

POSTANOWIENIE

Dnia 12 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku Z. C.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.
z udziałem zainteresowanych: F. Spółki z o.o. w W., C. Spółki z o.o. w W.
o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 8 marca 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Z. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w W. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 8 marca 2018 r., sygn. akt III AUa (...), oddalił apelację odwołującą się Z. C. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 5 sierpnia 2015 r., sygn. akt XIII U (...), oddalającego odwołania od dwóch decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w W. z dnia 8 listopada 2013 r.: 1) stwierdzającej, że Z. C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2013 r. jako pracownik płatnika składek C. sp. z o.o.; 2) stwierdzającej, że Z. C. nie

podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2013 r. jako pracownik u płatnika składek F. sp. z o.o.

Wyrok Sądu Apelacyjnego odwołująca się zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 233 § 1 związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego bez odrębnych, merytorycznych rozważań w tej kwestii w sytuacji, gdy zarzuty apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało nierozpoznaniem zarzutów apelacyjnych; b) art. 328 § 2 w związku art. 391 k.p.c. z uwagi na sporządzenie uzasadnienia wyroku niezgodnie z regułami określonymi w tych przepisach, w szczególności z uwagi na brak odpowiedniego odniesienia się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podniesionego w apelacji. Zarzucono również naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300) w związku z art. 22 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że umowy o pracę zawarte przez Z. C. z C. sp. z o.o. i F. sp. z o.o. miały charakter pozorny, a skarżącej nie łączył z tymi podmiotami stosunek pracy skutkujący podleganiem ubezpieczeniom społecznym, rentowym i wypadkowemu.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania, czy konieczność konsultowania się z drugim udziałowcem spółki z o.o. w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych można uznać za podległość służbową stanowiącą element stosunku pracy oraz czy podległość taka w ogóle musi w takim wypadku zachodzić.

Organ rentowy, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosł o jej oddalenie w zakresie wszystkich wskazanych w niej wniosków oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje: istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości prawne lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Jeżeli okoliczności te nie zachodzą, Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., uprawniony jest do wydania postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Skarżąca wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnia występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmieleniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPiUS - wkładka z 2003 nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Problem przedstawiony przez skarżącą dotyczy spełniania się cech kreujących stosunek pracy między spółką prawa handlowego a członkiem jej zarządu. Był on już wielokrotnie rozważany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że zakresem „kierownictwa pracodawcy” w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu spółki 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, LEX nr 491093). Podkreśla się też, że niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osób zarządzających zakładem pracy w imieniu

pracodawcy, a także specjalistów zatrudnionych na stanowiskach niezależnych (samodzielnych). Osoby takie mogą być bowiem zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w ramach którego wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145), tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się przez niego do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie mające charakter autonomiczny, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. 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. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Z przywołanych orzeczeń wynika, że pewna pracownicza swoboda w trakcie świadczenia pracy w ramach stosunku pracy nie przekreśla pracowniczego podporządkowania. Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że 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. Przykładowo, judykatura Sądu Najwyższego wyklucza możliwość, aby 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” (por. uchwałę z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227; wyroki: z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465; z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8). Wspomniane orzecznictwo odnosi się też do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc kompleksowej obsłudze tego podmiotu, a więc do sytuacji w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093; z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436). Koncepcja stosunku pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem. Gdy status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy takiego wspólnika, który nie pozostaje w pracowniczej relacji podporządkowania wobec samego siebie (zob. Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy (w): Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2011 r.).

Z podobnych przyczyn orzecznictwo nie uznaje za zatrudnienie pracownicze także zatrudnienia dominującego wspólnika w sytuacji, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje iluzoryczny (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, OSP 2012 nr 1, poz. 8; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225; z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się przy tym, że do przyjęcia dominującego statusu wspólnika nie wystarczy stwierdzenie, że posiada on większość udziałów. Ważne jest, czy posiadane udziały pozwalają mu na nieskrępowane decydowanie o

sprawach spółki, w tym o własnym zatrudnieniu (por. przywołane wyżej wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r. II UKN 394/98 i z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08). Wynika z tego, że model autonomicznego podporządkowania nie dotyczy prezesa jednoosobowego zarządu i jednocześnie dominującego wspólnika, decydującego samodzielnie o wszystkich istotnych dla spółki sprawach, który, wypełniając obowiązki określone w Kodeksie spółek handlowych, nie musi ich realizować w reżimie pracowniczym.

W podsumowaniu tych poglądów należy stwierdzić, że na pierwszym planie w charakterystyce stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej i jednocześnie jej wspólnika - w aspekcie autonomicznego podporządkowania - znajduje się ekonomiczna zależność od swojego pracodawcy, która istnieje wtedy, gdy status wykonawcy pracy (pracownika) nie zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy) oraz istnienie formalnego nadzoru sprawowanego przez zgromadzenie wspólników, które jest możliwe tylko wtedy, gdy posiadane przez członka zarządu udziały nie dają mu statusu wspólnika dominującego, tj. mogącego samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (w tym o swoim pracowniczym zatrudnieniu).

W konsekwencji, przedstawione orzecznictwo dotyczy zatrudnienia skarżącej w F. sp. z o.o., w której miała pozycję dominującego wspólnika, a co do którego Sąd Apelacyjny przyjął, że „stosunek prawny, nie charakteryzował się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy, określonymi w art. 22 § 1 k.p.”. Natomiast postawione w zagadnieniu prawnym pytanie nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o jej pracowniczym zatrudnieniu w C. sp. z o.o., gdyż odmowa przyznania statusu pracownika wynikała ze stwierdzenia pozorności umowy o pracę zawartej z tym podmiotem (art. 83 § 1 k.c.), co wyklucza badanie kwestii pracowniczego podporządkowania.

Uwzględniając powyższe, problem prawny wskazany we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został już rozstrzygnięty w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a tym samym nie uzasadnia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na okoliczność wskazaną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

O kosztach wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1, 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku

z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. 2018 r., poz. 265), oraz art. 108 § 1 k.p.c. - stosowanych w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

I.n