

POSTANOWIENIE

Dnia 19 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z odwołania Y. P. i T. sp. z o.o. w W.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19
czerwca 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w
Rzeszowie
z dnia 27 kwietnia 2023 r., sygn. akt III AUa 132/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie na rzecz odwołujących się Y. P. i T. Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie wyrokiem z 27 kwietnia 2023 r. (III AUa 132/22) zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z 6 października 2021 r.

(IV U 86/20) oraz poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie z 16 września 2019 r. (290-4/2019) w ten sposób, że stwierdził, że Y. P. podlega w okresie od 15 stycznia 2019 r. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek T. Sp. z o.o. w W. z siedzibą w R..

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny.

Decyzją z 16 września 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie stwierdził, że Y. P. jako pracownik u płatnika składek T. Sp. z o.o. (dalej jako Spółka) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 15 stycznia 2019 r. Na uzasadnienie swego stanowiska organ rentowy wskazał, że umowa o pracę zawarta przez Y. P. z płatnikiem składek jest nieważna z uwagi na naruszenie zasad reprezentacji w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością przy jej zawieraniu. Skutkiem niezachowania właściwej reprezentacji po stronie Spółki, jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności prawnej, a taka czynność nie wywołuje żadnych skutków prawnych zamierzonych przez strony. Wspólnikami Spółki są bowiem Y. P. i I. I., którzy posiadają w niej po 50% udziałów. Y. P. jest prezesem zarządu Spółki, a I. I. jest członkiem zarządu. W Spółce nie powołano Rady Nadzorczej. Umowę o pracę z Y. P. zawarł I. I. bez wskazania na pełnomocnictwo, które uprawnia go do takiej czynności. W ocenie ZUS art. 210 § 1 k.s.h. jednoznacznie określa podmioty uprawnione do reprezentacji Spółki w umowach zawieranych z członkami jej zarządu - rada nadzorcza i pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Skutkiem zaś niezastosowania zasad określonych w tym przepisie jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności. Dodano też, że Y. P. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 15 stycznia 2019 r. tj. krótko przed urodzeniem dziecka (2 czerwca 2019 r.), przed zatrudnieniem u płatnika nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Zdaniem ZUS powyższe okoliczności świadczą o tym, że celem zawartej umowy o pracę było uzyskanie przez Y. P. tytułu do ubezpieczeń społecznych. Taka zaś umowa z mocy art. 58 § 1 k.c. i art. 83 § 1 k.c. jest nieważna.

Y. P. i płatnik odwołali się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę przez stwierdzenie, iż Y. P. jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowym

ubezpieceniom społecznym w okresie objętym decyzją. W odwołaniu zarzucono naruszenie 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej jako ustawa systemowa) przez stwierdzenie, że stosunek prawny łączący ww. nie nosi cech stosunku pracy, co wyłącza Y. P. z ubezpieczeń społecznych, naruszenie art. 22 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe przyjęcie, że jedną z cech stosunku pracy łączącego prezesa zarządu ze Spółką jest jego podporządkowanie kierownictwu pracodawcy rozumianego w tradycyjny sposób, naruszenie art. 11 k.p. w sytuacji, gdy skuteczne nawiązanie stosunku pracy nie wymaga zawarcia umowy w formie pisemnej, a dopuszczalne jest nawiązanie tego stosunku poprzez czynności faktyczne. Wskazywano też na naruszenie art. 58 k.c. i 83 k.c. oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. W uzasadnieniu odwołania podniesiono, że okoliczność, iż zawarcie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem warunków art. 210 k.s.h. nie ma istotnego znaczenia, albowiem kluczowe jest złożenie przez strony zgodnych oświadczeń woli oraz powstanie pomiędzy nimi takiego stosunku prawnego, który wypełnia niezbędne przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunek pracy.

Wyrokiem z 6 października 2021 r. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie, a także zasądził solidarnie od Y. P. i T. sp. z o.o. z siedzibą w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd I instancji wskazał, że spornym pozostawało ustalenie czy Y. P. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w Spółce. Zdaniem Sądu I instancji, przede wszystkim w myśl art. 210 k.s.h. wadliwa była reprezentacja Spółki przy zawieraniu umowy o pracę z Y. P. - prezesem zarządu. W Spółce nie powołano rady nadzorczej, nie ustanowiono też pełnomocnika do zawarcia z powódką umowy o pracę, co powoduje, iż umowa o pracę była bezwzględnie nieważna. Niemniej jednak pomimo nieważności zawartej umowy o pracę, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy. W toku prowadzonego postępowania Sąd I instancji ustalił, że Spółka została utworzona w marcu 2018 roku, prowadzi sprzedaż monet kolekcjonerskich głównie drogą internetową, a kontakty z klientami zawierane są online, mailowo lub telefonicznie. Jej współnikami są Y. P. i I. I., którzy posiadają w Spółce po 1/2 udziałów. Spółka posiada dwuosobowy zarząd, w

