



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania J. M. i Syndyka masy upadłości W. S.A. w Ł.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Łodzi
o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu,
rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 20 marca 2017 r.,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej J. M. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 23 marca 2020 r., sygn. akt III AUa 723/19,

oddala skargę kasacyjną.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z
dnia 11 czerwca 2019 r. oddalił odwołania wniesione przez J. M. oraz W. S.A. w Ł.

(obecnie syndyka masy upadłości W. S.A. w Ł.) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Łodzi z dnia 11 grudnia 2017 r. stwierdzającej, że J. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 20 marca 2017 r. jako pracownik płatnika składek W. S.A. w Ł.

Sąd Okręgowy ustalił, że J. M. (dalej jako odwołujący się) uchwałą Rady Nadzorczej W. S.A. w Ł. z dnia 29 stycznia 2014 r. został powołany z dniem podjęcia tej uchwały do zarządu spółki. Odwołujący się został też zatrudniony w W. S.A. w Ł. (dalej jako Spółka) na podstawie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu, początkowo do dnia 2 maja 2014 r. w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, następnie do dnia 2 czerwca 2014 r. w wymiarze $\frac{1}{3}$ etatu, a od dnia 3 czerwca 2014 r. na czas nieokreślony w wymiarze $\frac{1}{3}$ etatu, za wynagrodzeniem 5.100 zł miesięcznie. Odwołujący się był jedynym członkiem zarządu spółki. Uchwałą Rady Nadzorczej Spółki z dnia 20 marca 2017 r. został on jednak odwołany ze stanowiska członka zarządu, a po jego odwołaniu w to miejsce nie powołano innej osoby. Do marca 2017 r. Spółka zwolniła wszystkich pracowników poza odwołującym się. Spółka nie prowadziła żadnej działalności produkcyjnej od dnia 30 czerwca 2015 r., a jedyną jej działalność stanowił wynajem powierzchni dachu, przy czym opłatę za ten wynajem zajmuje komornik. W czasie, kiedy odwołujący się był zdolny do pracy, zwracał się na piśmie o udzielenie urlopu, wnioski podpisywał on sam i członek rady nadzorczej. W trakcie urlopów odwołujący się nie otrzymywał wynagrodzenia z uwagi na zajęcia komornicze wobec Spółki. Od marca 2017 r. korzystał wyłącznie ze zwolnień lekarskich oraz urlopów. Złożył przy tym podania o udzielenie urlopu w okresach: od dnia 23 kwietnia 2016 r. do dnia 18 maja 2016 r., od dnia 19 maja 2016 r. do dnia 28 czerwca 2016 r., od dnia 17 grudnia 2016 r. do dnia 11 stycznia 2017 r. i od dnia 11 września 2017 r. do dnia 28 września 2017 r. Na wszystkich wnioskach urlopowych podpisywał się jako członek zarządu Spółki. W okresie od dnia 10 czerwca 2015 r. do dnia 24 listopada 2015 r. przebywał na zasiłku chorobowym, od dnia 25 listopada 2015 r. do dnia 22 kwietnia 2016 r. na świadczeniu rehabilitacyjnym, od dnia 13 lipca 2016 r. do dnia 12 lipca 2017 r. ponownie na zasiłku chorobowym, a od dnia 13 lipca 2017 r. do dnia 10 września 2017 r. ponownie na świadczeniu rehabilitacyjnym. W dniu wydania zaskarżonej w sprawie decyzji ubiegał się o wypłatę zasiłku

chorobowego za okres od dnia 29 września 2017 r. do dnia 20 grudnia 2017 r. Od stycznia 2017 r. Spółka zaprzestała składania deklaracji za odwołującego się.

