



Sygn. akt II UK 85/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z wniosku E. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.
z udziałem T. Spółki z o.o. z siedzibą w M.
o ubezpieczenie społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 19 września 2017 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił odwołanie E. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 2 lutego 2016 r. stwierdzającej, że nie podlega ona obowiązkowi ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia w T. Sp. z o.o. w M. poczynwszy od 10 sierpnia

2015 r. Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 19 września 2017 r. oddalił apelację Ewy Kucharskiej od powyższego wyroku.

W sprawie ustalono, że T. Sp. z o.o. została zarejestrowana w dniu 7 sierpnia 2015 r. i prowadzi działalność od 10 sierpnia 2015 r. Kapitał zakładowy Spółki wynosi 5.000 zł i jest podzielony na 100 równych i niepodzielnych udziałów o wartości nominalnej 50 zł. E. K. - teściowa ubezpieczonej posiada 10 udziałów, E. K. posiada 80 udziałów, a J. F. - matka ubezpieczonej - 10 udziałów. E. K. jest jednocześnie prezesem jednoosobowego zarządu Spółki. Spółka zatrudnia pięciu pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.750 zł (brutto). W dniu 10 sierpnia 2015 r. E. K. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 10.000 zł brutto. W momencie zawierania umowy, ubezpieczona była w ciąży. Ubezpieczona świadczyła obowiązki do dnia porodu. Umowa o pracę pomiędzy Spółką a członkiem zarządu podpisana została przez E. K. (umowa zawarta z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h.). E. K. od 10 sierpnia 2015 r. zgłoszona została do ubezpieczeń społecznych. W okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę ubezpieczona prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą, z tytułu której regulowała minimalne składki na ubezpieczenie społeczne. Po zawarciu umowy o pracę, składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne E. K. (z uwagi na wysokość ustalonego wynagrodzenia) znacznie wzrosły, przy czym ubezpieczona - zanim stała się niezdolna do świadczenia pracy - opłaciła je jedynie dwukrotnie - w wysokości 2.336.25 zł (sierpień 2015 r.) i 3.292 zł (wrzesień 2015 r.).

W oparciu o te ustalenia Sąd Apelacyjny uznał, że między ubezpieczoną a Spółką nie mógł powstać stosunek pracy, gdyż sposób zarządzania i kierowania Spółką przez ubezpieczoną nie mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych, ciążących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu. Podkreślił, że jak wynika z zeznań świadków, E. K. samodzielnie - bez konsultacji z pozostałymi wspólnikami Spółki - podejmowała wszystkie decyzje dotyczące działalności Spółki, a nadto sama ustalała sobie czas pracy, nie podpisywała list

obecności i *de facto* zarządzała Spółką w takim samym zakresie, jak miało to miejsce przed podpisaniem przedmiotowej umowy. Poza tym E. K. skupiała zdecydowanie większościowy pakiet udziałów w Spółce, co przy dodatkowym ustaleniu, wynikającym z umowy spółki, że każdy udział uprawnia do jednego głosu na zgromadzeniu wspólników, prowadziło do ustalenia, że do podjęcia uchwał zwykłą większością głosów wystarczające w spornym okresie były udziały ubezpieczonej. W związku z tym oczywiste jest, że pomiędzy Spółką a ubezpieczoną nie istniał stosunek podporządkowania, „albowiem ubezpieczona samodzielnie decydowała o wszystkim, zarządzała spółką, reprezentowała ją, nadzorowała pracę pracowników i nie odpowiadała przed nikim - w tym pozostałymi wspólnikami - za podjęte przez siebie decyzje”.

Sąd Apelacyjny zauważył też, że działania ubezpieczonej (zawarcie umowy o pracę z wysokim uposażeniem w sytuacji, gdy znajdowała się ona w zaawansowanej ciąży) zmierzały do tego, aby osiągnąć niewspółmiernie wysokie świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Oznacza to korzystanie ze swoich praw w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

