



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z odwołania Z. B.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Łodzi
o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 czerwca 2025 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 28 października 2022 r., sygn. akt III AUa 1107/21,

**uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do
ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi
pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Łodzi, wyrokiem z 23 czerwca 2021 r., oddalił odwołanie Z. B. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Łodzi z 8 października

2020 r. który stwierdził, że odwołująca się jako pracownik płatnika składek E. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 16 marca 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Z. B., urodzona [...] 1963 r., była zatrudniona przez płatnika składek – E. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., na podstawie umowy o pracę z 24 października 2011 r. na stanowisku szwaczki, początkowo do 31 stycznia 2014 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu), a od 1 lutego 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika w siedzibie spółki. Z tytułu zawartej umowy o pracę była zgłoszona przez płatnika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 24 października 2011 r. Płatnik składek rozliczył za ubezpieczoną składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne do stycznia 2018 r. Od lutego 2018 r. płatnik składek zaprzestał rozliczania za ubezpieczoną należnych składek w raportach imiennych ZUS RCA i nie wyrejestrował ubezpieczonej z ubezpieczeń na dokumencie ZUS ZWUA. Płatnik składek za 2018 r. nie złożył rocznych zeznań podatkowych CIT-8, ani deklaracji PIT-4R potwierdzających zatrudnienie pracowników. Udziałowcami E. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością byli: prezes zarządu spółki – A. K. oraz członek zarządu E. J. Każdy z udziałowców posiadał połowę udziałów. Spółka nie posiadała rady nadzorczej ani komisji rewizyjnej. Nie był też powołany pełnomocnik spółki ani prokurent.

Prezes zarządu spółki – A. K. zmarł [...] 2018 r. Po jego śmierci spółka E., utraciła nie tylko jedyną osobę uprawnioną do jej reprezentacji, ale także osobę uprawnioną do zwołania walnego zgromadzenia wspólników. W efekcie, spółka utraciła możliwość działania, reprezentacji i wyboru nowego zarządu.

Ubezpieczona do 15 marca 2018 r. tj. do dnia śmierci prezesa zarządu spółki E. wykonywała na rzecz spółki jako swojego pracodawcy, umówioną rodzajowo pracę szwaczki, pozostając pod bezpośrednim nadzorem prezesa, który koordynował całość działalności spółki E., łącznie z zatrudnianiem pracowników. Wszyscy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie w gotówce, w ostatnim dniu miesiąca, które wypłacał im osobiście A. K. Po jego śmierci od 16 marca 2018 r. spółka E. nie prowadziła żadnej działalności, zaprzestano produkcji, siedziba firmy

została zamknięta, odłączono dopływ energii elektrycznej i wody. W związku z tym, że płatnik od 16 marca 2018 r. w ogóle nie prowadził działalności nie było możliwe, aby którykolwiek z jego dotychczasowych pracowników świadczył na rzecz spółki jakąkolwiek pracę. W rezultacie ani ubezpieczona, ani inni pracownicy spółki E., od 16 marca 2018 r., nie wykonywali, na jej rzecz, żadnych czynności w ramach umów o pracę i nie wykonywali żadnych poleceń przełożonego. Żaden z pracowników spółki w tym także ubezpieczona, nie otrzymał po 16 marca 2018 r. żadnego wynagrodzenia.

Drugi wspólnik spółki E.- E. J. 5 lipca 2018 r. złożyła wniosek o ustanowienie kuratora dla spółki z uwagi na śmierć prezesa zarządu. Postanowieniem z 14 września 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi ustanowił kuratorem dla spółki E. J., która została uprawniona jedynie do podjęcia działań zmierzających do powołania zarządu spółki, a w razie potrzeby, jej likwidację, w tym również, do wystąpienia do sądu rejestrowego z wnioskiem o rozwiązanie spółki i ustanowienie dla niej likwidatora oraz do reprezentowania spółki w tym zakresie. Powołanie nowego zarządu, mimo starań kuratora spółki, nie było możliwe z uwagi na odrzucenie spadku po zmarłym wspólniku przez wszystkich spadkobierców. Nie było możliwe zebranie wymaganego kworum do podjęcia uchwały w zakresie wyboru nowego zarządu lub likwidacji spółki. Wobec tego Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi postanowieniem z 17 kwietnia 2019 r., rozwiązał spółkę na wniosek kuratora z 17 grudnia 2018 r. (do którego dołączono zawiadomienie o zebraniu wspólników z 4 listopada 2018 r. wraz z załącznikami i z protokołem zebrania wspólników) i jednocześnie ustanowił likwidatora dla tej spółki w osobie E. J. 17 stycznia 2020 r. likwidator spółki została ujawniona w KRS. Gdy E. J. została kuratorem spółki, zakład produkcyjny spółki pozostał nadal zamknięty, spółka nie podjęła żadnej działalności gospodarczej, a dotychczasowi pracownicy nie wykonywali na jej rzecz pracy i nie otrzymywali wynagrodzenia.