skład którego wchodzi Y. P. jako Prezes Zarządu oraz I. I. jako członek zarządu. W Spółce nie powołano rady nadzorczej. 15 stycznia 2019 r. Spółka, reprezentowana przez członka zarządu I. I. zawarła z Y. P. umowę o pracę na czas określony do 28 czerwca 2019 r., zatrudniając Y. P. na stanowisku Prezesa Zarządu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 5000 zł brutto miesięcznie. Aneks z 15 kwietnia 2019 r. zmieniono postanowienie dotyczące czasu trwania umowy, stwierdzając, że umowa o pracę zostaje zawarta na czas nieokreślony. Do obowiązków Y. P. z wykształcenia finansistki, należeć miało kierowanie finansami Spółki, rozliczanie operacji handlowych, wysyłka zamówień, opracowanie polityki marketingowej, negocjacje z klientami i reprezentowanie Spółki. Y. P. w Polsce mieszka od kwietnia 2019 r. Jej współnik I. I. nie ma miejsca stałego pobytu w Polsce, komunikował się z dostawcami i klientami przez Internet. Do jego zadań należało zarządzanie i obsługa platformy handlu elektronicznego, obsługa zamówień i zwrotów, analiza stanu zapasów i monitorowanie magazynu, poszukiwanie nowych rynków sprzedaży, kontakt z dostawcami i klientami. Raz w tygodniu wspólnicy drogą elektroniczną odbywali spotkania, na których omawiali sprawy przedsiębiorstwa, zadania zrealizowane i takie, które miały być dopiero zrealizowane, określali plan na kolejny tydzień, podejmowali wspólne decyzje dotyczące działalności Spółki. Raz w miesiącu I. I. przyjeżdżał do Polski. Poza tym wspólnicy kontaktowali się mailowo i telefonicznie. Zawierając umowę o pracę Y. P. była w czwartym miesiącu ciąży, a 2 czerwca 2019 r. urodziła dziecko. Z danych zawartych w systemie informatycznym ZUS wynika, że została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia w wymiarze pełnego na podstawie umowy o pracę zawartej od 15 stycznia 2019 r. z płatnikiem T. Sp. z o.o. Płatnik składek złożył imienne raporty miesięczne za miesiące: styczeń 2019 r. z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 0,00 zł, za luty 2019 r. - 7 954,55 zł, od marca 2019 r. do maja 2019 r. - 5 000 zł, za czerwiec 2019 r. - 166,67 zł, od lipca 2019 r. do sierpnia 2019 r. - 0.00 zł.

W styczniu 2019 r. w Spółce została również zatrudniona jako pracownik biurowy na 1/5 etatu, H. H.. Pracowała w niej do sierpnia 2019 r. Oboje wspólnicy określali zadania do wykonania i wskazywali sposób ich realizacji. H. H. po odejściu

ze Spółki założyła Biuro Księgowe, które podjęło współpracę ze Spółką, prowadząc jej sprawy księgowe. Od czerwca 2019 r. na umowę zlecenia została zatrudniona w Spółce Y. I.. Przejęła ona wykonywanie czynności magazynowych za nieobecną wnioskodawczynię. Część obowiązków związanych z przygotowaniem dokumentów celnych, raportów sprzedażowych, ustalanie cen towarów przejął I. I.. W zakresie ustalenia okoliczności świadczenia pracy i rodzaju pracy przez wnioskodawczynię Sąd I instancji oparł się na zeznaniach wnioskodawczyny Y. P., świadka I. I., świadka H. H.. Sąd I instancji nie znalazł podstaw, aby odmówić autentyczności i prawdziwości zeznaniom Y. P. odnośnie okoliczności utworzenia Spółki i obowiązkach, jakie miały spoczywać na wnioskodawczynie, są one jasne i rzeczowe. Korelują też z twierdzeniami świadka I. I. - drugiego ze wspólników, które Sąd również uznał za wiarygodne oraz zeznaniami świadka H. H.. Ww. przedstawili też podział obowiązków wspólników w Spółce, jak również zasady wzajemnej współpracy.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w zatrudnieniu wnioskodawczyny nie sposób dopatrzeć się elementu podporządkowania pracodawcy, nawet tzw. „autonomicznym”, które jest charakterystyczne dla stanowisk kierowniczych. Nie można w sposób jednoznaczny ustalić, kto byłby przełożonym Y. P., nie może to być drugi członek zarządu, gdyż w ramach zarządu obowiązuje zasada równości jej członków. Nadzór nad pracą wnioskodawczyny nie mógł być również dokonywany ze strony zgromadzenia wspólników spółki, jest ona bowiem jednym z dwojga wspólników i posiada połowę udziałów w spółce, podobnie jak drugi ze wspólników - co wyklucza efektywną kontrolę i kierownictwo w ramach podporządkowania pracowniczego. Status pracownika zdominowany został przez status właścicielski, więc ta odpowiedzialność, podległość pracownicza jest iluzoryczna. Szczególna sytuacja dotyczy członka zarządu, który dysponuje udziałem kapitałowym, a w szczególności, gdy ten udział - tak jak w niniejszej sprawie - jest znaczny.

