

POSTANOWIENIE

Dnia 5 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z wniosku J. Ż.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w P.
z udziałem T. sp. z o.o. w D.
o podleganie ubezpieczeniom,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 17 grudnia 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego
kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów w
procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 17 grudnia 2018 r., oddalił apelację J. Ż. od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 10 sierpnia 2017 r., mocą którego oddalono jego odwołanie od decyzji organu rentowego stwierdzającej, że ubezpieczony nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu od 1 kwietnia 2012 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w T. Sp. z o.o. w D. do 31 marca 2016 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że zatrudnienie na stanowisku prezesa zarządu Spółki nie doprowadziło do wykonywania pracy podporządkowanej,

bowiem od 1 kwietnia 2012 r. Spółka praktycznie nie działała, nie prowadziła żadnej produkcji ani sprzedaży, nie zatrudniała pracowników. Oceny tej nie zmienia, że odwołujący się jako prezes był zobowiązany do działania w imieniu Spółki, gdyż okazjonalne wystawianie pracownikom zaświadczeń, czy też składanie deklaracji do organu rentowego nie przemawia na rzecz istnienia cech z art. 22 k.p. Finalnie Sąd Okręgowy uznał zawarcie umowy o pracę za czynność pozorną.

Ustalenia faktyczne oraz ich ocenę prawną podzielił Sąd Apelacyjny. Sąd odwoławczy zauważył, że sytuacja Spółki systematycznie ulegała pogorszeniu (zlikwidowano biuro, nie prowadzono produkcji i sprzedaży, zadłużenie względem należności publicznoprawnych wzrosło). W tym stanie rzeczy prawidłowe było odwołanie się do art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł pełnomocnik odwołującego się, zaskarżając go w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazywał, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, to jest: czy brak cech stosunku pracy w postaci podporządkowania odnośnie do członka zarządu spółki kapitałowej, będącego jego jedynym lub większościowym udziałowcem rozciąga się także na członka zarządu będącego wspólnikiem mniejszościowym lub na osobę która tych udziałów nie posiada; czy wykonywanie obowiązków takich jak: gospodarowanie mieniem, czynności administracyjne, podatkowe, kadrowe dowodzą o wykonywaniu pracy, mimo że spółka zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej wskutek wygaszenia produkcji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Katalog okoliczności otwierających drogę do merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej jest zamknięty i obejmuje przypadki enumeratywnie wymienione w treści art. 398⁹ § 1 k.p.c. Skarżący wskazał na podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Jednak mimo rozwinęcia swego stanowiska nie wskazał ustawowych przesłanek tak określonej podstawy.

Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Nie może mieć natomiast charakteru kazuistycznego i zawierać szeregu szczegółowych założeń determinujących odpowiedź, jak i nie może służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2015 r., IV CSK 405/15, LEX nr 2160209).

W rozpoznawanej sprawie skarżącemu unika z pola widzenia okoliczność, że podstawą orzeczenia Sądu Apelacyjnego nie były wątpliwości natury organizacyjnej, to jest czy odwołujący się był udziałowcem Spółki czy też nie, lecz kwestia czy praca była wykonywana w reżimie wyznaczonym przez art. 22 k.p. Właściwości świadczenia pracy zakładają, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania odpłatnej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.). Oznacza to, że zatrudniony wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu. Z samego faktu, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3¹ § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki "kierownictwu pracodawcy" (art. 22 § 1 k.p.). Problem ten był analizowany w odniesieniu do pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółki. W orzecznictwie zwrócono już uwagę, że zakresem tego „kierownictwa” w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu obejmować należy zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna OSP 2000 nr 12, poz. 177; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Element podporządkowania w praktyce realizuje się przez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet, ryczałtów z tytułu podróży służbowych.

Także wydanie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania mieści się w strefie uprawnień kierowniczych pracodawcy (zob. H. Lewandowski: Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa 1997, s. 18). Pojęcie podporządkowania ewoluuje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeżeli dotyka stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością i decyzyjnością. Stąd, obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe, lecz także organizacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). W przypadku próby łączenia statusu członka zarządu z pracą najemną w miejsce ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67).

Z ustaleń sądów powszechnych wynika, że odwołujący się nie wykonywał pracy w sposób opisany powyżej, zaś problemy na tym tle zostały wyjaśnione w orzecznictwie i doktrynie. Ma rację Sąd odwoławczy, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, 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. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236).

Podsumowując, przyjęcie koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki. Zatem

odtworzenie mechanizmu, w jakim spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej, stanowi punkt wyjścia. W ten sposób ujawnia się silny wpływ okoliczności faktycznych, których wynik będzie przesądzający dla oceny, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej. Niemniej nie chodzi tu tylko o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, lecz o fakt czy taki podmiot istnieje, który te funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. Zwykle powinno dojść do jego spersonifikowania, a pomocny w tym zakresie jest art. 3¹ § 1 k.p. Organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854).

Zatem nie wykonywanie jakiegokolwiek pracy, lecz pracy podporządkowanej wyznaczyło oś procedowania w sprawie. Takiemu rozwiązaniu nie sprzeciwia się art. 83 k.c., bowiem w razie złożenia oświadczenia woli w celu ukrycia innej czynności prawnej, to jego ważność ocenia się według właściwości tej czynności. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12 (OSNP 2014 nr 7, poz. 100) uznał, że oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); jest to porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej, woli powołania do życia określonego stosunku prawnego.

Z tego względu stanowisko prezentowane we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie jest trafne. O ile w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to

przyjmował (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 22; z dnia 30 listopada 2005 r., I UK 61/05, LEX nr 607105; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422). Nie wystarcza jednak jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy, praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy. Tych okoliczności skarga już nie rozważa w płaszczyźnie oczywistego naruszenia prawa. Tymczasem stanowisko Sądu Apelacyjnego, wyrażone w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, jest klarowne i wyjaśnia cały proces subsumpcji, który złożył się na końcowy wynik postępowania. Zatem skoro Sąd Apelacyjny zaaprobował stwierdzenie, że mimo sporządzenia umowy o pracę na piśmie nie doszło do faktycznego wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, a uzewnętrzniła argumentacja w tej mierze odpowiada podstawowym regułom interpretacyjnym, to nie mamy do czynienia w sprawie z istotnym zagadnieniem prawnym.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.