Likwidator spółki wysłała Z. B. pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z 31 maja 2019 r., w którym jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację zakładu pracy oraz likwidację spółki w związku ze śmiercią prezesa i jednocześnie jedyne go reprezentanta oraz podano, że okres wypowiedzenia upływa 31 sierpnia 2019 r. Po upływie okresu wypowiedzenia

likwidator spółki wystawiła dla ubezpieczonej świadectwo pracy z datą rozwiązania umowy z dniem 31 sierpnia 2019 r., w którym podano, że powódka pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem do 31 sierpnia 2019 r., a także że stosunek pracy został rozwiązany na skutek likwidacji zakładu pracy oraz likwidacji spółki w związku ze śmiercią prezesa i jednocześnie jedynego jej reprezentanta. Świadectwo pracy zostało doręczone pocztą.

Sąd ustalił, że pomimo, że spółka E. od 16 marca 2018 r., w ogóle nie działała i nie prowadziła jakiejkolwiek produkcji, a ubezpieczona nie świadczyła na jej rzecz żadnej pracy i nie miała wypłacanego wynagrodzenia, ubezpieczona nie wystąpiła do sądu pracy z pozwem o wydanie świadectwa pracy.

Po 16 marca 20218 r., ubezpieczona nigdzie nie pracowała, utrzymywała się z oszczędności oraz korzystała z pomocy córki. Z uwagi na brak świadectwa pracy, ubezpieczona nie mogła zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Ostatecznie ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne, aby opiekować się swoją mamą.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm., zwanej „ustawą systemową”) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Stosownie do art. 8 ust. 1 tej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania za określonym wynagrodzeniem czynności na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem i przy zachowaniu podległości.

Sąd Okręgowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podniósł, że faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę polegające na zlikwidowaniu „z dnia na dzień” zakładu pracy może być potraktowane jako zachowanie ujawniające w sposób dorozumiany wolę rozwiązania stosunku pracy. O zamiarze ponownego uruchomienia działalności przez pracodawcę mogłoby

świadczyć np. niewyrejestrowanie spółki i utrzymywanie zakładu. Jednak taki stan nie może trwać w nieskończoność i po pewnym czasie od zamknięcia zakładu wynikającego z zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej widoczny staje się brak zamiaru kontynuowania działalności, o ile nie przeczą temu fakty wskazujące na odmienny zamiar pracodawcy. Ten moment (datę) powinien określić sąd uwzględniając okoliczności, bo to właśnie sąd powinien ustalić zarówno datę dorozumianego oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, jak i stosowny okres i termin wypowiedzenia. Taką datą może być dzień faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej.

Sąd Okręgowy podniósł, że kurator a następnie likwidator spółki nie podjęła żadnych czynności, z których można było obiektywnie wysnuć wniosek, że istniała możliwość wznowienia działalności spółki, wręcz przeciwnie, jedyne czynności jakie podjął kurator i likwidator to czynności, które zmierzały do formalnego zakończenia bytu spółki. Zdaniem Sądu Okręgowego skoro pracodawca po śmierci prezesa zarządu 15 marca 2018 r. nie kontynuował już działalności i całkowicie zaprzestał produkcji i przez cały czas od 16 marca 2018 r. zakład był zamknięty, w tym woda i energia zostały odłączone, a kurator spółki i likwidator spółki podjął jedynie czynności, mające na celu zakończenie bytu prawnego spółki, bez wątplenia, brak było realnych planów, powrotu do działania. Fakt niewyrejestrowania spółki z Krajowego rejestru sądowego nie wynikał z zamiaru ponownego uruchomienia działalności, tylko z problemów formalnych wynikających ze śmierci jednego z udziałowców, który zarządzał spółką. Po jego śmierci ani drugi udziałowiec, ani potencjalni spadkobiercy prezesa zarządu nie mieli woli kontynuowania działalności spółki i wszelkie kroki, podjęte przez drugiego udziałowca, czy to w charakterze kuratora spółki, czy to w charakterze likwidatora spółki, zmierzały tylko do zakończenia bytu prawnego spółki.

