

POSTANOWIENIE

Dnia 31 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z wniosku Ł.K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W.
przy udziale zainteresowanej S. Spółki z o.o. w W.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 31 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 4 lutego 2016 r., sygn. akt III AUa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania**
- 2. przyznaje adwokatowi P.K. od Skarbu Państwa - Sądowi Apelacyjnego w (...) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług**
- 3. nie obciąża Ł.K. kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 4 lutego 2016 r. oddalił apelację Ł.K. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 8 października 2014 r. oddalającego odwołanie wnioskodawcy od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w W. z dnia 22 kwietnia 2013 r., którą stwierdzono, że Ł.K., jako pracownik u płatnika składek S. Spółki z o.o. z siedzibą w W., od dnia 15 września

2012 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Sąd Apelacyjny uznał, że powstały na podstawie „umowy o pracę” z dnia 10 września 2012 r., zawartej pomiędzy Ł.K. a S. Spółką z o.o. w W., czy też *per facta concludentia* stosunek prawny, nie charakteryzował się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy, określonymi w art. 22 § 1 k.p. *A contrario* sama nazwa umowy nie przesądza o charakterze nawiązanego na jej podstawie stosunku prawnego. Dla uznania danej umowy za umowę o pracę konieczne jest charakteryzowanie się stosunku prawnego zawartego na jej podstawie cechami stosunku pracy określonymi w cytowanej wyżej normie art. 22 § 1 k.p. Za konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, s. 43).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wykonywanie czynności zarządczych oraz innych czynności w interesie i na rzecz spółki przez członka jej zarządu, a jednocześnie większościowego wspólnika, nie musi automatycznie oznaczać wykonywania ich w reżimie pracowniczym. W judykaturze i doktrynie prawa pracy podkreśla się, że stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne, osobiste, odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika. O ile nie budzi wątpliwości, iż wykonywanie przez Ł.K. czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób ciągły i odpłatny, o tyle spornym i wątpliwym w zasadniczym stopniu pozostaje główny element konstrukcyjny stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie odwołującego się swojemu pracodawcy w procesie świadczenia pracy.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że 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. 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 do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa czas pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego, sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego, należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. To uprawnienie pracodawcy uznawane jest za podstawowy przejaw podporządkowania pracowniczego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w przypadku wspólnika (w sprawie niniejszej nawet większościowego wspólnika) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a zarazem prezesa jej jednoosobowego zarządu, wydanie przez pracodawcę jakiegokolwiek dyspozycji takiemu pracownikowi jest nierealne, gdyż oznaczałoby wydawanie poleceń samemu sobie. Zarówno bowiem funkcję członka zgromadzenia wspólników, jak i organu zarządzającego spółki, pełni ta sama osoba fizyczna, która jednocześnie miałaby świadczyć pracę. Nawet w opisanym autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Trudno przyjąć istnienie tak zdefiniowanego podporządkowania w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy to sam odwołujący się, jako większościowy wspólnik Spółki (nie tylko prezes jej

jednoosobowego zarządu) i wchodzący w skład jej najwyższego organu, tj. zgromadzenia wspólników, wyznaczał swoimi decyzjami (kolektywnie, wraz z drugim wspólnikiem) kierunki działania Spółki, jej cele ekonomiczne i strategiczne, ponosząc ryzyko niepowodzenia gospodarczego tego podmiotu prawa handlowego. W ten sposób, w ramach zawartej „umowy o pracę”, działając jako udziałowiec i członek zgromadzenia wspólników Spółki, będącej „pracodawcą”, sam sobie (jako pracownikowi) wyznaczał obowiązki i kontrolował ich praktyczną realizację. Zatem nawet przy przyjęciu liberalnej konstrukcji autonomicznego podporządkowania pracowniczego, nie sposób zaakceptować podporządkowania odwołującego się jako pracownika „samemu sobie”.

