

Sygn. akt III UK 82/19

POSTANOWIENIE

Dnia 5 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania B. R. M. , P. Sp. z o.o. w Ś.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w W.
o ubezpieczenia społeczne,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5
marca 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej odwołujących się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 2 sierpnia 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2018 r., oddalił apelację B. R. M. i P. Sp. z o.o. w Ś. od wyroku Sądu Okręgowego w Ś. z dnia 12 lutego 2018 r., oddalającego ich odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w W. z dnia 13 października 2017 r., ustalającej, że B. R. M. podlega ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność gospodarczą od dnia 22 lutego 2005 r.

W sprawie ustalono, że B. R. M. zawarła umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu ze spółką P. Sp. z o.o. w Ś., od początku jej istnienia, będąc jednocześnie jej współnikiem większościowym (99% udziałów), zaś M. N. posiadała 1%. Sądy ustaliły, że praca na stanowisku prezesa zarządu nie była świadczona w warunkach pracowniczego podporządkowania (odmówiły również postaci podporządkowania autonomicznego) i polegała w istocie na obrocie własnym

kapitałem i pobieraniu z tego kapitału wynagrodzenia. Okoliczności te wykluczyły możliwość uznania zatrudnienia B. R. M. w oparciu o stosunek pracy (art. 22 § 1 k.p.). Na tej podstawie Sąd Apelacyjny uznał, że dla celów ubezpieczeniowych, B. R. M. należy traktować jako wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, co oznacza, że ubezpieczeniu społecznemu podlega z tytułu prowadzonej działalności pozarolniczej (art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł pełnomocnik ubezpieczonej zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego: (-) art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych; (-) art. 22 k.p.; (-) art. 3 k.p.; oraz przepisów postępowania: (-) art. 365 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność, a nadto na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania: czy wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością posiadający 99%, a więc nieposiadający wszystkich udziałów, jest jednoosobowym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych? a jeżeli odpowiedź na to pytanie jest twierdząca, to jaką ilość udziałów w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością musi posiadać, aby nie być uznanym za jednoosobowego wspólnika spółki, o którym mowa w art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Wykazanie podnoszonej w skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) – jako przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania – wymagałoby przedstawienia tego, w czym wyraża się „oczywista zasadność” skargi oraz argumentacji wykazującej, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia

2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859). Podczas, gdy dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania – z uwagi na jej oczywistą zasadność w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. – niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawnej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły, czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364).

Sekwencja zdarzeń procesowych, jakie miały miejsce w przedmiotowej sprawie, nie przekonuje na rzecz poglądu prezentowanego przez autorkę skargi kasacyjnej.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne będące pracownikami. Z kolei art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej przewiduje, że ubezpieczeniu takiemu podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Nie budzi też wątpliwości status pracownika (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej) oraz katalog podmiotów uznawanych za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność (między innymi wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stosownie do art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej). Powyższy przepis został wprowadzony od dnia 1 stycznia 2003 r. mocą ustawy z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 241, poz. 2074 ze zm.), a jego celem było rozszerzenie obowiązku ubezpieczenia społecznego w przypadku wspólników jednoosobowych spółek z o.o., aby nie musieli oni w celu objęcia ubezpieczeniem zawierać umów z własną spółką. W związku z powyższym obowiązek ubezpieczenia wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. powiązany jest jedynie z posiadaniem przez niego

takiego statusu prawnego, a nie z prowadzeniem działalności gospodarczej. Potwierdzeniem powyższego poglądu będą argumenty szeroko przedstawione w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 r. (I UZP 4/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 304) dotyczącej wspólników spółek osobowych, którzy również są objęci obowiązkiem ubezpieczenia społecznego na mocy art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej. W powyższym zakresie Sąd Najwyższy przyjął, że objęcie ich ubezpieczeniem społecznym nastąpiło w drodze zabiegu włączającego ich działalność do zbiorczego tytułu „działalności pozarolniczej”, z wyłączeniem z zakresu regulowanego art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy systemowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., II UK 271/10, LEX nr 817528).

