

Sygn. akt III UK 27/18

POSTANOWIENIE

Dnia 20 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z odwołania K. P. i Instytutu [...] spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.
o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 20 listopada 2018 r.,
na skutek skargi kasacyjnej odwołującej się K. P. od wyroku Sądu Apelacyjnego
w [...] w [...] z dnia 25 maja 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 25 maja 2017 r. oddalił apelację wnioskodawczynie K. P. od wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 6 czerwca 2016 r. oddalającego odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 10 lutego 2015 r., stwierdzającej, że wnioskodawczynie od dnia 4 lutego 2013 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz dobrowolnie chorobowemu jako pracownik płatnika składek Instytutu [...] Spółki z o.o. w S. (dalej jako I.).

W wyrokach sądów *meriti* przyjęto, że stosunek prawny łączący wnioskodawczynię ze Spółką I. nie nosił cech podporządkowania. Podniesiono, że

zgodnie z art. 22 § 1 k.p. podporządkowanie jest na tyle istotną przesłanką stosunku pracy, iż jego brak jest wystarczający do uznania, że praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Wnioskodawczyni była jednym z założycieli Spółki I. i od początku jej istnienia sprawowała funkcję wiceprezesa, a następnie prezesa zarządu, stając się udziałowcem większościowym (posiadała 90 udziałów na 100). Od początku była pomysłodawcą i realizatorem strategicznych decyzji, a także osobą zarządzającą, zaś od sierpnia 2012 r. do lutego 2013 r. była jedynym członkiem zarządu Spółki. Powołani z dniem 31 stycznia 2013 r. pozostali członkowie zarządu nie mogli w żadnym razie zostać uznani za jej przełożonych, a rozszerzenie składu zarządu mogło mieć na celu wyłącznie ukrycie samozatrudnienia wnioskodawczyni przez stworzenie iluzji podporządkowania jej jako pracownika dwóm pozostałym członkom zarządu. Niezależnie od tego, struktura organizacyjna Spółki całkowicie przeczy jakiegokolwiek podporządkowaniu pracowniczemu wnioskodawczyni, mimo zawarcia umowy o pracę z dnia 4 lutego 2013 r., skoro od tego dnia w żaden sposób nie zmienił się zakres jej obowiązków jako prezesa zarządu. Wnioskodawczyni nie wykonywała poleceń, działając bez nadzoru właściwego dla stosunku pracy, zwłaszcza że posiadała niemal wszystkie udziały w Spółce. Tym samym w istocie winna być traktowana jako pracodawca. O ile więc wnioskodawczyni wykonywała szereg czynności na rzecz Spółki, to nie mogły one zostać uznane za wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Oznacza to, że zawarta umowa o pracę nie jest właściwą formą prawną dla sprawowania funkcji członka zarządu w szczególności, gdy pozostaje on głównym udziałowcem spółki, a więc wykluczone jest istnienie podporządkowania pracowniczego. Co więcej, w momencie podpisywania spornej umowy o pracę wnioskodawczyni wiedziała, że jest w ciąży i od dnia 13 marca 2013 r. zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Ponadto sytuacja ekonomiczna Spółki I. nie uzasadniała zatrudnienia jej za wynagrodzeniem w kwocie 10.000 zł, co przekraczało przychody Spółki. Na tej podstawie Sądy orzekające uznały sporną umowę o pracę za pozorną (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jako mającą na celu jedynie zapewnienie wnioskodawczyni świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie faktyczne wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniosła wnioskodawczyni K. P., zaskarżając wyrok w całości. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w innym składzie, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do rozpoznania temu Sądowi w zmienionym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c. oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania.

W skardze zarzucono naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że ustawa wymaga od prezesa zarządu spółki podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 k.p.; 2) art. 22 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że skarżąca nie jest pracownikiem Spółki I. od dnia 4 lutego 2013 r., mimo zawarcia umowy o pracę; 3) art. 22 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że jedną z cech stosunku pracy, łączącego prezesa zarządu ze Spółką I. jest podporządkowanie kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób; 4) art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę z dnia 4 lutego 2013 r. była zawarta dla pozoru; 5) art. 203 k.s.h. przez błędną wykładnię, że „umowa o pracę, którą strony zawarły nie jest właściwą formą prawną dla sprawowania funkcji członka zarządu”.

W ocenie skarżącej, w sprawie „istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych, które wywołały rozbieżności w orzecznictwie sądów rozpoznających rzeczoną sprawę, polegające na wątpliwości jaka powstała w przedmiotowej sprawie, czy członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może świadczyć pracę na rzecz zarządzanej spółki też na podstawie umowy o pracę czy też na podstawie umowy cywilnoprawnej, gdy ubezpieczona nie była jedynym wspólnikiem spółki, zatem czy w spółkach kapitałowych dopuszczalne jest zatrudnianie członka zarządu na podstawie umowy o pracę”.

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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. na twierdzeniu o istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć (zob.: postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 31/18, LEX nr 2508113; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). Co więcej, powołanie się na tę przesłankę zakłada nie tylko wskazanie przepisu prawa i stwierdzenie, że - w ocenie skarżącego - wywołuje on wątpliwości. Konieczne jest również wykazanie, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, wyjaśnienie na czym one polegają, ich uzasadnienie, a także wskazanie rozbieżnych wariantów interpretacyjnych, z odwołaniem się do dotychczasowych poglądów orzecznictwa i dostępnego piśmiennictwa. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzowne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii interpretacyjnej (por.

postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 571/17, LEX nr 2497706; z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406, z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Jednocześnie powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319).