Sąd Okręgowy odmówił wiary zeznaniom odwołującego się co do tego, że po odwołaniu go z funkcji członka zarządu (20 marca 2017 r.) nadal świadczył pracę na rzecz Spółki, bo zeznania te nie zostały nawet uprawdopodobnione. Jeżeli bowiem odwołujący się korzystał ze zwolnienia lekarskiego, to był osobą niezdolną do pracy, natomiast w czasie, kiedy nie korzystał ze zwolnienia, był na urlopie wypoczynkowym. Jeśli zaś rada nadzorcza odwołała go z funkcji członka zarządu, to nie w celu dalszego wykonywania pracy członka zarządu, dodatkowo w czasie urlopów wypoczynkowych.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy przytoczył regulacje art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej jako ustawa systemowa) oraz art. 22 § 1 k.p. i podzielił argumentację organu rentowego, że odwołujący się od dnia odwołania go z funkcji członka zarządu nie wykonywał żadnych czynności wynikających z zawartej ze Spółką umowy o pracę. Łączący strony stosunek pracy przestał być zatem realizowany, mimo braku formalnego rozwiązania umowy o pracę, przy czym stan taki trwał co najmniej od 2016 r. Z uwagi na złą sytuację finansową Spółki, odwołujący się nie pobierał też wynagrodzenia ani wynagrodzenia urlopowego, lecz korzystał z długoterminowych świadczeń wynikających z niezdolności do pracy. Od dnia odwołania go z funkcji członka zarządu utracił umocowanie do wykonywania czynności należących do członka zarządu, zatem umowa łącząca go ze Spółką stała się bezprzedmiotowa, a jej wykonywanie wręcz niemożliwe. Prace, co do których odwołujący się twierdził, że wykonywał w trakcie urlopów takie czynności, jak „porządkowanie dokumentów”, nie należą zaś do zadań członków zarządu spółek akcyjnych. Zupełnie pozbawione logiki byłoby z kolei udzielanie odwołującemu się urlopów, a następnie zlecanie mu wykonywania pracy podczas ich trwania. Odwołujący się od dnia 27 maja 2015 r. do chwili obecnej nieprzerwanie korzystał ze świadczeń wynikających z niezdolności do świadczenia pracy, które były przeplatane urlopami. Zbiegało się to w czasie z zaprzestaniem działalności produkcyjnej Spółki i pogorszeniem się jej sytuacji finansowej. Zarówno działania rady nadzorczej, jak i samego odwołującego się

zmierzały zatem wyłącznie do zapewnienia odwołującemu się kolejnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 23 marca 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez odwołującego się od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego o tyle, że stwierdził, iż odwołujący się podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 20 marca 2017 r. do dnia 11 grudnia 2017 r. jako pracownik Spółki oraz oddalił apelację w pozostałej części, a także zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami.

Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności podzielił stanowisko odwołującego się, że uchwała o odwołaniu go z funkcji członka zarządu Spółki spowodowała natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie. Nie prowadziła jednak do automatycznego rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku, chyba że chodziłoby o umowę o pracę zawartą na czas pełnienia funkcji w zarządzie. Do rozwiązania stosunku pracy konieczne jest bowiem podjęcie dodatkowych czynności. Pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12 i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 r., II UK 282/11). Funkcje osoby fizycznej w zarządzie spółki prawa handlowego mogą być wykonywane w złożonym układzie członkostwa w zarządzie i umowy o pracę lub stosunku cywilnoprawnego. Stosunek pracy zawsze jednak jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki. Jak wynikało zaś z ustaleń Sądu Okręgowego, odwołujący się w dniu 29 stycznia 2014 r. został powołany na stanowisko jednoosobowego członka zarządu Spółki i funkcję tę faktycznie piastował. W dniu 3 czerwca 2014 r. został z kolei zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku członka zarządu i pracę tę także faktycznie wykonywał. Był też zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i podlegał tym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. W dniu 20 marca 2017 r. został wprowadzony do zarządu, ale z protokołu posiedzenia rady nadzorczej Spółki z dnia 20 marca 2017 r. wynikało, że z odwołaniem jedyne go członka zarządu nie zbiegło się powołanie innej