Nie ulega też wątpliwości, że problem zatrudnienia się właścicieli (współwłaścicieli) spółek jest od dawna kontestowany w judykaturze. Także doktryna omawia dane zagadnienie (zob. Z. Kubot: *Formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, *Acta Universitatis Wratislaviensis*, No 1770, CCXLII, Wrocław 1995 r. oraz *Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych*, *PiZS* z 1995 r. nr 1, str. 35; M. Giaro, *Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik „per facta concludentia”*, *PiZS* 2010 r. nr 9, str. 9).

Paradygmat tego zagadnienia oscyluje wokół tak zwanych właściwości świadczenia pracy, czyli cech wydobytych z istoty zatrudnienia. Zakłada on, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania odpłatnej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.). Krótko mówiąc, zatrudniony wykonuje pracę na rzecz innej osoby. Przy tej okazji można też wspomnieć o przyjętym przez ustawodawcę modelu pracodawcy (art. 3 k.p.), który opiera się na profilu zarządczym podmiotu zatrudniającego i przeciwstawia się modelowi właścicielskiemu.

Z samego faktu, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3¹ § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki „kierownictwa pracodawcy” (art. 22 § 1 k.p.). Problem ten był analizowany w odniesieniu do pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółki. W orzecznictwie zwrócono już uwagę, że zakresem tego „kierownictwa” w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu 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). Element podporządkowania w praktyce realizuje się przez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet, ryczałtów z tytułu podróży służbowych. Także wydanie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania mieści się także w strefie uprawnień kierowniczych pracodawcy (zob. H. Lewandowski: Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy, Warszawa 1997, s. 18). Pojęcie podporządkowania ewoluuje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeżeli dotyka stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością i decyzyjnością. Stąd, obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe, lecz także organizacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582).

W przypadku próby łączenia statusu członka zarządu 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. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67).

O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje zatem 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. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu „pracy” jako stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412). Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Podsumowując, 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. Zwykle powinno dojść do jego spersonifikowania, a pomocny w tym zakresie jest art. 3¹ § 1 k.p. Organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854). Specyfika prawa pracy pozwala, by na przestrzeni kilku lat ocenić, czy takie działania „pracodawcy” względem pracownika były podejmowane. Zwykle wystarczającym materiałem w tej mierze będą dokumenty z akt osobowych, które odzwierciedlają historię zatrudnienia. Chodzi o dokonywanie jednostronnych czynności zatrudniającego (podwyższenie wynagrodzenia, stosowanie kar porządkowych, skierowania na badania lekarskie), czy też akceptujących wnioski pracownika (urlopy wypoczynkowe, zwolnienia od pracy, w tym z tytułu niezdolności do pracy). Z zgromadzonego materiału dowodowego nie wypływają natomiast wymienione okoliczności.

W odniesieniu do poglądów judykatury na tle możliwości pracowniczego ubezpieczenia społecznego, warto podkreślić, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2018 r., II UK 10/17, LEX nr 2490052; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP z 2011 r. nr 19-20, poz. 258 z glosą M. Giaro: Pracowniczy status członka zarządu – jedyne go wspólnika spółki, PiZS z 2011 r. nr 10, str. 38-40). Z kolei w literaturze wyrażono pogląd przeciwny (zob. T. Duraj: Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem - członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o. - część II, PiZS 2000, nr 12, str. 16). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09 (OSP 2012 nr 1, poz. 8) przyjęto, że większościowy udziałowiec dwuosobowej spółki z o.o., będący jej jednoosobowym zarządem, mający 99 spośród 100 udziałów tej spółki, nie może być uznany za jej pracownika, między innymi dlatego, że prowadzi to do „sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc jej kompleksowej obsłudze, 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. 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, (red.) L. Florek i Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011 r.).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11 (LEX nr 1043990) przyjął, że jedyny lub niemal jedyny wspólnik spółki z o.o. nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1291783).

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie

może przyczynić się do rozwoju prawa. Argumenty świadczące o braku takowego, zostały przedstawione w części uzasadnienia odnoszącego się do braku występowania w sprawie przesłanki oczywistości skargi kasacyjnej.

Suma powyższych uwag obliguje do odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 398²¹ k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c.