Wnioskodawczynie była prezesem zarządu Spółki, była też jedynym obecnym w Polsce, gdzie Spółka miała swoją siedzibę, wspólnikiem. Zdaniem Sądu Okręgowego twierdzeniom o istnieniu pracowniczego podporządkowania wnioskodawczyny zgromadzeniu wspólników przeczą zarówno zeznania I. I., jak i świadka H. H.. Sąd orzekający w pełni podzielił wyrażone w dotychczasowej

judykaturze poglądy, że czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.). W niniejszej sprawie odwołanie się zatem do obu regulacji nie jest konstrukcją właściwą, gdyż wskazane przepisy zawierają dwie wyłączające się wzajemnie podstawy uznania nieważności czynności prawnej. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił złożone w niniejszej sprawie odwołanie Y. P. i Spółki.

Od powyższego wyroku apelację wniosła wnioskodawczyni i T. sp. z o.o. zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., art. 22 § 1 k.p., art. 227 § 1 k.s.h. w zw. z art. 245 k.s.h., art. 231 § 3 k.s.h. w zw. z art. 244 k.s.h., art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej. W uzasadnieniu wnioskodawczyni i Spółka zarzucili między innymi, że Y. P. świadczyła pracę w systemie zadaniowym, realizowane przez nią zadania były ustalane na cotygodniowych zebraniach z drugim wspólnikiem, które odbywały się drogą elektroniczną. Ponadto I. I. co miesiąc przyjeżdżał do Polski i osobiście spotykał się z wnioskodawczynią, dzięki czemu miał możliwość weryfikacji wykonywanej przez nią pracy. Oprócz tego jako członek zarządu, Y. P. podlegała także corocznej ocenie przez Zgromadzenie Wspólników, które na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników podejmowało uchwałę o udzieleniu bądź nieudzieleniu Y. P. absolutorium z wykonania obowiązków członka zarządu (art. 231 § 2 pkt 3 k.s.h.). Y. P. była każdorazowo wyłączona od głosowania nad uchwałą o udzieleniu jej jako członkowi zarządu absolutorium, co potwierdzają dowody z dokumentów w postaci protokołu ZZW z dnia 11 czerwca 2019 r. (Uchwała nr 4), protokołu ZZW z dnia 16.06.2020 r., (Uchwała nr 4). Powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka I. I.. W związku z urodzeniem dziecka, obowiązki Y. P. musiał przejąć częściowo I. I., w części Y. I.. Nadto część obowiązków została przekazana H. H. w ramach prowadzonego przez nią biura rachunkowego. Wnioskodawczyni nie mogła podejmować kluczowych decyzji samodzielnie, gdyż podjęcie decyzji wymagało zgody obu wspólników spółki, wykonywane zaś czynności przez wnioskodawczynię podlegały zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Wspólników. Zdaniem apelujących aktualne orzecznictwo sądów wskazuje, 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, a tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wnioś o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

Sąd Apelacyjny podniósł, że apelacja jest uzasadniona, a wniesiony przez wnioskodawców środek zaskarżenia skutkuje koniecznością wydania wyroku reformatoryjnego, albowiem podniesione w nim zarzuty okazały się uzasadnione. W ocenie Sądu II instancji zarzuty apelacyjne naruszenia przepisów prawa procesowego, w tym w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. okazały się być uzasadnionymi. W przypadku niniejszej sprawy w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji przeprowadził wystarczające do wymagań rozpatrywanej sprawy postępowanie dowodowe, nie mniej jednak niewątpliwie przy wydawaniu orzeczenia pominął ujawnione w toku postępowania dowody wskazujące na istnienie pomiędzy Y. P. a T. sp. z o.o. stosunku pracowniczego.