osoby na funkcję członka zarządu. Wręcz przeciwnie. Uchwałą nr 2 rada nadzorcza nie powołała „jakichkolwiek członków Zarządu z racji na brak kandydatur”, a uchwałą nr 3 upoważniła członka rady nadzorczej M. S. do powiadomienia wszystkich podmiotów o braku zarządu. W tym dniu nie zapadły także żadne formalne decyzje odnośnie do umowy o pracę wiążącej odwołującego się ze Spółką. Wymagało przy tym podkreślenia, że odwołujący się był na zwolnieniu lekarskim od dnia 13 lipca 2016 r. do dnia 10 czerwca 2017 r. Prowadziło to do wniosku, że w dniu 20 marca 2017 r. ustał stosunek korporacyjny, lecz nie ustał stosunek pracy. Nie został on bowiem rozwiązany za porozumieniem stron, a usprawiedliwiona nieobecność w pracy uniemożliwiała, stosownie do art. 41 k.p., rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zasadny okazał się zatem apelacyjny zarzut naruszenia tego przepisu.

Jakkolwiek Sąd Apelacyjny w pełni podzielił ustalenia Sądu Okręgowego co do tego, że do dnia 20 marca 2017 r. zostali zwolnieni wszyscy pracownicy Spółki oraz że nie prowadziła ona już żadnej działalności i że zatrudnienie odwołującego się nie miało żadnego ekonomicznego znaczenia, to jednak - wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji - w dniu 20 marca 2017 r. nie doszło do rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że samo zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę nie jest zdarzeniem prawnym, z którym ustawodawca wiąże ustanie stosunku pracy w dacie zaprzestania działalności. Stosunek pracy może zaś być rozwiązany na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 k.p.), czyli po dokonaniu wskazanych w nim czynności prawnych, w tym porozumienia stron lub wypowiedzenia, które mogą być wyrażone w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p). Faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę, wyrażające się zlikwidowaniem zakładu pracy, może być traktowane jako zachowanie objawiające w dostateczny sposób wolę zakończenia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 209/01). Wypowiedzenie może być wyrażone w sposób dorozumiany przez faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę. Dorozumiane wypowiedzenie umowy o pracę wywołuje taki sam skutek, jak oświadczenie złożone w sposób wyraźny - umowa o pracę rozwiązuje się jednak nie z dniem złożenia dorozumianego oświadczenia woli (jego dotarcia do adresata), ale

z upływem okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2015 r., I UK 227/14).

Przenosząc powyższe stanowisko judykatury na grunt sprawy, Sąd Apelacyjny stwierdził zatem, że z całą pewnością, jak trafnie ustalił to Sąd pierwszej instancji, Spółka od dnia 20 marca 2017 r. nie prowadziła już żadnej działalności gospodarczej. Podnoszony przez odwołującego się argument związany z wynajmem powierzchni dachu pod telefonię nie potwierdzał natomiast prowadzenia działalności gospodarczej wynikającej z wpisu do KRS. Spółka zajmowała się bowiem produkcją urządzeń komunalnych. Tymczasem od 2015 r. taka działalność nie była prowadzona. Spółka nie zatrudniała też pracowników. Trafnie Sąd Okręgowy ocenił również zeznania odwołującego się. Apelacja nie zawierała natomiast żadnych merytorycznych argumentów podważających ocenę prawną dowodów i ustalenia Sądu pierwszej instancji. Wymagało również podkreślenia, że Spółka od dnia 20 marca 2017 r. nie miała już zarządu. Zatem i z tego powodu uzasadnione było ustalenie, że od tego dnia spółka nie prowadziła żadnej działalności. Nie było bowiem organu uprawnionego do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania. Działanie rady nadzorczej, która odwołała odwołującego się z funkcji członka zarządu i jednocześnie nie powołała organu spółki, dostatecznie ujawniało wolę zlikwidowania przedsiębiorstwa. To powodowało, że niezasadne były apelacyjne zarzuty dotyczące obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Jednakże odwołanie odwołującego się w dniu 20 marca 2017 r. z funkcji członka zarządu nie rozwiązało automatycznie umowy o pracę z dnia 3 czerwca 2014 r. Umowa była bowiem ta zawarta na czas nieokreślony. Konieczne było więc jej rozwiązanie w sposób określony w art. 30 § 1 k.p. W takich okolicznościach nie można było wykluczyć przyjęcia dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę. W orzecznictwie wyrażany jest również pogląd, że pozbawienie członkostwa członka zarządu spółki jest równoznaczne z istnieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę takiej osobie, która w tym charakterze została w niej zatrudniona (na stanowisku członka zarządu) na podstawie umowy o pracę. Uchwała o odwołaniu ze stanowiska członka zarządu spółki stanowi wystarczającą okoliczność dla uznania wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione, jeżeli pracownik został zatrudniony w charakterze członka zarządu