Ubezpieczona zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 w związku z art. 3 pkt 1 ustaw z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300) przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że ustawa wymaga od prezesa zarządu spółki podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 k.p. w ujęciu tradycyjnym; art. 22 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że jedynie podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy w ujęciu tradycyjnym jest cechą

stosunku pracy, w konsekwencji jego niezastosowanie i przyjęcie, że E. K. nie świadczyła pracy na rzecz T. Sp. z o.o. od dnia 10 sierpnia 2015 r., podczas gdy umowa o pracę została zawarta w sposób zgodny z prawem i czynności przez nią podejmowane oraz ich charakter niewątpliwie noszą cechy pracy wykonywanej na rzecz Spółki; art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego zastosowanie i przyjęcie, że umowa o pracę miała charakter pozorny, podczas gdy strony umowy rzeczywiście łączył stosunek pracy; art. 210 k.s.h. przez przyjęcie błędnej wykładni, że umowa o pracę między Spółką a E. K. została zawarta w sposób sprzeczny z prawem, podczas gdy przy zawieraniu tej umowy Spółka reprezentowana była przez pełnomocnika E. K., wybraną uchwałą wspólników z dnia 8 sierpnia 2015 r., a więc zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku niezgodnie z regułami wymaganymi przez ustawę, w szczególności z uwagi na brak odniesienia się do załączonych do apelacji ubezpieczonej dokumentów w postaci potwierdzeń przelewów bankowych świadczących o istnieniu stosunku pracy łączącego ubezpieczoną ze Spółką oraz naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 w związku z art. 217 § 3 k.p.c. przez pominięcie przy rozstrzygnięciu sprawy załączonych do apelacji dokumentów w postaci potwierdzeń realizowanych przez Spółkę transakcji, a także art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie błędnej oceny przedstawionych uchwał zgromadzenia wspólników Spółki i bezzasadne przyjęcie, iż zostały podjęte wyłącznie na potrzeby procesu sądowego, podczas gdy wniosek ten jest oczywiście sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz nie znajduje potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kluczowe znaczenie w niniejszej sprawie ma to, czy wykonywanie przez ubezpieczoną czynności członka zarządu mogło być kwalifikowane jako stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Wykluczenie z góry możliwości spełniania się w więzi łączącej strony cech charakterystycznych stosunku pracy przesądza o

bezzasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych podkreśla się, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia, jako czynności pracowniczych rozstrzygają przepisy charakteryzujące stosunek pracy (por. wyroki: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320 i z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404). Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczono w warunkach wskazujących na stosunek pracy. Jeśli z oceny tej wyłania się brak charakterystycznych (a zarazem kreatywnych) cech stosunku pracy, to oznacza, że stosunek pracy nie mógł być nawiązany ani w formie pisemnej, ani w sposób dorozumiany i nie ma też potrzeby rozpatrywania ewentualnej nieważności umowy o pracę w oparciu o art. 83 § 1 k.c. czy art. 58 § 1 k.c. - w związku z art. 300 k.p.

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, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). 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 spółki prawa handlowego 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, gdy 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 25 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, LEX nr 599767). 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, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 5, s. 268-271; z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436; z dnia 12 maja 2011 r., (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145). 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, LEX nr 1043990; z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, 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 162/2008). 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 nie tylko konieczność ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, która istnieje wtedy, gdy status wykonawcy pracy (pracownika) nie zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy), ale także 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 niniejszej sprawie ustalono, że do podjęcia uchwał zwykłą większością głosów wystarczające w spornym okresie były udziały E. K. . Zatem to z powodu nadania ubezpieczonej przymiotu wspólnika dominującego Sąd Apelacyjny wykluczył stosunek pracy, a nie dlatego, że badał podporządkowanie ubezpieczonej Spółce (pracodawcy) w ujęciu tradycyjnym. Wyraźnie bowiem wskazał, że ubezpieczona, będąc wspólnikiem Spółki, decydowała samodzielnie o wszystkich sprawach Spółki, co nie mieści się w modelu „autonomicznego podporządkowania”. Pokreślił też, że: „w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, jedyny (lub niemal jedyny - jak w analizowanej sprawie) wspólnik Spółki z o.o. 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)”. Stąd też nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p., co przesądza o bezzasadności pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w którym skarżąca wskazuje na pominięcie przez Sąd załączonych do apelacji ubezpieczonej dokumentów w postaci potwierdzeń przelewów bankowych, świadczących o istnieniu stosunku pracy łączącego ubezpieczoną ze spółką, co wiąże również z zarzutem naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 3 k.p.c. Tymczasem przy braku pracowniczego podporządkowania (także autonomicznego), nie może być mowy o stosunku pracy, nawet wtedy, gdy praca świadczona jest za wynagrodzeniem.

Jeśli natomiast chodzi o zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., to należy przypomnieć, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533; z dnia 23 listopada 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 Nr 4, poz. 76; z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.