Sąd Okręgowy uwzględnił też, że od lutego 2018 r. płatnik składek zaprzestał rozliczania za ubezpieczoną należnych składek w raportach imiennych ZUS RCA, a ponadto płatnik składek za 2018 r., nie złożył rocznych zeznań podatkowych CIT-8 ani deklaracji PIT-4R potwierdzających zatrudnienie pracowników. Jest to spójne z informacją podaną do KRS, a także dokumentami, dotyczącymi ustanowienia kuratora spółki a następnie likwidatora spółki, która była drugim udziałowcem, jak

również z okolicznościami opisanymi przez likwidatora spółki w złożonym do akt sprawy piśmie procesowym.

W ocenie Sądu Okręgowego, za moment końcowy prowadzenia działalności przez pracodawcę, należy przyjąć dzień śmierci prezesa zarządu - 15 marca 2018 r. a od 16 marca 2018 r. doszło do dorozumianego zakończenia stosunku pracy. Powyższe stanowiło, w ocenie Sądu, czytelny i oczywisty moment, od którego należy liczyć dorozumiane rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie jest wystarczająca sama wola kontynuowania stosunku pracy i to nawet gdyby, była deklarowana przez obie strony umowy o pracę, gdy kontynuowanie ich relacji prawnej, nie było uzasadnione obiektywnymi okolicznościami, świadczącymi o czasowym tylko charakterze zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę. Ubezpieczona zdawała sobie sprawę z tego, że nie będzie, po śmierci prezesa zarządu, wykonywać pracy w spółce, skoro próbowała zarejestrować się jako osoba bezrobotna i jedynie brak świadectwa pracy, jej to uniemożliwił. Przekonanie odwołującej się, że stosunek pracy trwał przez cały czas do 31 sierpnia 2019 r. ponieważ otrzymała od likwidatora spółki, pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym podano, że okres wypowiedzenia kończy się 31 sierpnia 2019 r. i świadectwo pracy z 31 sierpnia 2019 r., nie może zmienić oceny obiektywnie ustalonych w sprawie faktów, z których wynika, że żaden z pracowników, w tym ubezpieczona, nie miał od 16 marca 2018 r. realnej możliwości świadczenia pracy, nie otrzymywali oni żadnych poleceń służbowych, ani wynagrodzenia za pracę, a wolą drugiego udziałowca spółki i potencjalnych spadkobierców prezesa zarządu, nie było kontynuowanie działalności spółki. Takich działań nikt w imieniu spółki nie podejmował po 16 marca 2018 r., odkąd spółka zaprzestała prowadzenia faktycznie aktywnej działalności, w tym drugi udziałowiec, również w charakterze kuratora spółki, czy następnie likwidatora spółki.

Na skutek apelacji Z. B. Sąd Apelacyjny w Łodzi, wyrokiem z 28 października 2022 r., oddalił apelację i orzekł o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo także

zastosował prawo materialne. Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Okręgowego, czyniąc je, stosownie do art. 387 § 2¹ k.p.c., podstawą własnego rozstrzygnięcia.

Sąd Apelacyjny podniósł, że E. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zaprzestała prowadzenia działalności od 16 marca 2018 r., zakład produkcyjny został zamknięty i tym samym świadczenie pracy przez pracowników stało się niemożliwe. Ubezpieczona nie świadczyła pracy od 16 marca 2018 r., nie otrzymywała wynagrodzenia od tego dnia. Ubezpieczona wiedziała, że spółka od tego dnia nie prowadziła działalności. Ubezpieczona, pomimo że nie dysponowała świadectwem pracy, chciała zarejestrować się jako osoba bezrobotna, wystąpiła o świadczenie przedemerytalne, co oznacza zdaniem Sądu drugiej instancji, że miała wiedzę o braku statusu pracownika. Powyższe ustalenia w ocenie Sądu czynią bezzasadnym zarzut apelacji, że treść zeznań świadków i stron jasno wskazuje na wolę rozwiązania stosunku pracy w sposób wyraźny w terminie określonym w wypowiedzeniu.

Sąd Apelacyjny odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego wskazał, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy zaistniała podstawa do objęcia ubezpieczonej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi po 15 marca 2018 r. na podstawie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemie ubezpieczeń społecznych. Powołując się na art. 22 § 1 k.p., Sąd Apelacyjny stwierdził, że treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy, określonego rodzaju, przez pracownika, pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę.