Sąd Apelacyjny wyraził pogląd, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (w szczególności brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została przez nie umowa o pracę. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

Sąd Apelacyjny stwierdził, że ocena stosunku prawnego łączącego strony sporu - w szczególności, czy był to stosunek pracy, czy też inny stosunek cywilnoprawny - musi uwzględniać szczególną konfigurację podmiotową, zaistniałą w niniejszej sprawie. Zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy, przyjmuje się, że umowę o pracę charakteryzuje stosunek zależności między pracownikiem i pracodawcą, polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy. Element podporządkowania (art. 22 § 1 k.p.) jest traktowany jako szczególnie istotny element konstrukcyjny umowy o pracę. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane

wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, występowanie tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli wspólnika (udziałowca), osoby wykonującej uprawnienia przysługujące członkowi zgromadzenia wspólników, członka zarządu, w tym jego prezesa oraz w charakterze pracownika spółki (tu: na stanowisku Prezesa zarządu), którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki, choć wg twierdzeń odwołującego się obejmują również inne czynności o charakterze handlowym i biznesowym, uniemożliwia nawiązanie stosunku pracy, gdyż jest on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak jest w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Sąd Apelacyjny uznał, że okoliczność, że Ł.K. był jednym z dwóch wspólników, nie zmienia faktu, że stosunek prawny łączący go ze Spółką nie charakteryzował się podporządkowaniem typu pracowniczego i świadczeniem pracy pod kierownictwem pracodawcy. Skarżący był jedynym członkiem zarządu Spółki, z którą zawarł „umowę o pracę”, a także jej większościowym wspólnikiem, a między wspólnikami tej Spółki nie zachodził stosunek hierarchicznego podporządkowania, a ściślej rzecz ujmując podporządkowania, które uprawnia jednego wspólnika do wydawania drugiemu wspólnikowi (w dodatku większościowemu) wiążących poleceń służbowych, o charakterze poleceń pracodawcy względem pracownika, w realizacji jego przymiotu kierownictwa procesem pracy. Poleceń typu pracowniczego nie mogło mu również wydawać i kierować procesem jego „pracy” zgromadzenie wspólników, którego był pełnoprawnym członkiem, w żaden sposób nie podporządkowanym pozostałym wspólnikom.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia pomiędzy Ł.K. a S. Spółką z o.o.. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim a pracowniczym statusem odwołującego się, 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) a pracownikiem. Zatrudnienie Ł.K., wspólnika Spółki posiadającego w niej 60% (a więc pakiet większościowy) udziałów, na podstawie umowy o pracę, na stanowisku prezesa jednoosobowego zarządu, prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639). Również przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę, w dużej mierze jest możliwe jedynie przy zaakceptowaniu upraszczającego, a nieraz wręcz fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami danej osoby fizycznej jako większościowego wspólnika (i interesami jego spółki), a jej interesami jako pracownika spółki (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., II UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366). O nieobjęciu ubezpieczeniem społecznym przewidzianym w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w przypadku zgłoszenia do niego osoby nie będącej pracownikiem, nie decyduje w tym przypadku kwestia oceny ważności umowy, lecz faktyczne niepozostawanie w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06, LEX nr 342285), który teoretycznie może być nawiązany nawet *per facta concludentia*.

Uwzględniając powyższe, Sąd Apelacyjny stwierdził, że pomiędzy Ł.K. a S. Spółką z o.o., nie został nawiązany stosunek pracy, wobec braku konstruktywnego elementu tego stosunku, jakim jest pracownicze podporządkowanie oraz wobec naruszenia zasady rozdziału statusu właścicielskiego i pracowniczego w odniesieniu do osoby zatrudnionej w takim charakterze, co czyni ostatecznie zarzuty podniesione w apelacji nietrafnymi. W konsekwencji zaskarżony apelacją wyrok Sądu I instancji odpowiada obowiązującemu prawu, skoro zasadna była poprzedzająca go decyzja organu rentowego, stwierdzająca nie podleganie odwołującego się ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w stosunku pracy.

