

## POSTANOWIENIE

Dnia 10 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania A.K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

z udziałem E. spółki z o.o. w Ż.

o ustalenie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 10 stycznia 2024 r.,

skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku

z dnia 14 czerwca 2022 r., sygn. akt III AUa 1126/21,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 lipca 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Płocku stwierdził, że A.K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 stycznia 2020 r. jako pracownik u płatnika składek E. Sp. z o.o.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła A. K., domagając się jej zmiany przez uznanie, że jako pracownik płatnika E. Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 2 stycznia 2020 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce wyrokiem z dnia 14 maja 2021 r. oddalił odwołanie. Postanowieniem z dnia 9 czerwca 2021 r. uzupełnił wyrok w ten sposób,

że zasądził od odwołującej A. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Płocku kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, wyrokiem z dnia 14 czerwca 2022 r., zmienił zaskarżony przez odwołującą się wyrok Sądu Okręgowego i poprzedzającą go decyzję i ustalił, że A. K. podlega od 2 stycznia 2020 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek E. spółka z o.o. w Ż. oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania za obie instancje.

W sprawie ustalono, że E. Sp. z o.o. w Ż. została wpisana do Rejestru Przedsiębiorstw z dniem 25 lipca 2019 r. Wspólnikami spółki są: K. K. z 40 udziałami, jego żona A. K. z 30 udziałami, siostra A. K. – I. N. z 20 udziałami i matka A. K. – G. N. z 10 udziałami. Prezesem zarządu spółki jest A. K., a członkiem zarządu jej mąż K. K.. Spółka nie posiada rady nadzorczej. A. K. początkowo pełniła funkcję prezesa zarządu bez zatrudnienia na umowę o pracę. Dopiero od 1 września 2018 r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik spółki. Zgłoszenie od ubezpieczeń i dokumenty rozliczeniowe zostały złożone przez płatnika z okresem wstecznym, tj. w dniu 25 kwietnia 2019 r. Decyzją z dnia 10 grudnia 2019 r. ZUS wyłączył A. K. z ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce Decyzja jest prawomocna. Ani A. K., ani spółka nie złożyły odwołania do Sądu od powyższej decyzji.

Z dniem 2 stycznia 2020 r. A. K. została ponownie zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na podstawie umowy o pracę w E. Sp. z o.o. w Ż. na stanowisku prezesa zarządu, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 11.000 zł brutto. Od 27 lutego 2020 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby związanej z ciążą.

Faktycznym prowadzeniem spółki, wykonywaniem czynności zleconych przez klientów zajmowała się od początku jej istnienia A. K.. To ona reprezentowała ją na zewnątrz w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, Urzędzie Skarbowym, wysyłała dokumenty odnośnie do rejestracji spółki, dokumenty do banku.

Zajmowała się pozyskiwaniem nowych klientów, ich obsługą, wykonywaniem wizytówek, zaproszeń, szyldów, gadżetów reklamowych, nadruków na kubki i

koszulki oraz częścią graficzną, handlową. Obsługiwała stronę internetową, fanpage.

Odwołująca się sama podejmowała decyzje, jakie czynności w danym dniu ma wykonywać, była w pełni samodzielna zarówno w kontaktach z klientami, jak też przy realizacji zamówień. Nikt nie wydawał jej poleceń, nie kontrolował, nie nadzorował. A. K. po zawarciu umowy o pracę wykonywała w spółce dokładnie te same obowiązki, jakie wykonywała w okresie wcześniejszym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że A. K. nie tylko prowadziła sprawy spółki jako prezes zarządu, ale również wykonywała pracę wykonawczą i usługową, tj. obsługę klienta, grafikę komputerową, obsługę urządzeń drukarskich, wycenę zamówień, rozliczanie się z klientami. Zatem przyjął, że A. K. świadczyła pracę na rzecz E. spółki z o.o. osobiście, na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy, może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od zwykłego stosunku pracy. 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 nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowania autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikom przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracownika, pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. W modelu autonomicznego podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy podległość wobec pracodawcy (spółki z o.o.) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z kodeksu spółek handlowych.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku organ rentowy zarzucił:

- I. naruszenie prawa materialnego:

1. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.) w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że A. K. jako prezes zarządu wykonywała czynności w ramach stosunku pracy w E. Spółce z o.o. w Ż. i z tego tytułu powinna być objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, pomimo że w tym stosunku prawnym brak było cechy podporządkowania pracodawcy w procesie świadczenia pracy,

2. art. 58 § 1 k.c., art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że A. K. nie zawarła pozornej umowy o pracę, podczas gdy jej zachowanie zmierzało do stworzenia pozornego tytułu ubezpieczenia i nakierowane było jedynie na osiągnięcie nieuzasadnionych świadczeń z systemu ubezpieczeniowego w znacznej wysokości, dlatego czynność ta jest nieważna z mocy prawa;