Sąd Apelacyjny podniósł również, że stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, ubezpieczenie (pracownika - art. 6 ust. 1 pkt 1) trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równolegle powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki prawne, jakkolwiek mają różne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie: pierwszy - na bieżąco, gdyż świadcząc pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie, drugi - na przyszłość, tj. na wypadek ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego, najczęściej zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego jest zatem wtórny wobec stosunku pracy w tym znaczeniu, że pracownicze ubezpieczenie

społeczne nie może istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa o pracę ma służyć. Zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. W wyroku z 26 lutego 2013 r. (I UK 472/12) Sąd Najwyższy stwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej, a przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym. Bycie podmiotem ubezpieczenia społecznego związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z 21 listopada 2011 r., II UK 69/11 i z 18 października 2005 r., II UK 43/05). Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy.

Sąd drugiej instancji podniósł, że po od 16 marca 2018 r. ubezpieczona nie wykonywała pracy na rzecz płatnika E. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.. Od tego dnia spółka zaprzestała jakiejkolwiek działalności, spółka nie wypłacała pracownikom wynagrodzenia, nie opłacała składek na ubezpieczenia społeczne. Nie można także przyjąć, w ocenie Sądu Apelacyjnego, że ubezpieczona pomimo faktycznego niewykonywania pracy wynikającego z zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez spółkę pozostawała zobowiązana do świadczenia pracy. Ubezpieczona nie przejawiała gotowości do świadczenia pracy (poza jednym pismem wysłanym 13 listopada 2018 r.), przeciwnie podjęła działania wskazujące na to, że miała świadomość, że nie jest pracownikiem - jak zgłosiła się jako osoba bezrobotna czy złożenie wniosku o świadczenie przedemerytalne. Ze strony

pracodawcy także nie było woli kontynuowania stosunku pracy. Od 16 marca 2018 r. spółka nie miała organów uprawnionych do jej reprezentowania. Spółka nie miała rady nadzorczej ani pełnomocnika. Drugi ze współudziałowców podjął działania zmierzające do likwidacji spółki i został wyznaczony kuratorem w trybie art. 42 k.p.c. postanowieniem Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi z 14 września 2018 r. Kurator 17 grudnia 2018 r. złożyła wniosek o likwidację spółki.

W ocenie Sądu drugiej instancji zasadnie Sąd Okręgowy uznał, że od 16 marca 2018 r. ubezpieczona nie pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem składek bowiem nie kontynuowała stosunku pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest faktyczne istnienie stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie były zasadne zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 56 k.c. w zw. z art. 38 k.c., art. 38 k.c. bowiem Sąd Okręgowy nie przyjął, że osoba prawna może złożyć oświadczenie woli przez śmierć członka swojego organu, że może złożyć oświadczenie bez organu uprawnionego do jej reprezentowania. Sąd pierwszej instancji wskazał, że 16 marca 2018 r. spółka zaprzestała prowadzenia działalności i w tym dniu doszło do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami.

Postępowanie udziałowca spółki nie wskazywało również na zamiar kontynuowania działalności i zatrudniania pracowników. W przypadku gdy pracodawca po śmierci prezesa zarządu nie kontynuuje działalności, całkowicie zaprzestał produkcji i przez cały czas od 16 marca 2018 r. zakład był zamknięty, a kurator spółki a następnie likwidator spółki podjął jedynie czynności mające na celu zakończenie bytu prawnego spółki, wątpliwe jest by istniały realne plany powrotu do działania. Fakt niewyrejestrowania spółki z KRS nie wynikał z zamiaru ponownego uruchomienia działalności tylko z konieczności spełnienia wymogów prawnych z tym związanych, wynikających ze śmierci jednego z udziałowców - prezesa zarządu, który do tej pory zarządzał spółką. Po śmierci prezesa zarządu drugi udziałowiec, ani potencjalni spadkobiercy prezesa zarządu nie mieli woli kontynuowania działalności spółki i wszelkie kroki podjęte przez drugiego udziałowca, czy to w charakterze kuratora spółki, czy to w charakterze likwidatora spółki, zmierzały do zakończenia bytu prawnego spółki. Sąd uwzględnił też, że od lutego 2018 r. płatnik składek

zaprzestał rozliczania za ubezpieczoną należnych składek w raportach imiennych ZUS RCA i nie złożył rocznych zeznań podatkowych za 2018 r. ani deklaracji potwierdzających zatrudnienie pracowników.

Zasadnie zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji za moment końcowy prowadzenia działalności przez pracodawcę przyjął dzień śmierci prezesa zarządu (15 marca 2018 r.) oraz że od 16 marca 2018 r. doszło do dorozumianego zakończenia stosunku pracy. Powyższe stanowi czytelny i oczywisty moment od jakiego należy liczyć dorozumiane rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę. Nie jest wystarczająca sama wola kontynuowania stosunku pracy i to nawet gdyby była deklarowana przez obie strony umowy o pracę, gdy kontynuowanie ich relacji prawnej nie jest obiektywnie możliwe. Sąd drugiej instancji podkreślił, że przekonanie ubezpieczonej, że stosunek pracy trwał do 31 sierpnia 2019 r., bo otrzymała od likwidatora spółki pisemne wypowiedzenie umowy o pracę, w którym podano, że okres wypowiedzenia kończy się z tym dniem i świadectwo pracy z 31 sierpnia 2019 r. nie może zmienić oceny obiektywnie ustalonych w sprawie faktów, z których wynika, że żaden z pracowników w tym ubezpieczona nie miał od 16 marca 2018 r. realnej możliwości świadczenia pracy, pracownicy nie otrzymywali żadnych poleceń służbowych, ani wynagrodzenia za pracę, a wolą drugiego udziałowca spółki i potencjalnych spadkobierców prezesa zarządu nie było kontynuowanie działania spółki, bo takich działań nie podejmował nikt w imieniu spółki po 16 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny zamiar uzyskania świadectwa pracy nie ocenił jako wolę pozostawania w stosunku pracy do czasu uzyskania dokumentów, gdyż ubezpieczona podejmowała działania zmierzające od uzyskania świadectwa pracy w celu zarejestrowania się jako osoba bezrobotna i uzyskania świadczenia przedemerytalnego. Miała świadomość, że nie pozostaje w stosunku pracy i potrzebowała formalnego potwierdzenia tego faktu. Mając to na uwadze Sąd drugiej instancji oddalił apelację.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego skargę kasacyjną wniosła Z. B. Skarżąca zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego uchylenie oraz o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.). We wniosku ewentualnym skarżąca

wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i stwierdzenie, że ubezpieczona podlegała w okresie wskazanym w decyzji organu ubezpieczeniom społecznym oraz zasądzenie od organu na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów pomocy prawnej udzielonej przez pełnomocnika z urzędu w obu instancjach według norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżąca powołała się na zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 30 § 1 k.p., oraz art. 56 k.c., w zw. z art. 38 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd Apelacyjny, że stosunek pracy między ubezpieczoną a płatnikiem składek został rozwiązany w sposób dorozumiany 15 marca 2018 r. wskutek śmierci jedyne go członka zarządu spółki w sytuacji, gdy spółka prawa handlowego jako osoba prawna z powodu utraty organu uprawnionego do jej reprezentacji nie była w stanie wyrazić swej woli w sposób pozwalający na przyjęcie chociażby konkludentnego rozwiązania umowy o pracę w jednym z trybów wskazanych w art. 30 § 1 k.p.;

2. art. 30 § 3 k.p., przez jego niezastosowanie i uznanie, że umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną z pracodawcą została rozwiązana w sposób dorozumiany mimo wyraźnego oświadczenia z 31 maja 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę, złożonego przez prawidłowo reprezentowanego pracodawcę po ustanowieniu likwidatora osoby prawnej;

3. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez uznanie, że ubezpieczona w okresie od 16 marca 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. nie była pracownikiem spółki i w tym okresie nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu;

4. art. 22 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię przejawiającą się oceną stosunku pracy jako stosunku faktycznego, a nie zobowiązaniowego, co skutkowało uznaniem, że ubezpieczona nie kontynuowała stosunku pracy w okresie od 16 marca 2018 r., tj. od dnia następującego po dniu śmierci jedyne go członka zarządu płatnika składek do dnia rozwiązania umowy o pracę przez likwidatora, a to wskutek

przemijającej utraty organu uprawnionego do reprezentacji pracodawcy i braku możliwości świadczenia pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od ubezpieczonej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna Z. B. ma uzasadnione podstawy i podlega uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należy poczynić uwagę, odnośnie odwołania się przez Sąd Apelacyjny w motywach prawnych rozstrzygnięcia do argumentacji zawartej w orzeczeniach Sądu Najwyższego, wydanych w sprawach - I UK 472/12, II UK 69/11, II UK 43/05. Orzeczenia te zapadły w zupełnie odmiennych od rozpoznawanej sprawy stanach faktycznych, przy całkowicie innych problemach prawnych niż te, które są przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, wobec czego nie mogły mieć znaczenia dla wyniku rozstrzyganej sprawy. W sprawach tych istotę sporu stanowiło m.in. fikcyjne zawarcie umowy o pracę, skutkujące przyjęciem braku podstaw do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie, gdyż podstawa faktyczna zaskarżonego wyroku odnosi się do całkowicie odmiennych okoliczności. Przede wszystkim bezsporne jest, że skarżąca od października 2011 r., była zatrudniona w spółce E. sp. z o.o. w Ł. na podstawie umowy o pracę, którą wykonywała aż do dnia śmierci prezesa zarządu płatnika. Z tytułu zawartej umowy o pracę skarżąca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 24 października 2011 r. Płatnik składek rozliczał za ubezpieczoną jako pracownika składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne do stycznia 2018 r. Skarżąca do 15 marca 2018 r. tj. do dnia śmierci prezesa zarządu spółki E. – A. K. wykonywała na rzecz spółki pracę szwaczki, co w toku postępowania nie było kwestionowane. Po śmierci prezesa zarządu, od 16 marca 2018 r., spółka E. całkowicie zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej, a w konsekwencji skarżąca i inni pracownicy nie świadczyli od tego dnia pracy.

Odwołanie się w niniejszej sprawie do argumentacji zastosowanej w sprawach, których istotę stanowiło instrumentalne traktowanie umów o pracę jako mających służyć wyłącznie objęciu ubezpieczeniami społecznymi i to jedynie w celu nabycia świadczeń wobec spodziewanego ryzyka, nie znajduje uzasadnienia. Sytuacja odwołującej się była zgoła odmienna. Pozostawała ona bowiem w niekwestionowanym przed 16 marca 2018 r. przez organ rentowy stosunku pracy przez wiele lat w związku z czym podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z wszystkimi tego skutkami prawnymi.

Podnieść należy, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., w czasie trwania stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, który ma obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W sytuacji braku możliwości zatrudniania pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jego powinnością jest rozwiązanie stosunku pracy w sposób zgodny z przepisami prawa pracy wraz z dokonaniem wszelkich obowiązków jakie z tego tytułu na nim ciąży. Pracownik nie ma obowiązku rozwiązania stosunku pracy w razie bezczynności pracodawcy w jego zatrudnianiu, natomiast pozostając w gotowości do pracy nabywa prawo do wynagrodzenia (art. 81 § 1 k.p.). Trzeba dostrzec, że skarżąca po 16 marca 2018 r., nie podjęła żadnej innej pracy. Utrzymywała się z oszczędności i korzystała z pomocy córki. Skarżąca miała prawo oczekiwać, że po śmierci prezesa zarządu spółki działalność spółki będzie kontynuowana bądź otrzyma stosowne wypowiedzenie. Należy przy tym z całą mocą podkreślić, że samo faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej, przy braku możliwości jej kontynuowania, nie powoduje automatycznie ustania stosunku pracy i nie eliminuje tym samym obowiązku objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi.

Pogląd tej treści Sąd Najwyższy wyrażał w dotychczasowym orzecznictwie. W motywach wyroku z 8 listopada 2012 r. (w sprawie II UK 84/12, LEX nr 1380816) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że taki skutek (w postaci rozwiązania stosunku pracy) może wywołać jedynie, związane z faktycznym zaprzestaniem działalności, zakończenie stosunku pracy na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie - kodeksie pracy a dokładnie w art. 30 § 1. Samo bowiem ustanie prowadzenia działalności przez pracodawcę i przez to zaprzestanie realizowania przez niego

związanych z tym obowiązków jest w pierwszej kolejności przeszkodą w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i nie oznacza bezwzględnie ustania stosunku pracy. Skutek ten wynika natomiast z woli stron, a więc chęci przerwania stosunku pracy. Konieczne jest więc ustalenie treści woli obu stron w tym zakresie, które to ustalenie powinno uwzględniać obiektywne okoliczności związane z naturą stosunku pracy, pozwalające ocenić, czy strony (obie lub jedna z nich) rzeczywiście chcą pozostawać w tym stosunku, czy też dążą do jego rozwiązania. Nie byłoby wątpliwości, gdyby pracodawca lub obie strony złożyły wyraźne oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednakże w sytuacji nagłego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej z różnych przyczyn (w tym niezależnych od pracodawcy) zdarza się, że oświadczenia takie nie są składane. W takim przypadku, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest dorozumiane rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Wówczas faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę jest traktowane jako zachowanie ujawniające w dostateczny sposób wolę rozwiązania stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i to w drodze wypowiedzenia. Zawsze jednak konieczne jest ustalenie i ocena, które zachowania pracodawcy wskazywały na wolę rozwiązania umowy, a przez to określenie daty dorozumianego oświadczenia woli o wypowiedzeniu, określenie stosownego okresu i terminu wypowiedzenia. Jak podkreślił Sąd Najwyższy taką datą może być dzień faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej, jednakże jest to jedynie moment, co do którego można przyjąć, że doszło do dorozumianego złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, nie zaś do ustania stosunku pracy. Tę chwilę tj. dzień ustania stosunku pracy, należy zawsze wyznaczyć z uwzględnieniem przepisów dotyczących okresu i terminu wypowiedzenia (również wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2017 r., I UK 94/16, LEX nr 2281279).

Z powyższego jednoznacznie wynika, że ustanie prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę i zaprzestanie realizowania obowiązków wynikających z zawartego zobowiązania w postaci stosunku pracy nie stanowi samo w sobie o ustaniu stosunku pracy i nie oznacza zaistnienia w sposób bezwzględny takiego skutku. Ustanie prowadzenia działalności produkcyjnej przez pracodawcę (jak w rozpoznawanej sprawie), którego przyczyny mogą być bardzo różne, jest

jedynie przeszkodą w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Kodeks pracy przewiduje cały szereg różnych zdarzeń, które skutkują przerwą w wykonywaniu pracy nie oznaczając rozwiązania umowy z zachowaniem wszelkich uprawnień, jakie dla pracownika wiążą się z trwaniem stosunku pracy. Skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę wynika natomiast z woli stron, a więc z chęci doprowadzenia do ustania stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie ta wola (przed 31 maja 2019 r.) została ujawniona w sposób dostateczny po obu stronach stosunku pracy. Z zaistniałych faktów wynika bowiem, że odwołująca się bez wątpienia przejawiała gotowość do kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy, licząc na możliwość podjęcia pracy, czemu w żadnym razie nie przeczą podjęte przez nią daremne starania o zarejestrowanie się jako osoby bezrobotnej. Starania te należy interpretować jako przejaw aktywnego podejmowania prób poszukiwania jakichkolwiek źródeł utrzymania w zaistniałej, niezależnej od odwołującej się sytuacji, w której została ona pozbawiona jakichkolwiek świadczeń. Po stronie pracodawcy także istniała przez cały ten czas świadomość, że odwołująca się pozostaje z nim w stosunku pracy, który nie może być jedynie realizowany, z przyczyn wprawdzie obiektywnych, ale niewątpliwie dotyczących pracodawcy. Jednoznacznym potwierdzeniem tej świadomości jest wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę z 31 maja 2019 r.

Należy mieć także na uwadze, że odwołująca się miała uzasadnione podstawy do pozostawania w przekonaniu, że możliwe jest ponowne uruchomienie działalności produkcyjnej przez pracodawcę. Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, były podejmowane próby i starania mające na celu wznowienie takiej działalności spółki, które nie zakończyły się pomyślnie i w dalszej kolejności podjęte zostały działania w celu likwidacji spółki. Drugi wspólnik 5 lipca 2018 r. złożył wniosek o ustanowienie kuratora. Kurator spółki czynił starania o ustalenie następstwa prawnego po zmarłym wspólniku i powołanie nowego zarządu, co okazało się niemożliwe z powodu odrzucenia spadku po zmarłym wspólniku przez wszystkich jego spadkobierców. Na wniosek kuratora spółki z 17 grudnia 2018 r. doszło do rozwiązania spółki 17 kwietnia 2019 r., na skutek czego jej likwidator rozwiązał z odwołującą się umowę o pracę w trybie ustawowego wypowiedzenia z 31 maja 2019 r. ze skutkiem rozwiązującym 31 sierpnia 2019 r. W oświadczeniu o

wypowiedzeniu jako przyczynę podano likwidację zakładu pracy oraz likwidację spółki w związku ze śmiercią prezesa zarządu. Z wydanego odwołującej się świadectwa pracy z 31 sierpnia 2019 r. wynika, że skarżąca pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem nieprzerwanie do 31 sierpnia 2019 r.

Wobec tych faktów (ustalonych przez Sądy *meriti* i niespornych) zasadny zatem okazał się zarzut skarżącej naruszenia przez Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku art. 30 § 1 Kodeksu pracy oraz art. 56 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 38 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd Apelacyjny, że stosunek pracy między ubezpieczoną a płatnikiem składek E. Sp. z o.o. w Ł. został rozwiązany w sposób dorozumiany z dniem 15 marca 2018 r. wskutek śmierci jedyne go członka zarządu spółki w sytuacji, gdy spółka prawa handlowego jako osoba prawna z powodu utraty organu uprawnionego do jej reprezentacji nie była w stanie wyrazić swej woli w sposób pozwalający na przyjęcie chociażby konkludentnego rozwiązania umowy o pracę w jednym z trybów wskazanych w art. 30 § 1 k.p. Wobec działań podejmowanych przez kuratora, a następnie likwidatora płatnika nie było uzasadnionych podstaw do przyjęcia dorozumianego rozwiązania umowy o pracę, zwłaszcza ze skutkiem na dzień śmierci prezesa zarządu z pominięciem wszelkich chroniących stosunek pracy odwołującej się przepisów Kodeksu pracy.

Odrębną i niemającą znaczenia dla przedmiotu sporu w niniejszej sprawie jest kwestia skutków prawnych ostatecznego rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn leżących po jego stronie, dla uprawnień odwołującej się wynikających z przepisów prawa pracy i pozostających w sferze prawa prywatnego. Kwestia ta pozostaje poza zakresem przedmiotowym sporu w niniejszej sprawie.

Jako trafny należy ocenić także zarzut naruszenia art. 30 § 3 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną z pracodawcą została rozwiązana w sposób dorozumiany (w dniu następującym po dniu śmierci Prezesa zarządu) mimo wyraźnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie wypowiedzenia, złożonego przez uprawniony do działania w imieniu pracodawcy podmiot. Nie sposób przyjąć, że po stronie pracodawcy, przy takiej jak

ustalono w niniejszej sprawie sekwencji faktów, istniała wola rozwiązania umowy o pracę w dacie przyjętej przez Sąd Apelacyjny.

Konsekwencją powyższego było naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r., poz. 350; zwanej „ustawą systemową”) przez uznanie, że ubezpieczona w okresie od 16 marca 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. nie była pracownikiem E. Sp. z o.o. w Ł. i w tym okresie nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Zarzut skarżącej zatem w tym także zakresie okazał się trafny.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, zaś za pracownika, zgodnie z art. 8 ust. 1 (z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a), uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Z kolei stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo wymienionym wyżej ubezpieczeniom od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Zastosowane w powołanych przepisach pojęcia pracownika i stosunku pracy powinny być interpretowane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem szczególnych sytuacji określonych w art. 8 ust. 2, 2a i 11 ustawy systemowej, które w niniejszej sprawie nie dotyczą istoty sporu. Odnosi się to także do właściwego rozumienia pojęć dotyczących nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Rozpoznając sprawę sądy *meriti* przyjęły, że do ustania stosunku pracy doszło w trybie nagłym z dniem zaprzestania prowadzenia aktywnej działalności gospodarczej przez pracodawcę, wbrew zaistniałym następnie faktom. Nie wskazano przy tym podstawy prawnej, znajdującej oparcie w Kodeksie pracy, która uzasadniałaby przyjęcie takiego trybu rozwiązania umowy. Nie można zatem uznać, że doszło do dorozumianego rozwiązania umowy (w dacie śmierci prezesa zarządu) skoro uprawniony podmiot wystosował do odwołującej się oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji spółki, a w

konsekwencji wystawił świadectwo pracy potwierdzając, że datą rozwiązania umowy jest 31 sierpnia 2019 r., zaś przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja zakładu pracy. Nie można także przyjąć, że odwołująca się swoją postawą, ocenianą przez Sąd (wbrew faktom) jako bierna niejako dała wyraz akceptacji dla dorozumianego rozwiązania umowy. Z. B. podejmowała wszakże szereg kroków (w tym pominięte przez Sądy wystąpienie do Państwowej Inspekcji Pracy) mających na celu wyjaśnienie swojego statusu, a nade wszystkim powrót do możliwości świadczenia pracy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy powinnością Sądu Apelacyjnego będzie zatem uwzględnienie powyższych rozważań dla właściwego zastosowania, do ustalonych w sprawie faktów, przepisów prawa materialnego.

Mając powyższe okoliczności na względzie oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[r.g.]