Wnioskodawca zaskarżył w całości powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego w

(...) skargą kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 22 k.p. poprzez błędne ustalenie, że odwołujący nie zawarł skutecznie umowy o pracę z płatnikiem składek S. Sp. z o.o. w W., pomimo że został dopuszczony do pracy i faktycznie wykonywał obowiązki zarówno prezesa zarządu spółki oraz jak i jej pracownika w reżimie stosunku pracy, zaś jego podporządkowanie pracodawcy miało charakter autonomiczny i polegało na samodzielnym organizowaniu zadań w zakresie w jakim był do tego zobligowany przez Zgromadzenie Wspólników i Zarząd Spółki, 2) art. 22 k.p. poprzez błędne orzeczenie, że odwołujący nie świadczył w spółce pracy oraz sprzeczne z zasadami swobody zawierania umów o pracę ustalenie, że brak wyraźnego podporządkowania wspólnika Spółki jako jej pracownika poleceniom wydawanym przez pracodawcę sprawia, że taki stosunek prawny nie może być uznany za umowę o pracę, 3) art. 11 k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez naruszenie wyrażonej tym przepisem zasady swobody zawierania umów i dokonanie błędnej wykładni treści umowy o pracę oraz pominięcie zgodnego zamiaru stron i celu umowy oraz faktu, że umowa o pracę została zawarta w oparciu o zgodne oświadczenia woli pracownika i pracodawcy.

Wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, uzasadniając wniosek „wystąpieniem w toku postępowania istotnego zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości dotyczące wykładni przepisów prawa powszechnie obowiązującego, co stanowi przesłankę o charakterze publicznoprawnym. Wątpliwości natury interpretacyjnej dotyczą art. 65 § 2 k.c. i możliwości oraz konieczności jego stosowania dla wykładni treści stosunku pracy, zawartego na podstawie art. 22 k.p. w sytuacji, w której strony stosunku pracy nie dopełniły w sposób wyczerpujący obowiązku określenia wszystkich elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, w tym w szczególności zakresu podporządkowania pracownika pracodawcy”.

Wnioskodawca wniósł o uchylenie zaskarżonego wyrok w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Organ rentowy w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego 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 lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Należy podkreślić, że Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (np. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2008 r., II PK 15/08, LEX nr 490359).

Jako okoliczność mającą uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Na wstępie należy przypomnieć, że przedstawienie istotnego zagadnienia prawnego wymaga jego precyzyjnego sformułowania poprzez wskazanie przepisu prawa materialnego lub procesowego, z którym jest związane, i wskazania argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen (zob. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11). Argumentacja uzasadniająca wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinna nawiązywać do przesłanek „przedsądu”, a ponadto stanowić odrębny, pogłębiony wywód prawny wskazujący na zaistnienie powołanych okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do merytorycznego rozpatrzenia (zob.: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2008 r., II PK 3/08, niepubl.; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2006 r., IV CSK 246/06, niepubl.; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, niepubl.; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2001 r., IV CZ 200/01, niepubl.). Zagadnienie prawne sformułowane przez wnioskodawcę w sposób oczywisty nie spełnia tego wymagania, bowiem nie zawiera odrębnego wyvodu prawnego uzasadniającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest ponadto zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, niepubl.; z dnia 14 grudnia 2004 r., III CK 585/04, niepubl.; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243; niepubl.; z dnia 4 sierpnia 2006 r., III CZ 47/06, niepubl.; z dnia 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, niepubl.; z dnia 26 czerwca 2008 r., I CSK 108/08, niepubl., z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 325/11, niepubl.; z dnia 5 grudnia 2013 r., II CSK 244/13, niepubl.).

Przedstawione przez wnioskodawcę zagadnienie prawne nie jest zagadnieniem nowym, nierozwiązanym dotychczas w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przeciwnie, Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował stanowisko, że przewidziane w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312, z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 46/06, niepubl., z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14, niepubl.).

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji.