

Sygn. akt II USK 678/21

POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania B. Z.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w E.
z udziałem zainteresowanej W. Sp. z o.o. w E.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 25 lutego 2021 r., sygn. akt III AUa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...], wyrokiem z dnia 25 lutego 2021 r., oddalił apelację B. Z. od wyroku Sądu Okręgowego w E. z dnia 28 października 2019 r., oddalającego jego odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w E. z dnia 14 stycznia 2019 r., stwierdzającej, że: odwołujący się nie podlegał ubezpieczeniom społecznym od dnia 3 lutego 2014 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek W. Sp. z o.o. w E..

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł pełnomocnik odwołującego się, zaskarżając go w całości. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzeby wykładni przepisów prawa wywołujących rozbieżności w orzecznictwie. W jego ocenie, na tle art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy z dnia 13

października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1009, dalej jako ustawa systemowa) wyłoniło się istotne zagadnienie prawne, to jest czy wieloosobowa spółka kapitałowa, w której niemal wszystkie udziały posiada jeden wspólnik jest spółką jednoosobową w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej. Idąc dalej, skarżący przyjął, że w orzecznictwie sądów powszechnych doszło do pomieszania pojęć na kanwie spraw, których przedmiotem są umowy o pracę zawierane z „niemal jedynym wspólnikiem spółki kapitałowej”, bo o ile na gruncie prawa pracy akceptowane jest wykluczenie możliwości zatrudnienia pracowniczego „u siebie samego”, o tyle nie można tego osądu przenosić automatycznie na przepisy prawa ubezpieczeń społecznych. Ustawodawca nie koncentruje się na liczbie posiadanych udziałów, lecz na liczbie wspólników. O ile na gruncie prawa pracy można uznać, że co do zasady zatrudnianie „niemal jedynego wspólnika” nie spełnia cech charakterystycznych dla stosunku pracy i nie prowadzi do jego nawiązania, a co za tym idzie objęcia ubezpieczeniem z tego tytułu, o tyle dla możliwości przyjęcia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, że wspólnik taki jest wspólnikiem jednoosobowej spółki w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej konieczne byłoby posłużenie się pojęciem „niemal jednoosobowej spółki z o.o.”. Ostatecznie należy stwierdzić, że objęcie udziałów w spółce, choćby w nieznacznej części przez innych udziałowców stanowi okoliczność wyłączającą zastosowanie przepisu art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, a wobec błędnej praktyki pojawia się potrzeba potwierdzenia przedstawionej wykładni w orzeczeniu Sądu Najwyższego, zwłaszcza że jednoznaczne brzmienie przepisu i wnioski wykładni literalnej sprzeciwiają się opcji zaakceptowania wykładni dokonanej w sprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania z uwagi na brak przedstawienia we wniosku istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Tego rodzaju przesłanka została dostatecznie i jednolicie wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. na przykład postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z

dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307). Stąd wynika, że po pierwsze, przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie. Po drugie, musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Po trzecie, skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa i wskazać argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen i po czwarte przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny do pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu.

Dopiero łączne spełnienie powyższych warunków otwiera drogę do stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Analiza wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia wskazuje, że skarżący usiłuje przenieść ciężar sporu na problem drugorzędny. Oś sporu wyznacza zaskarżona decyzja, czyli rozstrzygnięcie negujące pracowniczy kontrakt odwołującego się. Zatem poszukiwanie nowych problemów, o ile one istnieją, powinno dotyczyć możliwości (bądź nie), w których „niemal jedyny wspólnik” może świadczyć pracę na podstawie umowy o pracę, a nie kwestii, czy powinien on podlegać ubezpieczeniu społecznemu z mocy art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej, bo ten przepis nie dotyczy pracownika.

Po wtóre, nie można zgodzić się z zapatrywaniem, że o ile na gruncie prawa pracy „niemal jedyny wspólnik” zatrudniałby siebie samego, o tyle już na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych tego mechanizmu przenosić nie można. W związku z tym należy wyjaśnić, że ustawa systemowa (art. 6) wymienia tytuły do ubezpieczenia społecznego. Zatem zamiar pracowniczego podlegania

ubezpieczeniu społecznemu oznacza skuteczne zawarcie umowy o pracę, czyli powinny ziścić się wszelkie właściwości świadczenia pracy. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma zaś nie to, czy umowa o pracę została zawarta, lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje natomiast 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.

Sąd Apelacyjny wyjaśnił kwestię tych przesłanek i zwrócił uwagę na brak cech pracowniczego podporządkowania, w tym także tak zwanego podporządkowania autonomicznego oraz odniósł się do kwestii statusu właścicielskiego zainteresowanego. Zresztą daną problematykę szczegółowo omówił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21 (LEX nr 3275201), podkreślając, że w orzecznictwie objęcie ubezpieczeniem pracowniczym wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, wykluczone jest tylko w stosunku do tych wspólników, którzy są jedynymi lub - z uwagi na posiadanie znaczącej liczby udziałów - niemal jedynymi udziałowcami (odwołujący się posiada 24 z 25 udziałów). 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. W przypadku jedynego wspólnika spółki z o.o., do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika, a więc nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto jako zgromadzenie wspólników dyktuje on sam sobie sposób działania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783; 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; z dnia 3 marca 2020 r., II UK

295/18 (OSNP 2021 nr 4, poz. 43 oraz z dnia 5 marca 2020 r., III UK 36/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 65; a w literaturze 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). Stąd słuszna staje się teza, że w judykaturze Sądu Najwyższego nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze zatrudnienia dominującego wspólnika wtedy, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, np. nie przekracza kilku procent (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18, LEX nr 2685628). Taka skala większości udziałów (przewagi głosów) oraz sposób jej wykorzystywania nakazuje bowiem traktować stosunki pracy w wieloosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na równi ze stosunkami w spółce jednoosobowej, której konstrukcja prawna nie ma odpowiednika na gruncie prawa pracy, gdyż w jej ramach stosunek tego prawa byłby pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNP 2000 nr 4, poz. 159, z glosą Z. Hajna, OSP 2000 nr 12, poz. 177).

Powyższe uwagi przeczą założeniu o występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skoro na tym tle istnieje już szerokie spektrum wypowiedzi Sądu Najwyższego, zaś fakt, że skarżący go nie podziela, nie aktywuje podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Suma powyższych uwag obliguje do odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w myśl art. art. 398⁹ § 2 k.p.c.

[as]