Mimo skrupulatnego i obszernego uzasadnienia Sądu Okręgowego warto przypomnieć, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Stosownie do treści art. 11 ust. 1 powyższej ustawy pracownicy podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a z mocy art. 12 ust. 1 obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Należy pamiętać, że umowa wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że

ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 k.c. to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodu, że strony poprzez zawarcie pozornej umowy zmierzały do obejścia prawa. Sąd I instancji umożliwił stronom wskazanie dowodów, z których wywodziły skutki prawne, że sam fakt naruszenia postanowień art. 210 k.s.h. - nieustanowienia pełnomocnika do zawarcia z powódką umowy o pracę i wywołana tym nieważność zawartej umowy o pracę, nie powoduje braku możliwości nawiązania przez strony umownego ważnego stosunku pracy przez dopuszczenie Y. P. do wykonywania pracy w Spółce.

Sąd Apelacyjny w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 27 stycznia 2022 r. (III USKP 137/21), że „Status pracowniczy osoby sprawującej funkcję organu zarządzającego pracodawcy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) w aspekcie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym nie wynika ze spełniania wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu takiej osoby do kategorii pracowników, mimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób (art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1; art. 8 ust. 1; art. 11 ust. 1; art. 12 ust. 1; art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). Pracownicy mogą zakładać spółki kapitałowe i odwrotnie, założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej jej wspólnika, który może być również w jej zarządzie. Własność wkładu (udziału) kapitałowego w spółce nie kłóci się z jednoczesną pracą w tej spółce. Wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może wykonywać pracownicze zatrudnienie w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej. Podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają co do zasady z wykonywania pracy (zatrudnienia), a nie z samego udziału kapitałowego w spółce. Przy niekwestionowanym wykonywaniu pracy, trudno byłoby uznać, że umowa o pracę na stanowisku członka zarządu spółki nie stanowi podstawy ubezpieczenia społecznego. Zwłaszcza, że z mocy ustawy systemowej z ubezpieczenia społecznego korzysta jedyny lub dominujący wspólnik spółki z ograniczoną

odpowiedzialnością (art. 8 ust. 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej). Nie można więc przyjąć, że wspólnicy wieloosobowej (także dwuosobowej) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - którym takie ubezpieczenie z mocy ustawy już nie przysługuje - mieliby być pozbawieni ubezpieczeń społecznych wynikających z zatrudnienia pracowniczego.

Sąd Apelacyjny podniósł, że każdorazowo należy badać, w jakiej mierze członek zarządu mający jednocześnie w niej znaczny udział kapitałowy może wpływać na wolę organu tej spółki. W takim wypadku należy ustalić, kto i jaki organ był właściwy do udzielania mu poleceń i kontrolowania ich wykonywania. W razie, gdyby okazało się, że możliwość wywierania wpływu przez takiego członka zarządu na organ nie była nieistotna, należy stwierdzić brak stosunku pracy (tak między innymi Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku *Holterman Ferho Exploitatie i in.*, C-47/14, pkt 47). W ocenie Sądu Apelacyjnego dokonane ustalenia i zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwalają jednak uznać, że wnioskodawczyni w spornym okresie wykonywała niewątpliwie istotną dla spółki, wyodrębnioną pracę na kierowniczym stanowisku, wymagającym wiedzy merytorycznej z zakresu finansów oraz wiedzy o spółce, na rzecz spółki w ramach stosunku pracy. Jej zadania i zadania I. I. były wyraźnie wyodrębnione. Słusznie apelujący zarzucają, że podległość wobec pracodawcy wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków określonych w Kodeksie spółek handlowych ciążących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu. Praca Y. P. wykonywana była w imieniu i na rachunek Spółki, wynagrodzenie wypłacane było z kapitału Spółki. Realizowane przez Y. P. czynności były ustalane na cotygodniowych zebraniach drogą elektroniczną z I. I., który przyjeżdżał do Polski, weryfikując wykonywaną przez wnioskodawczynię pracę. Y. P. podlegała także corocznej ocenie przez Zgromadzenie Wspólników, które na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników podejmowało uchwałę o udzieleniu bądź nieudzieleniu absolutorium z wykonania obowiązków członka zarządu (art. 231 § 2 pkt 3 k.s.h.), znajduje potwierdzenie w dokumentach i zeznaniach świadka I. I..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy nie uwzględnił tego, że świadkowie I. I. i H. H. w zeznaniach, które Sąd ten uznał za wiarygodne, potwierdzili wyodrębniony charakter pracy wnioskodawczyni oraz że w Spółce

