



Sygn. akt I USKP 41/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania S. G. i O. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej S. G. od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od odwołującego się S. G. na rzecz Zakładu
Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. kwotę 240 złotych
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C., decyzją z 12 września 2017 r., stwierdził, że S. G. (dalej: ubezpieczony) nie podlega od 12 lipca 2017 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik O. spółki z o.o. w C..

Organ rentowy stwierdził, że w wyniku postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego w sprawie nabycia uprawnień do zasiłku chorobowego przez S. G. ustalono, że został on zatrudniony w O. spółce z o.o. w C. na podstawie umowy o pracę od 12 lipca 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menagera produktu-członka zarządu. S. G. miał zajmować się sprzedażą produktów związanych z suplementacją diety. Na potwierdzenie faktu zatrudnienia przedłożył kserokopię umowy o pracę, listę płac, listę obecności oraz zaświadczenie lekarskie o zdolności do podjęcia pracy. Nie przedstawił natomiast żadnych dokumentów potwierdzających faktyczne wykonywanie przez niego pracy. Od 12 lipca 2017 r. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. Od 14 lipca 2017 r. był niezdolny do pracy. Pracodawca wypłacił mu za okres od 14 do 27 lipca 2017 r. wynagrodzenie chorobowe. Zgłoszenia do ubezpieczeń dokonano dopiero 20 lipca 2017 r., tj. po upływie 6 dni od powstania niezdolności do pracy. Ponadto organ rentowy wyjaśnił, że O. spółka z o.o. została zarejestrowana 26 stycznia 2017 r., a jej siedzibą jest aktualny adres zamieszkania ubezpieczonego. Od początku jej istnienia S. G. jest członkiem jej jednoosobowego zarządu, a większościowym udziałowcem tej spółki (99%) jest N. spółka z o.o., której jedynym wspólnikiem i członkiem jednoosobowego zarządu jest ubezpieczony. Dodatkowo z analizy danych zaewidencjonowanych na koncie płatnika składek wynika, że od momentu rozpoczęcia działalności spółki O. był pierwszą i jedyną osobą zgłoszoną do ubezpieczeń społecznych. Ustalone okoliczności, a zwłaszcza skupienie kapitału obydwu spółek O. i N. w rękach jednej i tej samej osoby oraz występowanie tej samej osoby jednocześnie w kilku rolach - wspólnika spółki, członka zarządu i pracownika, uzasadniało zakwestionowanie umowy o pracę zawartej przez

ubezpieczonego ze spółką O. jako tytułu do objęcia go obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia pracowniczego.

Organ rentowy podkreślił, że nie może być mowy o podporządkowaniu kierownictwu pracodawcy w sytuacji, gdy jedna osoba fizyczna występuje w kilku różnych rolach – jako właściciel kapitału, członek jednoosobowego zarządu i jako pracownik. Zatrudnienie S. G. przez spółkę O. jako pierwszego i jedyne go pracownika tej spółki, po kilkumiesięcznym okresie jej funkcjonowania, w czasie którego jako wspólnik wykonywał czynności sprzedaży produktów mimo braku umowy o pracę, a ponadto powstanie niezdolności do pracy po upływie dwóch dni od zawarcia umowy o pracę, uzasadniają zakwestionowanie ważności tej umowy. Dokumenty przedłożone w trakcie prowadzonego postępowania wyjaśniającego potwierdzają bowiem wyłącznie formalne zawarcie umowy o pracę. Nie potwierdzają natomiast faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczonego. W ocenie ZUS przedstawione okoliczności pozwalają na przyjęcie, że celem zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego S. G. było wyłącznie uzyskanie tytułu do ubezpieczeń oraz uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i ubezpieczenia zdrowotnego.

Odwołanie od decyzji organu rentowego wniósł ubezpieczony S. G.. W odwołaniu domagał się jej zmiany, podnosząc, że jest ona dla niego krzywdząca, gdyż narusza przepisy dotyczące pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Wyjaśnił, że 14 lipca 2017 r. przeszedł zawał serca. Natomiast 20 lipca 2017 r. nastąpiło jego zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, a pracodawca wypełnił wszystkie ciążące na nim obowiązki, tj. złożył deklaracje za lipiec i sierpień, odprowadził składkę, wypłacił wynagrodzenie chorobowe, wpłacił podatek od wynagrodzenia do urzędu skarbowego oraz przekazał terminowo do ZUS zwolnienie lekarskie. Organ rentowy uznał tymczasem, że odwołujący się był za krótko zatrudniony, a poza tym powinien być ubezpieczony jako przedsiębiorca, a nie jako pracownik, i odmówił mu wypłaty zasiłku chorobowego za okres od 14 lipca 2017 r. do 15 października 2017 r. Organ rentowy nie kwestionuje całkowicie jego prawa do ubezpieczeń, lecz uznaje, że powinno to być ubezpieczenie takie jak dla osób prowadzących działalność gospodarczą, a nie dla pracowników.

Odwołanie wniosła również O. spółka z o.o. w C. (dalej: płatnik składek) w zakresie, w jakim odmówiono objęcia ubezpieczeniem społecznym jej pracownika S. G.. Podniosła, że ZUS nie neguje całkowicie prawa S. G. do ubezpieczenia społecznego, ale twierdzi, że powinno ono zostać zakwalifikowane jako ubezpieczenie osób prowadzących działalność gospodarczą, a nie ubezpieczenie pracownicze. W takiej sytuacji niezrozumiała jest odmowa wypłaty zasiłku chorobowego, albowiem organ rentowy nie rozliczył tego zasiłku w żadnej formie – ani jak dla przedsiębiorcy, ani jak dla pracownika. Organ rentowy błędnie przyjmuje także, że w przypadku pracownika spółki powinno się stosować ubezpieczenie społeczne jak dla działalności prowadzonej na własny rachunek. Taka kwalifikacja jest nieprawidłowa, albowiem odwołująca się spółka ma osobowość prawną, a jej właścicielem nie jest S. G., lecz N. spółka z o.o. Stąd też zgodne z prawem było nawiązanie ze S. G. stosunku pracy. Płatnik składek wyjaśnił, że zatrudnienie ubezpieczonego dopiero od 12 lipca 2017 r. wiązało się z tym, że spółka po jej zarejestrowaniu 26 stycznia 2017 r. wykorzystała okres 6 miesięcy na organizację i dopiero 30 czerwca 2017 r. walne zgromadzenie wspólników podjęło decyzję o zatrudnieniu S. G.. Płatnik składek zarzucił również, że ZUS błędnie uznał, iż zawarta umowa o pracę miała na celu jedynie uzyskanie przez S. G. tytułu do ubezpieczenia chorobowego, bowiem był on zatrudniony na podstawie umów zlecenia do 29 czerwca 2017 r. w innej firmie, gdzie był również ubezpieczony i mógł swobodnie korzystać z ubezpieczeń do 29 lipca 2017 r.

Organ rentowy wniósł o oddalenie obydwu odwołań.

Sprawy z obu odwołań zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w C., wyrokiem z 14 lutego 2018 r., oddalił odwołania oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że S. G. (ur. 5 czerwca 1960 r.) jest politologiem o specjalizacji polityka zdrowia. Od 1980 r. był zatrudniony na podstawie umów o pracę oraz prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą – ostatnio od 14 maja 2004 r. do 31 maja 2013 r. i od 30 grudnia 2013 r. do 30 czerwca 2015 r. Z tytułu tej działalności podlegał ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu chorobowemu w okresach od 11 czerwca 2004 r. do 31 maja 2013 r. oraz od 3 stycznia 2014 r. do

30 czerwca 2015 r. W okresie od 7 kwietnia 2017 r. do 1 czerwca 2017 r. ubezpieczony wykonywał pracę w oparciu o umowę zlecenia, a od 12 czerwca 2017 r. do 29 czerwca 2017 r. na podstawie umowy o świadczenie usług oraz na podstawie umowy o dzieło.