spółki (por. powołaną wcześniej uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w sprawie doszło do rozwiązania stosunku pracy na podstawie dorozumianego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu odwołującemu się umowy o pracę przez odwołanie go z funkcji członka zarządu i przez faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej i zmierzanie do likwidacji pracodawcy. Do takiego wypowiedzenia nie mogło jednak dojść w dniu 20 marca 2017 r., gdyż wówczas odwołujący się przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odwołujący się przebywał na świadczeniach z ZUS do dnia 10 września 2017 r. Jak wynikało z oświadczenia odwołującego się, w dniu 11 września 2017 r. zjawił się on w zakładzie pracy, aby wręczyć członkowi rady nadzorczej podanie o urlop. W tym dniu możliwe było zatem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należy więc przyjąć, że z uwagi na odwołanie z funkcji członka zarządu i faktyczną likwidację zakładu pracy doszło w dniu 11 września 2017 r. do dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 3 czerwca 2014 r. Od dnia 20 marca 2017 r. zatrudnienie odwołującego się było bowiem jedynie fikcją sztucznie utrzymywaną przez obie strony stosunku pracy, wyłącznie w celu zapewnienia odwołującemu się świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Z uwagi na trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunek pracy rozwiązał się zatem w dniu 31 grudnia 2017 r. Ponieważ jednak zaskarżona decyzja została wydana w dniu 11 grudnia 2017 r., to rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego obejmowało okres tylko do dnia 11 grudnia 2017 r., czyli do dnia wydania decyzji. Dlatego odwołujący się do dnia 11 grudnia 2017 r. podlegał ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia Spółce na podstawie art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej.

Odnośnie do zarzutu, że po odwołaniu z funkcji członka zarządu nie było organu uprawnionego do rozwiązania z odwołującym się umowy o pracę, Sąd Apelacyjny przypomniał z kolei stanowisko Sądu Najwyższego, że wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy lub formalnie nieuprawniony organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli

pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r., II PK 170/08).

Odwołujący się J. M. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 23 marca 2020 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest w zakresie punktu 2 oddalającego apelację i punktu 3 znoszącego wzajemnie koszty postępowania między stronami oraz zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

a) art. 38 k.c. w związku z art. 31 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że w dniu 11 września 2017 r. Spółka w sposób skuteczny poprzez czynność konkludentną złożyła odwołującemu się oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 3 lutego 2014 r. w sytuacji, gdy w Spółce od dnia 20 lutego 2017 r., po odwołaniu odwołującego się z funkcji prezesa zarządu, będącego jedynym członkiem zarządu, i niepowołaniu na jego miejsce innej osoby, Spółka nie miała organu mogącego działać w jej imieniu w rozumieniu art. 38 k.c.;

b) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że w dniu 11 września 2017 r. Spółka w sposób skuteczny, poprzez czynność konkludentną, złożyła odwołującemu się oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 3 lutego 2014 r., mimo niepodjęcia przez Spółkę żadnego działania, a nadto w sytuacji, gdy od dnia 20 lutego 2017 r., po odwołaniu odwołującego się z funkcji prezesa zarządu, będącego jedynym członkiem zarządu, i niepowołaniu na jego miejsce innej osoby, Spółka nie miała organu mogącego działać w jej imieniu w rozumieniu art. 38 k.c.;