obowiązywał rozdział czynności polegających na zarządzaniu spółką i marketingiem. Między innymi świadek I. I. zeznał, że Zgromadzenie Wspólników podejmowało uchwałę o udzieleniu bądź nieudzieleniu absolutorium z wykonania obowiązków członka zarządu, a każdorazowo Y. P. była wyłączana od głosowania nad uchwałą. Zadania dla Y. P. były określane cotygodniowo w formie zebrania za pomocą G., S., codziennie była komunikacja przez email, telefonicznie, dzięki czemu była możliwość weryfikacji wykonywanej przez nią pracy. Co istotne, zadania wnioskodawczynie podczas jej nieobecności zostały rozdzielone i tak świadek H. H. zeznała, że czynności związane z finansami przejęło biuro księgowe, I. I. przejął kontakty z klientami, przy czym główna sprzedaż jest poza granicami Polski, firma działa głównie przez Internet, lub telefonicznie. Klienci pochodzą z Chin, USA, Kanady, Tajlandii. Y. P. wróciła do pracy na 1/2 etatu od połowy listopada 2019 r. Pracę głównie wykonuje online i jeździ do P.. Wszystkie decyzje wspólnicy podejmują online. O godzinie 9 rano co poniedziałek wspólnicy kontaktują się ze sobą. W trakcie nieobecności wnioskodawczynie Y. I. przejęła wykonywanie czynności magazynowych. I. I. przejął zaś czynności związane z przygotowaniem dokumentów celnych, raportów sprzedażowych, ustalaniem cen towarów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ulega też wątpliwości realna potrzeba utworzenia i istnienia stanowiska zajmowanego przez Y. P.. W odniesieniu do ww. sprawowanego nadzoru warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2010 r. (II UK 33/10, LEX nr 598436), w którym stwierdzono: To, 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.). 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. Nadto w prawie spółek (k.s.h.) nie ma innych standardów takiego podporządkowania niż przyjmowane (określane) na gruncie prawa pracy.

Standardów podporządkowania pracowniczego nie należy zatem poszukiwać, a już na pewno w pierwszej kolejności, w prawie spółek. Podporządkowanie pracownicze tzw. „autonomiczne” również nie zostało określone

na podstawie prawa spółek. W ocenie czy zachodzi podporządkowanie pracownika pracodawcy, nie należy zakładać, że sprawdza się ono tylko wtedy, gdy istnieją przeciwne interesy pracownika i pracodawcy (spółki). Pracownicy mogą zakładać spółki kapitałowe i odwrotnie, założenie spółki nie wyklucza zatrudnienia w niej jej wspólnika, który może być również w jej zarządzie. Własność wkładu (udziału) kapitałowego w spółce nie kłóci się z jednoczesną pracą w tej spółce (można tu doszukiwać się określonego podobieństwa do spółdzielni pracy). Rozdzielić należy jedynie prawo pracy od prawa spółek, a przede wszystkim standardów podporządkowania pracodawcy nie należy poszukiwać na gruncie tego ostatniego. Nie można wszak stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej.

W niniejszej sprawie Sąd odwoławczy podzielił stanowisko wyrażone w cytowanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r. (I UK 162/08), że „nie może być tak, że wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkom świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby, jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej”. Tym samym zarzut pozwanego, że o braku możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ma świadczyć okoliczność, że podpisując w dniu 15 stycznia 2019 r. umowę o pracę ze Spółką Y. P. była w czwartym miesiącu ciąży, a drugi wspólnik i członek zarządu I. I. nie zawarł ze Spółką umowy o pracę, są nietrafione.

Zawierając umowę o pracę, strony kierują się przecież różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu czynności prawnej. Przede wszystkim jednak należy pamiętać, że choć według art. 11 k.p. dla nawiązania stosunku pracy niezbędnymi, a według art. 26 k.p. wystarczającymi dla zawarcia umowy o pracę są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to w wyniku tej tylko czynności prawnej nie jest możliwe objęcie ubezpieczeniem i nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia. Stąd też nieważność umowy o pracę

nie ma znaczenia prawnego w stosunkach ubezpieczenia społecznego, gdyż w tych stosunkach prawną doniosłość ma dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia pracowniczego osoby, która może być uznana za podmiot tego ubezpieczenia, dlatego, że świadczy pracę i przez to przypisuje się jej cechy „zatrudnionego pracownika” w świetle orzecznictwa. Trzeba podkreślić, że uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych jako cel towarzyszący zawarciu umowy o pracę nie jest naganny, a wręcz przeciwnie jest naturalnym dążeniem ubezpieczonej spodziewającej się dziecka i stosownej ochrony ubezpieczeniowej. Pozwany nie może dokonywać weryfikacji podporządkowania pracowniczego Y. P. przez pryzmat jej ciąży. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania w świetle judykatury. Także zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia.