Sąd ustalił także, że 2 października 2013 r. w Krajowym Rejestrze Sądowym została zarejestrowana N. spółka z o.o., której jedynym udziałowcem jest S. G.. Pełni w niej także funkcję prezesa jednoosobowego zarządu. Od 5 września 2016 r. działalność tej spółki została zawieszona. Z kolei 26 stycznia 2017 r. do KRS wpisana została O. spółka z o.o. w C., powołana aktem notarialnym z 11 sierpnia 2016 r. Jej większościovym udziałowcem (99 ze 100 udziałów) jest spółka N.. Pozostały 1 udział objął S. G., który powołany został na prezesa jej jednoosobowego zarządu. W spółce O. nie powołano organów nadzorczych. Uchwałą nr 3 walnego zgromadzenia wspólników spółki O. z 30 czerwca 2017 r. wyznaczono pełnomocnika w osobie E. G., prywatnie żony S. G., do zawarcia umowy o pracę ze S. G.. Jednocześnie zaznaczono, że umowa o pracę będzie zawarta na czas nieokreślony na stanowisku menagera do spraw produktu - członka zarządu.

W dniu 12 lipca 2017 r. między O. spółką z o.o. w C., reprezentowaną przez E. G., pełnomocnika ustanowionego uchwałą walnego zgromadzenia wspólników, a ubezpieczonym S. G. została podpisana umowa o pracę. Został on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menagera produktu - członka zarządu, za wynagrodzeniem 2.500 zł.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do jego obowiązków jako kierownika jednostki organizacyjnej należało:

- 1) koordynowanie pracy wewnętrznej jednostki organizacyjnej oraz współdziałanie z innymi komórkami organizacyjnymi,
- 2) sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań przez poszczególnych pracowników,
- 3) zapewnianie równomiernego podziału zadań między pracowników jednostki organizacyjnej,
- 4) doskonalenie wewnętrznej organizacji kierowanej jednostki organizacyjnej oraz metody i formy pracy podległych pracowników,

- 5) w zakresie nieobecności w pracy wyznaczenie zastępcy jednostki organizacyjnej oraz określenie zakresu jego zadań,
- 6) podejmowanie czynności w zakresie spraw osobowych podległych pracownikom,
- 7) tworzenie właściwych stosunków współpracy w kierowanej jednostce organizacyjnej,
- 8) motywowanie podległych pracowników do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- 9) zapewnianie środków niezbędnych do wykonania zadań nałożonych na jednostkę organizacyjną,
- 10) dysponowanie rzeczowymi składnikami majątkowymi i przydzielonymi jednostce organizacyjnej do użytkowania,
- 11) realizowanie innych obowiązków określonych przepisami ustawodawstwa pracy, w szczególności Kodeksem pracy i regulaminem pracy oraz
- 12) przekazywanie spraw przekraczających zakres zadań jednostki organizacyjnej swojemu bezpośredniemu przełożonemu, a ponadto realizowanie wszystkich poleceń bezpośredniego przełożonego, także tych, które przekraczają powyższy zakres obowiązków.

W pisemnym zakresie obowiązków ujawniono, że jednostka organizacyjna, której kierownikiem został wyznaczony ubezpieczony, ma się zajmować przygotowaniem sprzedaży własnych produktów firmy, dokonywaniem wyboru kooperantów, planowaniem produktów sprzedażowych.

Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych S. G. zostało przekazane za pośrednictwem operatora pocztowego w dniu 17 lipca 2017 r., natomiast wpłynęło do organu rentowego 20 lipca 2017 r. Od dnia 14 lipca 2017 r. ubezpieczony był niezdolny do pracy z powodu choroby – przebytego zawału serca.

Orzeczeniem lekarskim datowanym na 10 lipca 2017 r. nie stwierdzono u ubezpieczonego przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menagera produktu-członka zarządu. Karta badania profilaktycznego została założona w dniu 11 sierpnia 2017 r. (miesiąc później) i w tym też dniu S. G. był badany. Zaświadczenie o zdolności do pracy zostało mu wydane w dniu 11 sierpnia 2017 r. z datą 10 lipca 2017 r.

Decyzją z dnia 12 grudnia 2017 r. organ rentowy stwierdził, że odwołujący się S. G. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu w okresach od 2 października 2013 r. do 2 stycznia 2014 r. oraz od 1 lipca 2015 r. do 4 września 2016 r.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Okręgowy w C. przytoczył treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 k.p. i stwierdził, że kwestia sporna dotyczyła ustalenia, czy umowa o pracę zawarta między S. G. a spółką O. może stanowić tytuł do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (pracowniczym).

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że dla objęcia ubezpieczeniami społecznymi zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została formalnie zawarta i czy jest ważna, lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy. 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 ubezpieczeń społecznych i opłacenie składki, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu pracy jako stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Umowa o pracę zawarta przez S. G. ze spółką O. nie miała na celu faktycznego wykonywania pracy, gdyż została zawarta wyłącznie w celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych. Świadczy o tym m.in. skupienie kapitału spółek O. i N. w rękach tej samej osoby – S. G.. Ubezpieczony jest bowiem jedynym udziałowcem i wspólnikiem spółki N., w której dodatkowo pełni rolę prezesa jej jednoosobowego zarządu.

W ocenie Sądu w takiej sytuacji istotnie wysoce wątpliwy jest status pracowniczy jedyne lub niemal jedyne wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, albowiem – jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2013 r., II UK 36/13 (LEX nr 1391783) – w przypadku jedyne lub niemal jedyne wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością dochodzi do wchłonięcia statusu pracownika przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Co prawda przepisy prawa nie zakazują zatrudnienia na podstawie umów o pracę wspólników spółek kapitałowych w tych spółkach, jednak, aby takie zatrudnienie zostało uznane za zatrudnienie pracownicze, konieczne jest ustalenie, że są spełnione przesłanki stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w C. przytoczył poglądy doktryny i orzecznictwa, które za cechę wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych uznają podporządkowanie pracownika, co sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery kompetencji pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). W celu stwierdzenia, że w treści danego stosunku prawnego występują cechy pracowniczego podporządkowania, z reguły uwzględnia się takie elementy jak: określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności pracowniczych, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom przełożonego 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, czasu a także sposobu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Są to jednak cechy „zwykłego” stosunku pracy. W przypadku prezesa spółki podporządkowanie mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem, w którym podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu spółek handlowych. W tym systemie podporządkowania pracowniczego pracodawca wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Nie można jednak tracić z pola widzenia, że podporządkowanie to

może istnieć tylko w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Innymi słowy, podporządkowanie pracownicze nie występuje, gdy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie same je realizuje (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz.139).

W ocenie Sądu pierwszej instancji w obecnej sprawie, z uwagi na kumulację kapitału w rękach S. G., nie można mówić o jakimkolwiek jego podporządkowaniu pracodawcy. Co prawda większościowym udziałowcem płatnika składek (spółki O.) jest formalnie spółka N. (posiadająca 99 na 100 udziałów), jednakże z kolei jej jedynym udziałowcem jest S. G.. W takiej sytuacji wszelkie decyzje dotyczące spółki O., nawet jeśli sygnowane były przez jej udziałowca spółkę N., faktycznie podejmowane były przez ubezpieczonego. W takim przypadku – jak przyjął Sąd Najwyższy wyroku z 11 września 2013 r., II UK 36/13 – status pracownika zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki, który wykonuje czynności na rzecz samego siebie (we własnym interesie i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne).