c) art. 30 § 1 pkt 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w wyniku złożonego przez Spółkę w dniu 11 września 2017 r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę doszło do rozwiązania umowy o pracę między odwołującym się a Spółką w sytuacji, gdy Spółka nie miała organu mogącego złożyć takie oświadczenie;

d) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy systemowej, przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że odwołujący się od dnia 11 grudnia 2017 r. nie posiada statusu pracownika i nie podlega obowiązkowym

ubezpieceniom społecznym, to jest emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Apelacyjnego z dnia 23 marca 2020 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania co do *meritum* Sądowi Okręgowemu, a także o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia powyższego żądania, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 23 marca 2020 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, a także o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Jest ona oparta na założeniu, zgodnie z którym brak od dnia 20 marca 2017 r. uprawnionego organu Spółki uniemożliwiał skuteczne rozwiązanie przez tę Spółkę umowy o pracę łączącej ją ze skarżącym, również w sposób dorozumiany. To powodowało zaś, że łączący strony stosunek pracy trwał nadal i stanowił tytuł do podlegania przez skarżącego ubezpieceniom społecznym.

Ustosunkowując się do tego założenia, Sąd Najwyższy stwierdza przede wszystkim, że w jego orzecznictwie utrzymało się stanowisko, zgodnie z którym podleganie pracowniczym ubezpieceniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle zawarciem umowy o pracę, wypłatą wynagrodzenia, przystąpieniem do ubezpieczenia, zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2024 r., III USKP 56/22 LEX nr 3656917 i powołane tam przykłady wcześniejszych orzeczeń). Sąd Najwyższy

wielokrotnie zwracał też uwagę, że umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci stosunku pracy, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122 oraz z dnia 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584). Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma wobec tego ustalenie faktyczne, czy wykonywana przez pracownika praca rzeczywiście miała cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonywała czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero po dokonaniu tych ustaleń rozstrzyga się, czy czynności świadczone są w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2017 nr 2, s. 121, z glosą A. Musiały).

Odnosząc te wstępne uwagi do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy dostrzega, że łączący skarżącego ze Spółką stosunek pracy do dnia 20 marca 2017 r. bez wątpienia miał cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Do tego dnia skarżący pełnił bowiem funkcję (jednoosobowego) członka zarządu Spółki i dodatkowo był z nią związany umową o pracę zawartą na czas nieokreślony na stanowisku członka zarządu. Obie te funkcje wykonywał też faktycznie. Problem jednak w tym, że Spółka już od dnia 30 czerwca 2015 r. nie prowadziła żadnej działalności produkcyjnej, do prowadzenia której została powołana. Do marca 2017 r. zwolniła również wszystkich - poza skarżącym – pracowników. Co więcej, w dniu 20 marca 2017 r. skarżący uchwałą rady nadzorczej Spółki został odwołany z funkcji członka zarządu, a na jego miejsce nie powołano nikogo. Jeden z członków rady nadzorczej został jedynie upoważniony do powiadomienia „wszystkich podmiotów” o braku zarządu. Doszło zatem do wystąpienia szczególnej sytuacji, która również była jednak przedmiotem rozważań w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego

dotyczącym rozstrzygnięć o losach stosunku pracy w takich przypadkach. Wymaga zatem podkreślenia, że Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 24 października 1997 r., I PKN 280/97 (OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 453) przyjął, że faktyczna likwidacja spółki i zaprzestanie jej działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się przez pracownika na jego gotowość do pracy (art. 81 § 2 k.p.), gdyż nie istnieje faktyczna możliwość świadczenia pracy i łączący się z tym realny zamiar wykonywania pracy lub czynienia rzeczywistego użytku ze swej siły roboczej na umówionym stanowisku pracy. Co więcej, w judykaturze trafnie podnoszono także, że zaprzestanie działalności gospodarczej może zostać potraktowane jako rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 627/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 355 oraz z dnia 5 maja 2016 r., II UK 280/15, LEX nr 2052408). Wprawdzie faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę nie jest zdarzeniem prawnym, z którym ustawodawca wiąże ustanie stosunku pracy, gdyż może on być rozwiązany wyłącznie na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 k.p.), czyli po dokonaniu wymienionych w nim czynności prawnych, w tym wypowiedzenia umowy pracę przez pracodawcę. Jednakże należy zauważyć, że wypowiedzenie to może być wyrażone również w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), właśnie przez faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę. Dorozumiane wypowiedzenie umowy o pracę wywołuje zaś taki sam skutek jak oświadczenie złożone w sposób wyraźny - umowa o pracę rozwiązuje się jednak nie z dniem złożenia dorozumianego oświadczenia woli (jego dotarcia do adresata), ale z upływem okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2015 r., I UK 227/14, LEX nr 1653741). W takim przypadku - na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., II UK 84/12 (OSNP 2013 nr 19-20, poz. 232; OSP 2014 Nr 3, poz. 25, z glosą A. Musiały) - konieczne jest zaś ustalenie i ocena, które zachowania pracodawcy wskazywały na wolę rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2010 r., V CSK 430/09, OSNC-ZD 2011 nr B, poz. 25). Do Sądu orzekającego w sprawie należy z kolei - z uwzględnieniem okoliczności sprawy - ustalenie daty dorozumianego oświadczenia woli o wypowiedzeniu i stosownego do

niej okresu i terminu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2023 r., I USKP 147/21, OSNP 2023 nr 11, poz. 122).

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji sprostął temu zadaniu, ustalając, że usprawiedliwiona nieobecność skarżącego w pracy spowodowana jego niezdolnością do pracy w dniu 20 marca 2017 r. uniemożliwiała co prawda – ze względu na regulację art. 41 k.p. – złożenie mu wówczas nawet dorozumianego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże do złożenia takiego (dorozumianego) oświadczenia doszło w dniu 11 września 2017 r., kiedy skarżący pojawił się w siedzibie Spółki z podaniem o udzielenie mu kolejnego urlopu wypoczynkowego. Dokonaniu takiej czynności, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, nie mógł natomiast stać na przeszkodzie brak w owym czasie uprawnionego organu Spółki, o którym mowa w art. 38 k.c. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. i art. 300 k.p., gdyż była ona konsekwencją wcześniejszych zdarzeń polegających na zaprzestaniu wykonywania przez Spółkę jej działalności (już w 2015 r.) i zwolnieniu wszystkich – poza skarżącym – pracowników (w marcu 2017 r.) oraz w związku z tym na faktycznym braku możliwości świadczenia pracy przez skarżącego, a nawet gotowości do jej wykonywania, skoro odwołanie go z funkcji członka zarządu uniemożliwiałoby mu również realizację obowiązków pracowniczych, polegających właśnie na pracy na stanowisku członka zarządu. Skarżący nie mógł też świadczyć pracy na innym stanowisku, jeśli zważyć, że Spółka już nie działała, a ewentualne powierzenie mu innej pracy (nie wiadomo zresztą jakiej) wymagałoby przecież decyzji uprawnionego organu pracodawcy, którego nie było. Z tych samych zresztą przyczyn nie mógł być także udzielony skarżącemu urlop wypoczynkowy, o który chciał wnioskować w dniu 11 września 2017 r. Jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny, poczynając od dnia 20 marca 2017 r., zatrudnienie pracownicze skarżącego miało więc w istocie fikcyjny charakter, a jego jedynym celem było zyskanie ochrony ubezpieczeniowej. Nie można jednak zapominać, o czym była już mowa, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest możliwe tylko wówczas, gdy stosunek pracy posiadający cechy określone w art. 22 § 1 k.p. jest rzeczywiście realizowany, a to w okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie nie miało miejsca. Z tych względów nie są uzasadnione także pozostałe zarzuty kasacyjne podniesione w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia.

Kierując się podniesionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ał]