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 382 k.p.c. w związku z art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ Sąd nie wskazał w uzasadnieniu wyroku dlaczego odmówił wiarygodności i mocy dowodowej:

- zeznaniom odwołującej się i świadków składanym w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, w świetle których to odwołująca się decydowała o wszystkich sprawach w spółce, co wskazuje, że nie wyznaczano jej zadań i nie zakreślano terminu ich wykonania a następnie nie kontrolowano jakości i terminowości wykonanej pracy, „kiedy zeznające osoby udzielały wyjaśnień spontanicznie, bez ich uprzedniego przygotowania, nie wiedząc, jak oceni je Sąd Okręgowy, czego nie dało się już uniknąć w trakcie prezentowania dowodów przed Sądem II instancji”,

- prawomocnej decyzji organu rentowego nr 125/2019 z dnia 10 grudnia 2019 r. w zakresie jej skutków, w świetle której A. K. nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 września 2018 r. i ustalenie to pozostawało aktualne na dzień jej wydania, „oraz decyzja odnosiła się

merytorycznie do faktu świadczenia pracy przez odwołującą a nie tylko braku osoby upoważnionej do podpisania umowy”.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 i 4 k.p.c., wskazując na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, tj. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. w zakresie pojęcia „podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy”, które jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

W uzasadnieniu wniosku podkreślono, że: „W orzecznictwie i piśmiennictwie prawniczym zauważa się, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych oraz że w miejsce dawnego systemu 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 wykonania tych zadań.

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99 - podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 KP) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy.

Ww. wyrok zapadł ponad 20 lat temu, a przez ten czas nowe realia gospodarcze spowodowały wejście na rynek pracy dużej liczby samodzielnych specjalistów, w których pracy również zaczęto wyróżniać specyfikę polegającą na dużej swobodzie działania.

W bieżącym piśmiennictwie, m.in. w artykule „Podporządkowanie autonomiczne pracownika” Ż. R., opublik. Legalis n.ius. pod datą 1 marca 2021 r. omawiającym wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2022 r. I PK 126/19, wskazano, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie

kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. W takim przypadku kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są realizowane w drodze wydawania bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Pracownik ma jednak samodzielność w sposobie, terminie, kolejności wykonywania powierzonych mu obowiązków i zadań. Nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika.

Końcowo komentatorka wyraża pogląd, iż koncepcja tzw. autonomicznego podporządkowania jest kontrowersyjna, a rozumiana jako pozostawienie pracownikowi samodzielności w zakresie sposobu realizacji zadań, miejsca i czasu ich wykonania powinna być uznana za sprzeczną z kodeksową definicją stosunku pracy.

W przeciwieństwie do pracy osoby wykonującej prace budowlano - remontowe, na kanwie której przypadku zapadło ww. orzeczenie i zostały wyrażone ww. poglądy, wielość stanów faktycznych będących przedmiotem ustaleń w orzecznictwie sądów powoduje trudności w odróżnieniu stosunku pracy od innych umów, stanów faktycznych.

W tej sprawie przedmiotem sporu jest istnienie stosunku pracy odwołującej zarządzającej podmiotem gospodarczym”.

Skarżący skonstatował, że Sąd Apelacyjny w zaskarżonym wyroku niewłaściwie zastosował art. 22 § 1 k.p. w zakresie pojęcia „podporządkowania pracownika pracodawcy”. Wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu, uwzględnił, że odwołująca się wykonywała pracę w ramach stosunku pracy, bez należytego wyróżnienia tej najistotniejszej cechy stosunku pracy oraz pomijając fakty wskazujące na pozorowanie stosunku pracy w tym celu, aby mogła skorzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wysokości nieznajdującej pokrycia w płaconych składkach. Sąd pobieżnie przeszedł nad kwestiami autonomicznego podporządkowania odwołującej się pracodawcy, skupiając się nad teorią w tym zakresie, w oderwaniu od stanu faktycznego. W związku z tym uzasadniony jest wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący powołuje się na poważne wątpliwości na tle art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. oraz ona ich kwalifikowane naruszenie przez Sąd Apelacyjny (w ramach oczywistej zasadności skargi).

W zakresie pojęcia „podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy”, skarżący powołując się na pogląd wyrażony w doktrynie, że koncepcja tzw. autonomicznego podporządkowania jest kontrowersyjna, a rozumiana jako pozostawienie pracownikowi samodzielności w zakresie sposobu realizacji zadań, miejsca i czasu ich wykonania powinna być uznana za sprzeczną z kodeksową definicją stosunku pracy.

Należy zatem przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance

określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493).

Należy zauważyć, co pomija skarżący, że problematyka skutecznego zawarcia stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej będącego jednocześnie współnikiem w tej spółce została szeroko wyjaśniona w judykaturze i nie stanowi nowego problemu prawnego.

Szczegółowo tę problematykę omówił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21 (LEX nr 3275201). Stwierdził w nim, że w dotychczasowym orzecznictwie dopuszcza się więc pracownicze zatrudnianie współników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz



wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 263; 23 stycznia 1998 r., I PKN 498/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 13; 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; 23 października 2006 r., I PK 113/06, Prawo Pracy 2007 nr 1, s. 35; 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 77; 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258; Monitor Prawniczy 2010 nr 19 - dodatek, z komentarzem P. Kozarzewskiej; PiZS 2011 nr 10, s. 38, z glosą M. Giaro; 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639; 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225; Monitor Prawniczy 2012 nr 17, s. 941, z glosą A. Piszczek i W. Szlawnickiego; 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158, LEX/el. 2018, z glosą K. Stępnickiej; 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640; 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61 oraz 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149 i orzecznictwo przywołane w jego uzasadnieniu; w literaturze - patrz przykładowo: T. Duraj: Zależność ekonomiczna jako kryterium identyfikacji stosunku pracy - analiza krytyczna, PiZS 2013 nr 6, s. 8; E. Skibińska: Kwalifikacja prawna członka zarządu spółki kapitałowej jako pracownika w rozumieniu prawa unijnego, Monitor Prawa Pracy 2016 nr 3, s. 122; A. Bigaj: Z problematyki zatrudnienia cywilnoprawnego w polskim porządku prawnym, Palestra 2016 nr 12, s. 58; A. Rzetecka-Gil: Zatrudnienie pracownicze członków zarządu publicznych spółek na stanowiskach niezwiązanych z zarządzaniem na tle przepisów o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Monitor Prawa Pracy 2019 nr 1, s. 11; A. Dubowik: Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym, PiZS 2019 nr 1, s. 17; J. May: Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne członka zarządu spółki z o.o. zatrudnionego na umowę o pracę i uzyskującego jednocześnie ryczałt za posiedzenia zarządu spółki, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2019 nr 11, s. 42).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wyklucza jedynie objęcie ubezpieczeniem pracowniczym wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, którzy są jedynymi lub - z uwagi na posiadanie znaczącej liczby udziałów - niemal jedynymi udziałowcami. W takich przypadkach bowiem status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status

pracownika (wykonawcy pracy) zostaje zdominowany przez status właścicielski, nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyne rozwiązanie jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - to nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto jako zgromadzenie wspólników dyktuje on sam sobie sposób działania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225, Monitor Prawniczy 2012 nr 17, s. 941, z glosą A. Piszczek i W. Szlawnickiego; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783, LEX/el. 2014, z glosą K. Stępnickiej; z dnia 3 lipca 2019 r., II UK 24/18, OSNP 2020 nr 8, poz. 82; z dnia 27 listopada 2019 r., III UK 360/18, OSNP 2021 nr 3, poz. 30 oraz z dnia 5 marca 2020 r., III UK 36/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 65; zob. A. Ludera-Ruszel: Rozważania na temat dopuszczalności zatrudnienia na podstawie umowy o pracę członków zarządu jednoosobowych spółek kapitałowych, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego 2014 nr 82, s. 78; T. Duraj: Wątpliwości wokół pracowniczego modelu zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych po wejściu w życie tzw. Nowej ustawy kominowej (w:) Sto lat polskiego prawa handlowego. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Andrzejowi Kidybie. Tom I, pod red. M. Dumkiewicz, K. Kopaczyńskiej-Pieczniak i J. Szczotki, Warszawa 2020; A. Tomanek: Status wspólnika spółki handlowej jako tytuł ubezpieczenia społecznego, Przegląd Prawa i Administracji 2020 Tom 120, s. 665).

W związku z powyższym, na sformułowane przez skarżącego wątpliwości, można znaleźć odpowiedzi w ugruntowanym orzecznictwie sądowym. Natomiast to, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował w stanie faktycznym sprawy art. 22 § 1 k.p., to nie kwestia wykładni tego przepisu, ale właściwej subsumcji - a ta nie mieści się w ramach przesłanki z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.

Jeśli natomiast chodzi o wspomnianą przez skarżącego przesłankę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., to przypomnieć należy, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub

powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398<sup>4</sup> k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20 poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Oprócz przywołanego wyżej orzecznictwa należy wskazać, że nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania, dotyczy w szczególności kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym (u danego pracodawcy). Chodzi na przykład o członków zarządów spółek prawa handlowego, dyrektorów, menadżerów najwyższego szczebla zarządzania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu 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 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w tym także na stanowiskach zarządczych, stanowi pracowniczy tytuł ubezpieczeniowy, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki, wynika, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093).

W świetle przywołanego orzecznictwa nie ma podstaw do uznania, że Sąd Apelacyjny dopuścił się kwalifikowanej obrazy tle art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[ał]

[SOP]