Potwierdza to przeprowadzone postępowanie dowodowe, w tym zwłaszcza zeznania E. G. – pełnomocnika umocowanego do zawarcia umowy o pracę z ubezpieczonym i pełnomocnika do reprezentowania płatnika składek w niniejszej sprawie – która zeznała, że nie znała się na sprawach spółki, dlatego nie wydawała ubezpieczonemu żadnych poleceń, gdyż on sam wiedział, co i jak ma wykonywać. Z tej przyczyny nie znała nazw kontrahentów, z którymi miał współpracować ubezpieczony, nie rozliczała go także z faktycznego czasu pracy. O jakimkolwiek nadzorze z jej strony nie może być mowy, gdyż nawet z treści uchwały walnego zgromadzenia wspólników z 30 czerwca 2017 r. wynika, że pełnomocnik spółki E. G. została powołana tylko w celu zaakceptowania umowy o pracę z ubezpieczonym. Nie uzyskała natomiast uprawnień do nadzorowania jego pracy, co dodatkowo świadczy o tym, że w przypadku umowy o pracę zawartej między S. G. a spółką O. nie istniał stosunek podporządkowania.

Sąd pierwszej instancji zwrócił także uwagę, że w przypadku takiej kumulacji kapitału, jaka występuje w rozpoznawanej sprawie, nie została spełniona przesłanka odpłatności za świadczoną pracę, albowiem do przesunięcia

majątkowego dochodziło w istocie w ramach majątku ubezpieczonego jako faktycznie jedyne go zaangażowanego kapitałowo wspólnika (właściciela obu spółek). Według wyroku Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10 (LEX nr 619639), koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, zgodnie z którą podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) i pracownikiem. Niewątpliwie taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca.

Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, trudno uznać, że wykonywane przez ubezpieczonego obowiązki wymagały zawarcia z nim umowy o pracę. W ocenie Sądu zakres obowiązków S. G. zarówno jako prezesa spółki jak i członka jej zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę pokrywał się. Z załączonego zakresu obowiązków wynika, że ubezpieczony jako menager produktu-członek zarządu miał koordynować pracę wewnętrznej jednostki organizacyjnej, sprawować nadzór i kontrolę nad realizacją zadań przez pracowników, oceniać kandydatów na pracowników i proponować wysokość ich wynagrodzenia, zapewniać środki niezbędne do wykonania zadań przez jednostkę, wreszcie dysponować rzeczowymi składnikami majątkowymi przydzielonymi jednostce, co niewątpliwie mieści się także w zakresie obowiązków prezesa zarządu. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 września 2016 r., III UK 226/15 (LEX nr 2135550) uznał, że w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, która rzeczywiście prowadzi działalność ukierunkowaną na realizowanie jej celów określonych w umowie spółki, a w szczególności faktycznie prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia w tym celu pracowników, dopuszczalne jest pracownicze zatrudnienie jedyne go wspólnika takiej spółki, jeżeli spełnione są pewne warunki. Takie warunki nie zostały spełnione w przypadku S. G.. Jak wynika z przesłuchania stron, w praktyce praca ubezpieczonego polegała na poszukiwaniu kontrahentów do sprowadzenia soku z żurawiny i aloesu z zagranicy, a następnie znalezieniu podwykonawców zajmujących się jego rozlaniem do butelek. Charakter tej pracy nie wymagał zatem zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę na stanowisku określonym w umowie o pracę, tym bardziej że jako większościowy udziałowiec nie podlegał poleceniom innych osób. O braku możliwości objęcia S. G. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy o pracę świadczy również – zdaniem Sądu – brak

jakichkolwiek dowodów potwierdzających wykonywanie przez niego pracy w charakterze menagera produktu - członka zarządu w okresie od 12 lipca 2017 r. S. G. twierdził co prawda, że w ciągu dwóch dni pracy (do momentu zachorowania 14 lipca 2017 r.) uzgodnił z firmą L. z W., że zajmie się ona rozlaniem sprowadzonego z Hiszpanii przez firmę P. soku z aloesu do butelek. Zeznał również, że zawarł kontrakt na rozlanie soku z żurawiny, ale nie pamiętał nazwy kontrahenta. Na te okoliczności nie przedłożył żadnych dowodów. Trudno w takiej sytuacji uznać, że w lipcu 2017 r. była przez niego wykonywana praca na rzecz spółki O. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ubezpieczony twierdził, że wszystkie uzgodnienia dotyczące sprowadzenia i rozlania soku z żurawiny i aloesu prowadzone były wyłącznie telefonicznie, bez jakiegokolwiek ich potwierdzenia na piśmie. W ocenie Sądu twierdzenia te są mało prawdopodobne, biorąc pod uwagę, że produkty te miały pochodzić od zagranicznych dostawców.

O tym, że strony zawarły 12 lipca 2017 r. umowę o pracę, nie może świadczyć również zaświadczenie lekarskie o zdolności ubezpieczonego do pracy na stanowisku określonym w umowie o pracę. Co prawda zaświadczenie to nosi datę wystawienia 10 lipca 2017 r., jednak faktycznie wypisane zostało dopiero 11 sierpnia 2017 r. W tym dniu, jak wynika z załączonej dokumentacji medycznej, S. G. miał założoną kartę badania profilaktycznego. W dokumentacji medycznej ze wstępnego badania profilaktycznego znajduje się adnotacja, że ponieważ ubezpieczony „zmienia pracę w trakcie ważnych badań, prosi o wystawienie z datą 11.07. orzeczenia o zdolności”. Wynika z tego, że ubezpieczony faktycznie dopiero w sierpniu 2017 r. był na badaniach lekarskich, mających na celu stwierdzenie jego zdolności do pracy na stanowisku menagera produktu - członka zarządu.

W konsekwencji Sąd Okręgowy w C. na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł ubezpieczony, domagając się jego zmiany i uwzględnienia odwołania.

W uzasadnieniu apelacji podał, że 12 lipca 2017 r. spółka O. nawiązała z nim stosunek pracy, a 14 lipca 2017 r. doznał zawału serca. Z tego powodu przebywał przez 6 miesięcy na zwolnieniu chorobowym, a następnie od 13 stycznia

2018 r. przeszedł na rentę. ZUS odmówił mu wypłaty zasiłku chorobowego za okres 6 miesięcy zwolnienia lekarskiego, jak również nie został objęty ubezpieczeniem społecznym zarówno z tytułu stosunku pracy, jak i z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Uważa, że stanowi to naruszenie Konstytucji RP. Podniósł, że w spółce O. posiada fizycznie tylko 1% udziałów, a pozostałe 99% ma spółka N., której jest właścicielem w 100%. W zaistniałej sytuacji spółka O. mogła zawrzeć z nim umowę o pracę przez pełnomocnika umocowanego do zawarcia takiej umowy. Skoro wykonywał pracę na rzecz tej spółki w ramach stosunku pracy, powinien otrzymać za to wynagrodzenie i podlegać ubezpieczeniu społecznemu.

Apelujący zarzucił, że powołanie przez Sąd Okręgowy interpretacji wynikających z orzecznictwa było błędne, gdyż dotyczyły one sytuacji, gdy właścicielem (wspólnikiem) spółki jest osoba, która posiada w niej 100% udziałów. W jego wypadku taka sytuacja nie występuje, gdyż nie jest właścicielem spółki O. w 100%. 99% udziałów w niej posiada spółka N., która jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma osobowość prawną. Fakt, że ubezpieczony posiada w niej 100% udziałów, nie ma wpływu na kwestię własności spółki O., gdyż właścicielem spółki N. jest walne zgromadzenie wspólników reprezentowane przez pełnomocnika, a nie on jako osoba fizyczna.

