznać za jedynego współnika Spółki, do którego należy cały proces decyzyjny, a udział drugiego współnika jest iluzoryczny. Doszło zatem do skrzyżowania kompetencji powodującego zobowiązanie współnika do wykonywania swoich własnych poleceń jako prezesa zarządu. Co więcej, między ubezpieczoną a drugim współnikiem nie było faktycznego nadzoru, nie było elementu podporządkowania pracowniczego charakterystycznego dla stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Nie doszło do rozdzielenia pracy i kapitału. Ubezpieczona była podporządkowana „samej sobie”. W przedmiotowej sprawie mamy zatem do czynienia z sytuacją, gdy zatrudnienie pracownicze dotyczy większościowego współnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego jednocześnie jedynym członkiem zarządu Spółki, co w świetle przytoczonego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego należy uznać za niedopuszczalne.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że tak ukształtowany stosunek zatrudnienia utracił przymioty definiujące stosunek pracy, a określone przepisem art. 22 § 1 k.p., w szczególności w zakresie podporządkowania pracowniczego. Relacji tych nie zmieniło ponowne nawiązanie przez odwołującą się stosunku pracy ze Spółką od dnia 11 września 2017 r. Nadal jako dyrektor zarządzający miała podlegać zarządowi Spółki, w skład którego wchodziła tylko ona sama. Nadal też nie uległy zmianie relacje właścicielskie w Spółce. Konkludując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że brak było podstaw do objęcia A. H. obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym jako

pracownika u płatnika składek A. Sp. z o.o. od 22 lutego 2016 r. do 22 lipca 2016 r. i od 11 września 2017 r.

Wobec wyjaśnienia w judykaturze podnoszonych przez skarżącą wątpliwości na tle interpretacji powołanych przepisów prawa materialnego oraz zgodności zaskarżonego wyroku z ukształtowaną linią orzeczniczą, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

(J.K.)

[ms]