Na podstawie powyższych wywodów należy stwierdzić, że przedstawiona w skardze kasacyjnej „potrzeba wykładni przepisów prawnych” nie spełnia wymogów przewidzianych dla przesłanki przedsądu określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. dlatego, że skarżąca nie poddała analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, iż rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, jak też nie wskazała precyzyjnie, który jej zdaniem przepis wymaga rzekomo wykładni w związku z występującą rozbieżnością w orzecznictwie. Przeciwnie, zamiast wskazania rozbieżności na tle konkretnych wypowiedzi judykatury, powołała we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jednorodne w swej wymowie trzy wyroki Sądu Najwyższego, których tezy miałyby potwierdzać stanowisko skarżącej o dopuszczalności zatrudnienia członka zarządu w reżimie umowy o pracę przy zachowaniu tożsamości wykonywanych zadań i jego znacznej autonomii w zakresie podporządkowania, a którego to stanowiska *nota bene* Sady orzekające w sprawie nie kwestionują. Powołując się te wyroki skarżąca nie uwzględniła jednak stanów faktycznych, w których zostały one wydane. Tymczasem powołany w skardze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15 (LEX nr 2191456), który w tezie stwierdza, że „nie jest wyłączona możliwość wykonywania funkcji prezesa zarządu spółki z o.o. na podstawie faktycznie wykonywanej umowy o pracę, także wówczas gdy jego zakres czynności nie uległ diametralnym zmianom w stosunku do czynności wykonywanych w ramach poprzedniego stosunku organizacyjnego, zaś fakt że do zmiany zasad wykonywania pracy doszło w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, nie musi świadczyć o pozorności umowy o pracę, jeżeli praca była rzeczywiście wykonywana”, został wydany na tle

odmiennego stanu faktycznego od ustalonego w niniejszym postępowaniu. Otóż w sprawie będącej przedmiotem cytowanego przez skarżącą orzeczenia wspólniczka spółki z o.o., z którą pełnomocnik spółki podpisał umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu, posiadała jedynie 10% udziałów spółki. Natomiast według miarodajnych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, które wobec braku w podstawach skargi kasacyjnej jakichkolwiek zarzutów naruszenia przepisów postępowania, są wiążące dla Sądu Najwyższego na obecnym etapie postępowania (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skarżąca posiada 90% udziałów w Spółce, która zatrudniła ją jako pracownika na stanowisku prezesa zarządu, co oznacza, że skarżąca jest udziałowcem większościowym.

Wbrew twierdzeniom skargi o istnieniu rozbieżności w orzecznictwie, Sąd Najwyższy w swoich judykatach jednolicie przyjmuje, że wspólnik, który ma większościowe udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie świadczy pracy podporządkowanej, nie może korzystać z ubezpieczenia społecznego jako pracownik (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225, LEX nr 1043990 z glosą A. Piszczek i W. Szlawskiego, M.Prawn. 2012 nr 17, s. 941-946 oraz z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Co do zasady judykatura dopuszcza pracownicze zatrudnianie wspólników 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 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; z dnia 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 66; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, LEX nr 551026; z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007 nr 1, s. 35; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990), jednak, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, Sąd Najwyższy nie uznaje takiego zatrudnienia za zatrudnienie pracownicze (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767, z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990 czy z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783 z glosą K. Stępnickiej). W wyroku z dnia 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17 (LEX nr

24900052), Sąd Najwyższy uwypuklił, że przyjęcie koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Specyfiki tego podporządkowania należy poszukiwać przez pryzmat prawa pracy a nie prawa spółek, gdyż te ostatnie nie dotyczą nadzoru nad pracownikami spółki. Zatem odtworzenie mechanizmu, w jakim spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej, stanowi punkt wyjścia. W ten sposób ujawnia się silny wpływ okoliczności faktycznych, których wynik będzie przesądzający dla oceny, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej. Niemniej nie chodzi tu tylko o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, lecz o fakt czy taki podmiot istnieje, który te funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. W konsekwencji tam, gdzie 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.).

Warto w tym miejscu zauważyć, że w rozpoznawanej sprawie Sądy przyjęły, że ustalony w sprawie stan właścicielski wykluczał kumulację roli pracodawcy i pracownika, tj. pozostawanie przez skarżącą z samą sobą w stosunku pracy podporządkowanej w Spółce, będącej w 90% jej własnością. Oznacza to, że sporna umowa o pracę nie wykreowała stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., ponieważ był on pozbawiony konstytutywnych cech pracowniczego zatrudnienia (tj. cech podporządkowania), ze względu na zawarcie spornej umowy przez skarżącą w istocie z „samą sobą”. Wobec tego, „samozatrudnienie się” na podstawie umowy o pracę przez skarżącą w okresie ciąży zostało ocenione przez Sądy obu instancji jako zmierzające do obejścia prawa w celu nadużycia zawyżonych świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Wykreowany przez skarżącą stosunek pracy, pozbawiony w istocie konstrukcyjnych cech pracowniczego stosunku zatrudnienia, dyskwalifikował pracowniczego tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, dla

włączenia danej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; dnia 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13, LEX nr 1460954; dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905). Przepis art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. normuje, kiedy wykonywanie przez osobę fizyczną czynności na rzecz podmiotu prawa takiego jak spółka z ograniczoną odpowiedzialnością ma cechy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. O tym, czy strony umowy istotnie pozostawały w stosunku pracy i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania skargi, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.