Zakwestionował ponadto błędne ustalenie Sądu pierwszej instancji, że nie wykonywał pracy na rzecz spółki O. w ramach stosunku pracy. Apelujący stwierdził także, że nawet gdyby uznać, że nie łączyła go ze spółką O. umowa o pracę, to i tak zawarta umowa mieści się w granicach kontraktu lub umowy cywilnej, która daje podstawy do ubezpieczenia społecznego. Zauważył też, że spełnia wszystkie przesłanki sformułowane przez Sąd pozwalające na zatrudnienie pracownicze jedyne go wspólnika, gdyż został zatrudniony na specjalistycznym stanowisku, istniała konieczność zatrudnienia go, inne są osoby uczestniczące w walnym zgromadzeniu wspólników spółki N. i spółki O. oraz na podstawie umowy o pracę miał zajmować się jedynie działem sprzedaży, a nie prowadzeniem spraw spółki w całości.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od S. G. kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z 8 listopada 2018 r., oddalił apelację i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny przypomniał, że spór w rozstrzyganej sprawie dotyczył objęcia S. G. od 12 lipca 2017 r. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi określonymi w art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz.1778 ze zm.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek O. spółki z o. o. w C..

Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy za pracownika (z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a) uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Przepis ten odsyła więc do przepisów Kodeksu pracy, w szczególności do art. 22 § 1, w myśl którego przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Kwestia sporna sprowadzała się do oceny, czy umowa o pracę zawarta 12 lipca 2017 r. między S. G. a O. spółką z o.o. w C. stanowiła tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym na podstawie powołanych przepisów.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podstawę do objęcia ubezpieczeniami społecznymi stanowi nie samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905 i powołane tam inne orzeczenia oraz z 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241).

Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest więc skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy (choć praca jest

wykonywana, ale na innej, niepracowniczej podstawie) i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. Umowa o pracę nie jest przy tym czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Tym samym jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LEX nr 653664).

W orzecznictwie przyjmuje się, że art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli – stosownie do treści art. 22 k.p. – osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę formalnie nawiązały. Zawarcie umowy o pracę bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia chorobowego (prawa do zasiłków związanych z chorobą lub macierzyństwem), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (nabycia prawa do świadczeń z tego ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem jego uzyskania jest rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Sam zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczych ubezpieczeń społecznych. A zatem w sytuacji, gdy stronom umowy przyświeca jedynie intencja włączenia się do systemu ubezpieczeń społecznych (i uzyskania świadczeń z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę, podlega ubezpieczeniom społecznym pracowników.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy w C. właściwie przeprowadził postępowanie, prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne, dokonał trafnej oceny zebranego materiału, wyciągając słuszne wnioski końcowe. Zarówno ustalenia faktyczne, jak i dokonaną ocenę Sąd drugiej instancji w pełni podzielił.

Z dokonanych ustaleń wynika, że S. G. zawarł 12 lipca 2017 r. ze spółką O. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menagera produktu-członka zarządu, za wynagrodzeniem 2.500 zł

miesięcznie. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że przeprowadzone postępowanie nie pozwala na przyjęcie, że skarżącego faktycznie łączył ze spółką O. stosunek pracy. Umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych. Brak było bowiem wszystkich cech charakterystycznych dla umowy o pracę. Trudno w ramach łączącego strony stosunku dopatrzeć się podległości służbowej, podporządkowania czy kierownictwa ze strony pracodawcy. Jak trafnie ustalił Sąd Okręgowy, S. G. na stanowisku określonym w umowie – menagera produktu-członka zarządu – realizował (miał realizować) swoje obowiązki samodzielnie, bez jakiegokolwiek nadzoru ze strony spółki, z którą nawiązał stosunek pracy.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że spółka O. posiadała jednoosobowy zarząd, którego prezesem był ubezpieczony. W spółce nie powołano organów nadzoru. E. G. (jego żona) uchwałą walnego zgromadzenia wspólników z 30 czerwca 2017 r. została umocowana jedynie do zawarcia z nim umowy o pracę. Nie miała natomiast (co sama przyznała) sprawować nadzoru (wydawać poleceń) czy kontroli nad pracą ubezpieczonego. W praktyce zatem S. G. miał świadczyć pracę bez jakiegokolwiek podporządkowania czy kierownictwa ze strony pracodawcy.

Prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji – odwołując się do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego – że w sytuacji, gdy większościowym udziałowcem (99% udziałów, pozostały 1% posiada ubezpieczony) spółki O. jest spółka N. (w której z kolei 100% udziałów posiada skarżący i jest jej prezesem), status pracownika zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki, który wykonuje czynności na rzecz samego siebie (we własnym interesie i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne). Nastąpiło wchłonięcie statusu pracownika przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Z uwagi na faktyczną kumulację kapitału przez S. G., nie można mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczym. W tym kontekście – co trafnie podniósł Sąd pierwszej instancji – rozdział między pracodawcą a pracownikiem był fikcyjny i nie rodził stosunku pracy. Ewentualne czynności (jeśli w ogóle miały miejsce) podejmowane przez ubezpieczonego nie stanowiły wykonywania obowiązków pracowniczych. Uznać je należy raczej za działania zarządcze, stanowiące realizację interesów właścicielskich.

Słusznie także przyjął Sąd Okręgowy w C., że brak jest jakichkolwiek dowodów (korespondencji z kontrahentami czy faktur) potwierdzających wykonywanie przez skarżącego pracy w ramach stosunku pracy.

Za trafne również uznać należy rozważania Sądu pierwszej instancji w kwestii wątpliwości dotyczących zdolności S. G. do świadczenia pracy na stanowisku menagera produktu w dniu rozpoczęcia pracy 12 lipca 2017 r. Jak bowiem wynika z oryginału karty badania profilaktycznego (założonej 11 sierpnia 2017 r. w Niepublicznym ZOZ Przychodni Lekarskiej „Spółdzielczość” w C.) zaświadczenie o zdolności do pracy od 11 lipca 2017 r. faktycznie zostało wystawione 11 sierpnia 2017 r.

W świetle ustalonych okoliczności Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że umowa o pracę zawarta 12 lipca 2017 r. nie stanowiła ważnego tytułu podlegania przez S. G. pracowniczym ubezpieczeniom społecznym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł ubezpieczony S. G., zaskarżając wyrok ten w całości.

Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia przepisów prawa materialnego:

- a) art. 22 § 1 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa), art. 8 ust. 1, art. 8 ust. 6 pkt 4, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, przez błędną wykładnię przepisów i ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że ubezpieczonego i płatnika składek nie łączył stosunek pracy, mimo zawarcia między ubezpieczonym i O. spółką z o.o. umowy o pracę, będącej obowiązkowym tytułem objęcia ubezpieczeniami społecznymi emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym, stąd zastosowanie powinny znaleźć nieuwzględnione przez Sąd drugiej instancji normy art. 22 § 1 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, nie zaś art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, gdyż ubezpieczony nie był współnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością;
- b) art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez błędną wykładnię przepisów i ich niewłaściwe

zastosowanie polegające na przyjęciu, że umowa o pracę między ubezpieczonym a płatnikiem składek została zawarta dla pozorów, podczas gdy konstytutywnym elementem pozorności jest brak zamiaru wywołania określonych, zgodnych z prawem, skutków prawnych, co w stanie sprawy nie nastąpiło, gdyż strony zawarły umowę o pracę właśnie w celu ułożenia stosunku prawnego w sposób zgodny z prawem, mimo zaistnienia niejednoznacznej sytuacji faktycznej, bowiem w przypadku niezawarcia umowy o pracę ubezpieczony wykonywałby nieoskładkowaną pracę bez podstawy prawnej, a zatem wbrew zasadom systemu ubezpieczeń społecznych i przepisom Kodeksu pracy, które to okoliczności powinny wykluczać zastosowanie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c., gdyż przy prawidłowej wykładni w takich przypadkach nie może być mowy o „pozorności” umowy;

c) art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z 22 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię przepisów i ich niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że ciężar udowodnienia faktu wykonywania pracy w ramach umowy o pracę spoczywał na ubezpieczonym, który nie udźwignął ciężaru dowodzenia, podczas gdy ciężar dowodowy w rzeczywistości spoczywał na kwestionującym stosunek pracy organie rentowym, który powinien przedstawić odpowiednie dowody na podważane przez niego okoliczności rzeczywistego wykonywania pracy przez ubezpieczonego, zwłaszcza że niezależnie od tego ubezpieczony w toku postępowania udowodnił, że faktycznie wykonywał pracę w ramach umowy o pracę, które to uchybienia miały istotny wpływ na wynik sprawy;

d) art. 67 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 68 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 8 Konstytucji RP oraz art. 87 Konstytucji RP, przez wyłączenie uprawnień ubezpieczonego do objęcia go ochroną systemu ubezpieczeń społecznych przez organ rentowy, wobec twierdzenia, że ubezpieczony nie mógł być objęty ochroną przewidzianą zarówno dla pracownika, jak i dla prowadzącego działalność gospodarczą, czego Sąd Apelacyjny nie wziął pod uwagę przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, a co w przypadku

uwzględnienia tych okoliczności przez Sąd musiałoby przyczynić się do uznania, że w tym stanie rzeczy działania ubezpieczonego powinny podlegać możliwie najpełniejszej konstytucyjnej ochronie prawnej;

- 2) naruszenia przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c., przez całkowite pominięcie przez Sąd Apelacyjny dowodów i okoliczności mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie pisma organu rentowego z 22 lutego 2017 r. znak: (...) (karta 113 akt sprawy), w którym organ rentowy przyznaje, że ubezpieczony nie może podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, gdyż nie jest wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, która to okoliczność wraz z przedstawionym dowodem w przypadku ich uwzględnienia przez Sąd drugiej instancji musiałaby stanowić dowód przyznania przez organ rentowy, że ubezpieczony powinien podlegać ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, skoro nie sposób go uznać za wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania ubezpieczonego w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w C. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnego w (...) do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

1. Nie są uzasadnione zarzuty naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 ustawy systemowej. Skarżący wiąże je z zakwestionowaniem przez Sąd Apelacyjny istnienia rzeczywistego stosunku pracy między skarżącym i spółką O., mimo formalnego zawarcia przez niego z tą spółką umowy o pracę. Słusznie przyjął Sąd Apelacyjny, że samo formalne zawarcie umowy o pracę – nawet z jednoznaczną intencją obu stron tej umowy, żeby wywołała ona skutek w płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych – nie stanowi tytułu pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Skutek taki wywiera tylko rzeczywiste zatrudnienie ubezpieczonego na podstawie stosunku pracy. Z ustaleń i ocen Sądu Apelacyjnego wynika, że między S. G. (jako ubezpieczonym) i spółką O. (jako płatnikiem składek) nie doszło do powstania rzeczywistego stosunku pracy, a łącząca te podmioty formalnie zawarta umowa o pracę nie mogła wywrzeć takiego skutku. Wewnętrzne relacje między S. G. i spółką O. nie odpowiadały definicji stosunku pracy ujętej w art. 22 § 1 k.p. U podstaw takiej oceny leżało założenie, że nie jest możliwe zawarcie stosunku pracy „z samym sobą”, czyli postawienie się jednocześnie w roli pracownika oraz w roli pracodawcy. Stosunek pracy zakłada bowiem wykonywanie przez pracownika pracy podporządkowanej kierownictwu pracodawcy, czyli przede wszystkim stosowanie się do poleceń pracodawcy, a ponadto ponoszenie przez pracodawcę (a nie przez pracownika) pełnego ryzyka ekonomicznego, technicznego i osobowego.

W odniesieniu do możliwości zatrudniania na podstawie umowy o pracę członków zarządu spółki kapitałowej (przede wszystkim spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) orzecznictwo Sądu Najwyższego można uznać za utrwalone i ugruntowane. Najistotniejszą kwestią przy ustalaniu istnienia stosunku pracy jest – oprócz stwierdzenia osobistego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia – ocena, czy występuje pracownicze podporządkowanie, a więc wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Z tego punktu widzenia, w przypadku jednoosobowej spółki z o.o. (w której wszystkie udziały ma ta sama osoba fizyczna) zdecydowanie dominuje pogląd, że jedyny wspólnik spółki, pełniący jednocześnie funkcję członka zarządu, co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy. Oznaczałoby to bowiem, że ta sama osoba fizyczna występuje równocześnie w kilku różnych rolach: w roli jedyne go wspólnika

(jedyne go udziałowca), osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu, w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki mogą się pokrywać z zadaniami należącymi do zarządu spółki, jeżeli zatrudnienie następuje na stanowisku członka zarządu (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640; z 14 września 2017 r., III UK 190/16, LEX nr 2383744; z 13 września 2016 r., III UK 226/15, LEX nr 2135550; z 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; z 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, LEX nr 1169835; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i inne przywołane w nich orzeczenia Sądu Najwyższego).

W orzecznictwie dopuszcza się pod pewnymi warunkami możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością ze spółką, jeżeli funkcje zarządu wykonują inne osoby oraz pod warunkiem, że praca spełnia warunki pracy właściwej dla stosunku pracy, a zatrudnienie takie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością. Przykładowo w wyroku z 13 września 2016 r., III UK 226/15 (LEX nr 2135550) Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalne jest pracownicze zatrudnienie jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jeżeli: 1) zatrudnienie takie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez tę spółkę działalnością; 2) ustalenia faktyczne potwierdzają zapotrzebowanie na pracę wspólnika dla spółki na takim stanowisku; 3) jedyny wspólnik nie angażuje się w bieżącą działalność zarządczą spółki (nie pełni jednocześnie funkcji członka zarządu); 4) jedyny wspólnik podlega faktycznie przy wykonywaniu pracy na rzecz spółki poleceniom osób zarządzających spółką lub kierujących jej poszczególnymi działami. Z taką sytuacją nie mamy jednak do czynienia w rozpoznawanej sprawie, ponieważ skarżący został formalnie zatrudniony na stanowisku członka zarządu i jednocześnie był jednoosobowym zarządem spółki O.

Skarżący kwestionuje możliwość zastosowania do jego sytuacji orzeczeń Sądu Najwyższego, które uznają za niedopuszczalne zawarcie umowy o pracę przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z tą spółką, w

szczegółności na stanowisku zarządczym, podnosząc, że nie był jedynym (ani nawet większościowym) wspólnikiem spółki O.

Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska skarżącego w tym zakresie.

Słusznie Sąd Apelacyjny uznał, że decydujące w tym przypadku były stosunki własnościowe. S. G. był co prawda udziałowcem tylko w odniesieniu do 1 na 100 (czyli 1%) udziałów w spółce O., a pozostałe 99 na 100 (czyli 99%) udziałów należało do spółki N., jednocześnie jednak S. G. był jedynym udziałowcem spółki N. (czyli miał 100% udziałów). Z punktu widzenia stosunków własnościowych (ekonomicznych) wszystkie udziały w spółce N. oraz wszystkie udziały w spółce O. należały do skarżącego. Oczywiście spółka N. i spółka O. jako osoby prawne stanowią formalnie odrębne byty prawne – zarówno wzajemnie w stosunku do siebie, jak i w stosunku do S. G. jako osoby fizycznej, nie zmienia to jednak postaci rzeczy – 100% udziałów w spółce O. należało faktycznie do S. G., w tym 1% należał do niego bezpośrednio, a 99% do spółki N., w której miał on 100% udziałów i która w związku z tym stanowiła w 100% jego własność.

Słusznie Sąd Apelacyjny powołał się na dotychczasową linię orzecniczą Sądu Najwyższego, dotyczącą braku możliwości zatrudnienia w ramach umowy o pracę przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością jej jedynego lub niemal jedynego (większościowego) wspólnika na stanowisku członka zarządu. Zarzut skarżącego, że ubezpieczony nie pozostawał ani jedynym wspólnikiem, ani niemal jedynym wspólnikiem pracodawcy, ponieważ posiadał w spółce płatnika składek wyłącznie 1 udział, zaś pozostałe 99 udziałów posiadała inna osoba prawna, jest nietrafny i nieprzekonujący. Ubezpieczony pozostawał jedynym wspólnikiem tej innej osoby prawnej, co jednoznacznie dowodzi, że stosunki własnościowe wykluczały zawarcie przez niego umowy o pracę z płatnikiem składek, gdyż byłaby to umowa zawarta „z samym sobą”, skoro ta sama osoba fizyczna miałaby być jednocześnie pracodawcą (jako będąca, ekonomicznie rzecz ujmując, wyłącznym właścicielem wszystkich udziałów) i pracownikiem wykonującym pracę pod kierownictwem pracodawcy.

W orzecznictwie i doktrynie wyklucza się możliwość zawarcia skutecznej umowy o pracę w sytuacji, gdyby miałyby dojść do połączenia w jednej i tej samej osobie fizycznej „pracy” z „kapitałem”. Prawo pracy wyklucza taka możliwość.

Z kolei prawo cywilne umożliwia wchodzenie w różne relacje prawne jedyne go wspólnika (100%-owego udziałowca) spółki z tą spółką na zasadzie równoprawnych partnerów (kontrahentów). W tych relacjach nie ma mowy o podporządkowaniu jednej ze stron kierownictwu drugiej (jak to przewiduje art. 22 § 1 k.p.), nie ma więc przeszkód do zawarcia w tych relacjach umów prawa cywilnego, także odpłatnych i stanowiących tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15, OSNP 2015 nr 12, poz. 163).

Nie można również podzielić poglądu skarżącego, że w rozpoznawanej sprawie doszło do powstania rzeczywistego stosunku pracy (a nie tylko do zawarcia formalnej umowy o pracę), ponieważ nawiązany stosunek pracy posiadał wszystkie elementy charakterystyczne dla „autonomicznego podporządkowania” pracownika w stosunku pracy spełniającym kryteria z art. 22 § 1 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje pojęcie pracowniczego podporządkowania autonomicznego (por. wyroki: z 7 września 1999 r., I PKN 177/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145; z 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939; z 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149). Polega ono na określeniu przez pracodawcę zadań i czasu na ich wykonanie, zaś co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (autonomii). Istotą podporządkowania autonomicznego jest daleko idąca niezależność pracownika od przełożonych co do sposobu wykonywania pracy i dlatego odnosi się ono do stanowisk samodzielnych oraz najwyższych stanowisk zarządczych w strukturze organizacyjnej pracodawcy. W przypadku zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych ograniczone jest prawo pracodawcy do wydawania pracownikowi wiążących poleceń co do sposobu realizacji wyznaczonych mu zadań. W szczególności należy zwrócić uwagę na art. 219 § 2 k.s.h. (w przypadku spółki z o.o.) zakazujący radzie nadzorczej i na art. 375¹ k.s.h. (w przypadku spółki akcyjnej) zakazujący zgromadzeniu wspólników i radzie nadzorczej wydawania zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Dlatego w odniesieniu do tych osób Sąd Najwyższy dostrzega podporządkowanie w związaniu regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy lub w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków

płynących z Kodeksu spółek handlowych. W ramach podporządkowania autonomicznego może także występować ograniczenie prawa wydawania poleceń wynikające z ustawy (przykładowo dotyczy to radcy prawnego i głównego księgowego) lub z umowy, w szczególności w zadaniowym systemie czasu pracy.

Założenie, że skarżącego jako członka jednoosobowego zarządu spółki O. mogło dotyczyć tak rozumiane podporządkowanie autonomiczne, byłoby możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdyby było możliwe i dopuszczalne zawarcie przez niego skutecznej umowy o pracę, stanowiącej tytuł podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Zostało to jednak wykluczone ze względu na niedopuszczalność zawarcia umowy o pracę w istniejącym w rozpoznawanej sprawie układzie zależności własnościowych.

Raz jeszcze należy podkreślić, że jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (która ma jednego wspólnika, jednego 100%-owego udziałowca, czyli jednego właściciela) jest szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika. Dlatego nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność między właścicielskim a pracowniczym statusem ubezpieczonego, jaka pojawia się w takim przypadku. Koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) i pracownikiem (zatrudnionym). 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 o.o.) niezależny

ekonomicznie, gdyż – skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika – nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a ponadto to on sam (jednoosobowy wspólnik) dyktuje sposób działania jako zgromadzenie wspólników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2017 r., III UK 190/16, LEX nr 2383744). Te same argumenty można odnieść do sytuacji skarżącego w obecnie rozpoznawanej sprawie. Faktycznie był on, ekonomicznie rzecz ujmując, jedynym właścicielem kapitału spółki O.. Nie mógł zatem zatrudnić „samego siebie”.

Zarówno Sąd Okręgowy jak i Sąd Apelacyjny słusznie zwróciły uwagę, że przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Inaczej rzecz ujmując, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje. Wykluczona jest możliwość, aby jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący prezesem jej jednoosobowego zarządu, był zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie”. 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 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. 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 ponadto sam sobie dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników. Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem, jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem

połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie przez takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 marca 2018 r., I UK 27/17; z 14 września 2017 r., III UK 190/16; z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11). Spółka O. miała jednoosobowy zarząd, którego prezesem jest ubezpieczony. Nie powołano w niej organów nadzoru. E. G. (żona S. G.) uchwałą walnego zgromadzenia wspólników z 30 czerwca 2017 r. została umocowana jedynie do zawarcia z nim umowy o pracę. W wyjaśnieniach podała, że nie miała sprawować nadzoru ani kontroli nad jego pracą. W konsekwencji S. G. miał świadczyć pracę bez jakiegokolwiek podporządkowania czy kierownictwa ze strony pracodawcy.

Prawidłowo przyjęły Sądy orzekające – odwołując się do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego – że w sytuacji, gdy większościowym udziałowcem (99% udziałów) spółki O. (pozostały 1% posiadał ubezpieczony) była spółka N. (w której 100% udziałów posiada skarżący i jest jej prezesem), status pracownika został zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki, który wykonuje czynności na rzecz samego siebie (we własnym interesie i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne). Nastąpiło wchłonięcie statusu pracownika przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Z uwagi na faktyczną kumulację kapitału przez S. G., nie można mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczemu. Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). Trudno natomiast przyjąć istnienie tak zdefiniowanego podporządkowania w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, w sytuacji, gdy jedynym faktycznym członkiem zgromadzenia wspólników podejmującego uchwały w sprawach dotyczących funkcjonowania spółki O. N.

pozostawał sam skarżący. Był on też jedyną osobą faktycznie wykonującą prawa i obowiązki członka zarządu jako jego prezes. W ten sposób, w ramach zawartej ze spółką umowy o pracę, skarżący, działając jako w istocie (ekonomicznie) jedyny udziałowiec i członek zgromadzenia wspólników, a także członek jednoosobowego zarządu spółki będącej pracodawcą, sam sobie (jako pracownikowi) wyznaczał obowiązki i określał sposób ich realizacji. Nie sposób zatem nie zauważyć, że nawet przy przyjęciu najbardziej liberalnej konstrukcji podporządkowania pracowniczego mamy do czynienia z sytuacją podporządkowania pracownika „samemu sobie”.

Wbrew argumentom skarżącego, miał do niego zastosowanie art. 8 ust. 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej. Tytułem podlegania przez niego obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalno-rentowym (oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu) powinien być w jego sytuacji faktycznej status osoby prowadzącej pozarolniczą działalność. Jednak tego tytułu ubezpieczenia nie dotyczy rozpoznawana sprawa. Przedmiot rozpoznania sądu ubezpieczeń wyznacza treść decyzji organu rentowego. W przypadku decyzji będącej przedmiotem odwołania skarżącego było to ustalenie, że nie podlegał on od 12 lipca 2017 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik O. spółki z o.o. w C.. Nie było przedmiotem tej decyzji ustalenie innego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

2. Nie jest skuteczny kasacyjny zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c. oraz art. 300 k.p. i w związku z art. 22 § 1 k.p.

Skarżący zarzuca, że umowa o pracę nie mogła zostać zawarta dla pozorów, gdyż konstytutywnym elementem pozorności jest brak zamiaru wywołania określonych, zgodnych z prawem, skutków prawnych. Sytuacji tej nie można zaś odnosić do przedmiotowej sprawy, gdyż strony zawarły umowę o pracę właśnie w celu ułożenia stosunku prawnego w sposób zgodny z prawem, mimo, jak się okazało, niejednoznacznej sytuacji faktycznej, przekładającej się na możliwy tytuł objęcia ubezpieczonego ubezpieczeniem społecznym – czy właściwa była umowa o pracę, czy też ubezpieczony powinien zostać objęty ubezpieczeniem społecznym jako prowadzący działalność gospodarczą.

Można zgodzić się ze skarżącym, że argument Sądów *meriti* dotyczący pozorności umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c.) został użyty na wyrost. Strony umowy o pracę (ubezpieczony i płatnik składek) chciały zawrzeć taką właśnie umowę i wywołać skutki prawne z nią związane w sferze ubezpieczeń społecznych. Nie miały zamiaru ukrywania pod nią innego stosunku prawnego. Argument o pozorności umowy o pracę jako czynności prawnej pojawił się w znaczeniu potocznym – fikcyjności zatrudnienia pracowniczego w układzie relacji własnościowych między „ubezpieczonym” (wspólnikiem i członkiem zarządu) i „płatnikiem składek” (spółką), który wykluczał przyjęcie takiego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Tytuł ten został wygenerowany wbrew możliwości zaakceptowania skutecznego zawarcia umowy o pracę „z samym sobą”. Można tu raczej mówić o nieważności i nieskuteczności zawartej umowy o pracę w związku naruszeniem prawa (art. 58 § 1 k.c.) lub próbą obejścia prawa (art. 58 § 2 k.c.), a nie z jej pozornością (art. 83 § 1 k.c.).

Kwestie związane z treścią pisma organu rentowego z dnia 22 lutego 2018 r. (skarżący podaje błędną datę 22 lutego 2017 r.), znak: (...) (karta 113 akt sprawy) zostaną omówione przy omawianiu zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Pismo to nie rozstrzyga w sposób wiążący żadnych wątpliwości. Jest to pismo o charakterze informacyjnym, prezentuje pogląd osoby, która to pismo podpisała. Nie ma ono rangi ani mocy prawnej formalnie wydanej decyzji organu rentowego, która podlegałaby zaskarżeniu do sądu ubezpieczeń społecznych. Stąd też teza skarżącego, że niejako „musiał” zawrzeć umowę o pracę, ponieważ z pisma ZUS wynikał brak możliwości objęcia go systemem ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności (w szczególności z tytułu statusu wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością), jest niemożliwa do obrony.

3. Nie jest uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z 22 § 1 k.p.

Ma rację skarżący, że ciężar wykazania w toku postępowania sądowego, że nie doszło do zawarcia skutecznej umowy o pracę, która stanowiłaby tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (pracowniczy tytuł ubezpieczenia) spoczywał na organie rentowym, który kwestionując zawartą umowę o pracę,

wywodził skutki prawne w zakresie ustalenia, że zawarta umowa nie zawierała elementów stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. Organ rentowy sprostą temu ciężarowi, przedstawiając argumenty, z których wynikał brak możliwości uznania, że skarżący zawarł skuteczną umowę o pracę.

Należy przy tym podzielić pogląd skarżącego, zgodnie z którym argumenty Sądu *meriti*, że skarżący nie wykazał, aby faktycznie świadczył pracę na podstawie zawartej umowy o pracę, są nietrafne i nieprzekonujące. Nietrafność tego argumentu nie miała jednak wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Należy w tym miejscu przywołać dokonane w sprawie ustalenia faktyczne. Umowa o pracę została sporządzona z datą 12 lipca 2017 r. jako dniem jej zawarcia. Od 12 lipca 2017 r. skarżący został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. Od 14 lipca 2017 r. był niezdolny do pracy – tego dnia przeszedł zawał serca. Pracodawca (spółka O.) wypłacił mu za okres od 14 do 27 lipca 2017 r. wynagrodzenie chorobowe. Zgłoszenia do ubezpieczeń dokonano dopiero 20 lipca 2017 r., czyli po upływie 6 dni od powstania niezdolności do pracy. Zgłoszenie skarżącego do ubezpieczeń społecznych zostało przekazane za pośrednictwem operatora pocztowego 17 lipca 2017 r. (czyli już po doznanym przez niego zawale serca), natomiast do organu rentowego wpłynęło 20 lipca 2017 r. Orzeczeniem lekarskim datowanym na 10 lipca 2017 r. nie stwierdzono u ubezpieczonego przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menagera produktu-członka zarządu. Karta badania profilaktycznego została jednak założona dopiero 11 sierpnia 2017 r. (miesiąc później) i w tym też dniu S. G. był faktycznie badany. Zaświadczenie o zdolności do pracy zostało mu faktycznie wydane w dniu 11 sierpnia 2017 r.

Biorąc pod uwagę datę widniejącą na umowie o pracę jako dzień jej zawarcia (12 lipca 2017 r.) oraz datę przebytego zawału serca (14 lipca 2017 r.) argument Sądu *meriti* o niewykazaniu przez skarżącego, że faktycznie świadczył pracę na podstawie umowy z 12 lipca 2017 r., jest nieistotny. W ciągu dwóch dni pozostawania formalnie w stosunku pracy przed doznaniem zawału serca (12 – 14 lipca 2017 r.) skarżący mógł podejmować czynności faktyczne, które miały związek z jego statusem członka jednoosobowego zarządu spółki O., a nie rzekomym

statusem pracownika, i które jednocześnie nie przybrały postaci pisemnej (korespondencji handlowej, maili, faksów itp.). Ponadto, skoro Sąd *meriti* odrzucił co do zasady możliwość (dopuszczalność) zawarcia przez skarżącego umowy o pracę ze spółką O., argument o niewykazaniu przez niego, że pracę faktycznie świadczył, był zbędny.

4. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz 391 § 1 KPC w związku z art. 217 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. opiera się na pewnym nieporozumieniu.

Skarżący uzasadnia zarzuty naruszenia wymienionych przepisów postępowania w ten sposób, że Sąd Apelacyjny całkowicie pominął dowód z pisma organu rentowego z dnia 22 lutego 2017 r., znak: (...), (karta 113 akt sprawy Sądu drugiej instancji), w którym organ rentowy przyznaje, że ubezpieczony nie może podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, gdyż nie jest wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Sąd pominął zatem twierdzenie organu rentowego, że ubezpieczony nie mógł zostać objęty ubezpieczeniem jako prowadzący działalność gospodarczą (art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej), gdyż nie jest jedynym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a następnie późniejszego twierdzenia tego samego organu rentowego (już w toku postępowania sądowego), że ubezpieczony nie mógł nawiązać stosunku pracy z uwagi właśnie na art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej i powinien podlegać ubezpieczeniom jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. Skarżący zarzuca, że Sąd Apelacyjny całkowicie pominął omawiany dowód (pismo ZUS) oraz wystąpienie tak rażącej sprzeczności w stanowisku organu rentowego, podczas gdy w ocenie skarżącego pismo organu rentowego stanowiło dowód przyznania przez ten organ, że ubezpieczony powinien podlegać ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, skoro nie można go uznać za wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W ocenie skarżącego uwzględnienie sprzecznego stanowiska tego samego organu rentowego musiałoby doprowadzić do uznania, że ubezpieczony – chcąc działać zgodnie z prawem – musiał zawrzeć umowę o pracę, aby nie uchybić przepisom prawa ubezpieczeń społecznych (co też całkowicie przekreśla rzekomą „pozorność” takiej umowy o pracę). Dla stron stosunku pracy

oczywiste było zatrudnienie ubezpieczonego na podstawie umowy o pracę także dlatego, że organ rentowy uprzednio wskazał na brak możliwości objęcia ubezpieczonego ubezpieczeniem społecznym osób prowadzących działalność gospodarczą (pismo z dnia 22 lutego 2017 r., znak: (...), karta 113 akt sprawy Sądu drugiej instancji).

Należy zgodzić się ze skarżącym, że wadą uzasadnienia zaskarżonego wyroku jest brak odniesienia się przez Sąd Apelacyjny do pisma organu rentowego, które zostało dołączone do apelacji ubezpieczonego, osobiście przez niego sporządzonej i wniesionej bez udziału zawodowego pełnomocnika. Nie wiadomo, z jakich przyczyn pismo to zostało pominięte w rozważaniach Sądu – czy dlatego, że Sąd Apelacyjny uznał je za nieistotne (dowód, który nie wnosił nic nowego do stanu faktycznego sprawy), czy też za późno przedstawione (art. 381 k.p.c.).

Jednak również to uchybienie nie miało wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Pismo organu rentowego, na które powołuje się skarżący, jest datowane na 22 lutego 2017 r., jednak z jego treści (oraz sygnatury) jednoznacznie wynika, że zostało sporządzone 22 lutego 2018 r. a w oznaczeniu daty jego sporządzenia tkwi oczywista pomyłka co do roku (2017 zamiast 2018). W piśmie tym jest bowiem mowa o wydaniu 12 września 2017 r. decyzji stwierdzającej, że od 12 lipca 2017 r. ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako osoba zatrudniona w charakterze pracownika w O. spółce z o.o., oraz o wpłynięciu do organu rentowego 2 października 2017 r. odwołania od tej decyzji. Z treści pisma wynika zatem, że zostało ono skierowane do skarżącego nie tylko po zawarciu umowy o pracę z 12 lipca 2017 r., lecz także po wydaniu zaskarżonej decyzji z 12 września 2017 r. i po wniesieniu od tej decyzji odwołania do sądu ubezpieczeń społecznych. Pismo to nie mogło zatem wpłynąć w jakikolwiek sposób na decyzję skarżącego oraz spółki O. co do zawarcia umowy o pracę.

Ponadto – jak to już wspomniano wcześniej – pismo to ma charakter wyłącznie informacyjny, prezentuje pogląd osoby (pracownika ZUS), która to pismo sporządziła i nie ma rangi formalnie wydanej decyzji organu rentowego, która mogłaby podlegać zaskarżeniu do sądu ubezpieczeń społecznych. Stąd zawarty w treści tego pisma pogląd, że ubezpieczony nie może podlegać ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność gospodarczą nie jest dla nikogo

wiązący – nie był także wiążący dla pełnomocnika organu rentowego występującego przed sądem ubezpieczeń społecznych w rozpoznawanej sprawie.

Raz jeszcze należy podkreślić, że przedmiotem rozpoznania w obecnej sprawie było tylko to, czy skarżący podlega (może podlegać) ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółką O., a nie to, z jakiego tytułu podlega (mógłby podlegać) ubezpieczeniom społecznym w związku z odrzuceniem przez organ rentowy pracowniczego tytułu ubezpieczenia.

5. Nie jest wreszcie usprawiedliwiony kasacyjny zarzut naruszenia art. 67 ust. 1, art. 68 ust. 1 i 2 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 8 oraz art. 87 Konstytucji RP.

Skarżący twierdzi, że działania organu wyłączyły podstawowe uprawnienia konstytucyjne ubezpieczonego do objęcia każdego obywatela ochroną wynikającą z systemu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy, informując ubezpieczonego o niemożności objęcia go systemem ubezpieczeń społecznych jako prowadzącego działalność gospodarczą, a następnie w toku procesu prezentując stanowisko jakoby ubezpieczony powinien być objęty ubezpieczeniem właśnie z tego tytułu, w sposób oczywisty naruszył przepisy Konstytucji RP, stąd działania ubezpieczonego powinny podlegać możliwie najpełniejszej konstytucyjnej ochronie prawnej, czego Sąd nie wziął pod uwagę przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia.

Zarzut naruszenia wymienionych przepisów Konstytucji RP skarżący odnosi do działań podejmowanych przez organ rentowy, który zajmował różne stanowiska co do możliwego tytułu podlegania przez skarżącego ubezpieczeniom społecznym – raz wykluczając możliwość objęcia go ubezpieczeniami społecznymi na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, innym razem dopuszczając taką możliwość. Niejasne (a może nawet wprowadzające ubezpieczonego w błąd) stanowisko organu rentowego w tej kwestii nie stanowi jednak uzasadnienia dla kasacyjnych zarzutów naruszenia wymienionych przepisów Konstytucji. W postępowaniu kasacyjnym ocenie (badaniu zgodności z prawem) podlega wyłącznie wyrok sądu drugiej instancji, a nie działania organu rentowego podejmowane poza przedmiotem rozpoznawanej sprawy.

Przedmiotem obecnej sprawy była decyzja organu rentowego stwierdzająca, że skarżący nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia jako pracownik w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Kwestia podnoszona w skardze w przedmiocie ewentualnego rozstrzygnięcia przez organ rentowy okoliczności związanej z zasadnością podlegania przez niego ubezpieczeniom z innych tytułów nie miała znaczenia w tej sprawie. Odwołanie od decyzji organu rentowego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych pełni rolę pozwu i wszczyna postępowanie sądowe. Przeniesienie sprawy na drogę sądową przez wniesienie odwołania od decyzji organu rentowego ogranicza się do okoliczności uwzględnionych w decyzji, spornych między stronami; poza tymi okolicznościami spór sądowy nie może zaistnieć. Tym samym kontrolna rola sądu musi korespondować z zakresem rozstrzygnięcia dokonanego w decyzji organu rentowego, gdyż w postępowaniu wywołanym wniesieniem odwołania do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych sąd rozstrzyga o prawidłowości zaskarżonej decyzji w granicach jej treści i przedmiotu. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności. Postępowanie sądowe zmierza do kontroli prawidłowości lub zasadności zaskarżonej decyzji, a w związku z tym wykluczone jest rozstrzyganie przez sąd, niejako w zastępstwie organu rentowego, żądań zgłaszanych w toku postępowania odwoławczego, które nie były przedmiotem zaskarżonej decyzji.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.