Podstawy ubezpieczenia społecznego wynikają generalnie z wykonywania pracy (zatrudnienia), a nie z samego udziału kapitałowego w spółce. Jak już wyżej wskazano, w dotychczasowej judykaturze dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu. Dozwolone jest także zatrudnienie wspólników dwuosobowej spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, gdy z ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego, na podstawie którego wspólnik wykonywał czynności na rzecz spółki, wynikało, 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. Z kolei dopuszczalność zatrudnienia pracowniczego wspólników w dwuosobowej spółce z o.o. na stanowiskach specjalistycznych motywowana jest tym, że znajomość spraw spółki, potencjał intelektualny, doświadczenie, związanie kapitałowe predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie należałoby zatrudnić osobę trzecią.

Sąd Apelacyjny uznał wydane w sprawie rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego za błędne co do braku spełnienia przez Y. P. przesłanek do objęcia jej żądanym ubezpieczeniem. Konsekwencją powyższego było uznanie zasadności wniesionej apelacji wobec dowiedzenia słuszności sformułowanych w niej zarzutów i zmiana zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie z 16 września 2019 r. w ten sposób, że stwierdzono, że Y. P. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek T. sp. z o.o. w spornym okresie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł organ rentowy - z uwagi na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Oczywista zasadność skargi kasacyjnej polega na uznaniu przez Sąd pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych wspólnika spółki z o.o. (50% udziałów), który pozostając jednocześnie jednym z dwóch członków zarządu Spółki, zawarł z tą Spółką umowę o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu, podczas gdy dysponowana przez niego wielkość (50%) udziałów wystarcza do blokowania wymagających większości udziałów, czyli w każdym przypadku zgody takiego wspólnika-członka zarządu, do podjęcia uchwał wspólników mogących kształtować podległość pracowniczą takiego wspólnika-członka zarządu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego znaczenie dla ustalenia istnienia pracowniczego zatrudnienia i wynikającego z niego tytułu do ubezpieczeń społecznych ma jedynie ustalenie, że aktywność pracownicza odnośnego wspólnika zogniskowana była na pracy w zakresie powierzonego stanowiska Prezesa Zarządu, zaś bez prawnego i realnego znaczenia pozostaje udział kapitałowy wspólnika w Spółce, moc blokowania uchwał Spółki mogących

niekorzystnie oddziaływać na istnienie jego stosunku pracy lub reguły kształtowania podległości pracowniczej, jak też bez znaczenia pozostaje uczestnictwo wspólnika w organie zarządzającym.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia:

I. przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie: art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie przez Sąd Apelacyjny błędnego wniosku (sprzecznie też z wnioskami wyprowadzonymi przez Sąd Okręgowy w Rzeszowie, w jego uzasadnieniu) w odniesieniu do istotnych elementów podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia, w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, a to:

- wyprowadzenie z (pisemnych) zeznań świadka I. I. (drugiego członka zarządu) wniosku, że Y. P. wykonywała pracę „autonomicznie” podporządkowaną Spółce, mimo że I. I. zeznał, że na stałe przebywał na Ukrainie (gdy Y. P. stale pełniła funkcję członka zarządu w siedzibie Spółki w Polsce), spotkania odbywał z Y. P. co tydzień drogą elektroniczną, określali (czyli - wspólnie) zadania dla niej na kolejny tydzień oraz podejmowali wspólnie decyzje dotyczące działalności Spółki, a także wyjaśnił, że jako członkowie zarządu nie musieli się kontrolować, w jaki sposób pracownik spędza czas w godzinach pracy czy prowadzić ewidencji - co w sposób jasny powinno prowadzić do wniosków, że:

- nie ukształtowano żadnego podporządkowania czy reguł podległości lub władczego rozliczania Y. P. z jej obowiązków jako pracownika (Prezesa Zarządu) przez Spółkę,

- weryfikacja wykonywanej przez Y. P. pracy była iluzoryczna - ocena realizacji zobowiązań i zadań następowała zbiorowo przez obydwu członków zarządu-wspólników (w tym Y. P.), czyli bez koniecznego elementu władztwa pracowniczego i możliwości zastosowania środków oddziaływania lub dyscyplinowania pracowniczego wobec Y. P.;

- wyprowadzenia z materiału dowodowego sprawy (zeznań świadków) wniosku o „autonomicznym” podporządkowaniu Prezesa Zarządu Y. P. Spółce, w tym wyprowadzenie z zeznań świadka I. I. (drugiego członka zarządu) wniosku, że skoro Y. P. na Zgromadzeniu Wspólników wyłączała się z uchwał o udzieleniu bądź

nieudzieleniu jej absolutorium z wykonania obowiązków członka zarządu, bądź każdorazowo była wyłączana, to miało to dowodzić jej podporządkowaniu pracowniczemu, mimo że:

1) w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy (np. Prezesa Zarządu) podległość wobec pracodawcy (Spółki) wyrażać się musi respektowaniem niezależnych od (woli i decydującego wpływu) zarządzającego uchwał wspólników i wypełnienia obowiązków z płynących z k.s.h., podczas gdy w przypadku Y. P. będącej 50% wspólnikiem każda uchwała wspólników (wymagająca większości głosów) oznaczałaby kształtowanie przez nią (jako decydującego wspólnika) uchwał dla samej siebie, co jest jawnie sprzeczne z istotą podporządkowania (jest bowiem przejawem onnipotencji w Spółce);

2) co do tego, czy Y. P. uczestniczyła w głosowaniu w przedmiocie udzielenia jej absolutorium, decydowała ona sama, nie zaś Spółka jako jej pracodawca lub drugi wspólnik ani nie wynikało to z mocy przepisu prawa;

3) udzielenie albo nieudzielenie Y. P. absolutorium nie miało żadnego znaczenia w odniesieniu do nieskrępowanej możliwości zablokowania przez Y. P. (jako wspólnika o wielkości 50% udziałów) swoim głosem przeciwnym każdej uchwały wymagającej większości głosów wspólników i mogącej podejmować środki ją dyscyplinujące (jako pracownika), w tym powołanie pełnomocnika do rozwiązania z nią umowy o pracę (w trybie art. 210 § 1 k.s.h.);

II. prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie:

- art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, a ponadto art. 22 k.p. w związku z art. 210 § 1 k.s.h. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na wadliwej rekonstrukcji relacji podległości pracowniczej przejawiającej się w nadzorze pracodawcy (s. 13 uzasadnienia) oraz podporządkowaniu „autonomicznym” pracownika (s. 14-17 uzasadnienia), podczas gdy:

1) opisana relacja nadrzędności pracodawcy zawiera w sobie zdecydowanie szersze spektrum form oddziaływania, takich jak: w sferze wykonywania pracy, oceny jakości pracy, wydawania poleceń służbowych i kierowania procesem pracy, nadawania priorytetów lub kolejności realizacji zadań

przez pracownika oraz rozliczania z jakości i terminowości pracy, dyscyplinowania, a nawet zwolnienia z pracy, co w sprawie nie miało lub nie mogło mieć miejsca (brak przesłanek do cech konstruktywnych stosunku pracy);

2) relacja nadzoru i podporządkowania nie mogła zaistnieć pomiędzy Spółką a Y. P. (brak cech konstruktywnych stosunku pracy); Y. P. jako Prezes Zarządu i wspólnik dysponowała wielkością (50%) udziałów wystarczającą do blokowania (wymagających większości udziałów - czyli w każdym przypadku zgody takiego wspólnika-członka zarządu, do podjęcia) każdej uchwały wspólników mogących kształtować podległość pracowniczą takiego wspólnika-członka zarządu albo do wiążącego wpływu ustalania dla siebie swojej iluzorycznej podległości „pracowniczej” Spółce, włączając w to udaremnianie zastosowania typowego dla stosunku pracy uprawnienia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przez spółkę (np. przez sprzeciwienie się uchwale w trybie art. 210 § 1 k.s.h. o powołaniu pełnomocnika do rozwiązania umowy o pracę); innymi słowy nie ma podstawy prawnej do subsumpcji, że taki Prezes Zarządu-(50%)wspólnik-pracownik jednocześnie miałby podlegać samemu sobie, w osobliwej triadzie funkcji: 50% wspólnik - członek zarządu - pracownik).

W odpowiedzi strona powodowa wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; w wypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania powinno być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują wątpliwości interpretacyjne, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas niebędących przedmiotem rozważań

przez Sąd Najwyższy, w końcu wyeliminowaniem rozstrzygnięć oczywiście i rażąco wadliwych (postanowienia Sądu Najwyższego z: 9 listopada 2021 r., I USK 293/21, LEX nr 3273564; 2 listopada 2022 r., I CSK 1242/22, LEX nr 3519015).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a uzasadnienie wniosku powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście - biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria - istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2024 r., II USK 330/23, LEX nr 3714336).

Jak już wspomniano, wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lipca 2021 r., I USK 226/21, LEX nr 3392577). 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. Stąd podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2020 r., I PK 123/19, LEX nr 3213542).

Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko powołane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy

kasacyjne i ich uzasadnienie, zaś cel wymagania przewidzianego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. może być osiągnięty jedynie przez powołanie i uzasadnienie przez skarżącego istnienia przesłanek o charakterze publicznoprawnym. W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego z: 13 grudnia 2023 r., I PSK 66/23, LEX nr 3645279, 7 lutego 2024 r., II USK 124/23, LEX nr 3669686). W niniejszej skardze nie przedstawiono takiego umotywowania.

Zaskarżone skargą orzeczenie narusza prawo, gdy jest sprzeczne z zasadniczymi, niepodlegającymi różnej wykładni przepisami albo jest wynikiem niewłaściwego zastosowania prawa, które jest w sposób niebudzący wątpliwości z góry widoczne dla prawnika bez potrzeby dokonywania głębszej analizy jurydycznej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że celem skutecznego wykazania przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie jest wykazanie naruszenia konkretnego przepisu, lecz odniesienia do sytuacji, w której to naruszenie mającej kwalifikowany charakter skutkowało wydaniem oczywiście nieprawidłowego orzeczenia (J. Paszkowski (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 1-458¹⁶, Tom I pod red. T. Szanciło, Warszawa 2023, uwagi do art. 398⁹ § 1 pkt 4, s. 1757 i n.). Sytuacja opisana przepisem art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. dotyczy uchybień istotnych, których wystąpienie musiałoby mieć wpływ na konkretne rozstrzygnięcie jurydyczne. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z: 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133; 17 kwietnia 2024 r., I CSK 736/23, LEX nr 3706793). Warto przypomnieć, że nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy w danej kwestii wyraził swoje stanowisko we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę dotychczasowego kierunku wydawanych wyroków.

Jeśli chodzi o powołaną już przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zauważyć 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. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (postanowienia Sądu Najwyższego z: 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Problematyka zatem podniesiona w sprawie skutecznego zawarcia stosunku pracy z członkiem zarządu spółki z o.o. będącego jednocześnie wspólnikiem w tej spółce została szeroko wyjaśniona w judykaturze (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2024 r., II USK 5/23, Legalis nr 3034128) i nie stanowi nowego problemu prawnego.

Istotą sporu jest pracowniczy tytuł ubezpieczeniowy wspólnika spółki z o.o. Problematykę tę omówił Sąd Najwyższy w wyroku z 18 listopada 2021 r. (III USKP 82/21, LEX nr 3275201). Stwierdził w nim, że w dotychczasowym orzecznictwie dopuszcza się pracownicze zatrudnianie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała Sądu Najwyższego z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227; wyroki Sądu Najwyższego z: 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225; 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158; 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; 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149; E. Skibińska, Kwalifikacja prawna członka zarządu spółki kapitałowej jako pracownika w rozumieniu prawa unijnego, *Monitor Prawa Pracy* 2016, nr 3, s. 122; 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).

Ubezpieczeniom społecznym podlega osoba - w badanej sprawie Y. P. - ściśle określona w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Dotyczy to m.in. przypadku określonego art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy.

Jest to regulacja szczególna, nie może podlegać wykładni rozszerzającej ani zawężającej. Należy zwrócić uwagę na to, że współcześnie mamy do czynienia ze zróżnicowanym modelem pracownika. Oprócz hierarchicznie podporządkowanego tradycyjnego modelu pracownika, który jest aktualny również w odniesieniu do zatrudnienia w ramach prostych prac (usług), występuje tzw. podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. Dotyczy to w szczególności kadry kierowniczej posiadającej przygotowanie merytoryczne i doświadczenie, zajmujące najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym (wyroki Sądu Najwyższego z: 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139; W. Muszalski, B. Godlewska-Bujok (w:) W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2024, art. 32, pkt 1.4).

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 organ właścicielski - 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 (wyroki Sądu Najwyższego z: 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093, 18 lipca 2023 r., III USKP 83/22, OSNP 2024 nr 1, poz. 12), a w niniejszej sprawie drugi wspólnik operował taką samą liczbą udziałów w spółce i posiadał odpowiadające mu prawa.

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 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 i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyne rozwiązanie jest od pracodawcy niezależne ekonomicznie. Skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika, to nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a ponadto jako zgromadzenie wspólników dyktuje on sam sobie sposób działania (wyroki Sądu Najwyższego z: 3 lipca 2019 r., II UK 24/18, OSNP 2020 nr 8, poz. 82; 5 marca 2020 r., III UK 36/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 65; 17 stycznia 2024 r., III USKP 73/23, LEX nr 3656125).

Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych i postępu technologicznego. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawiają się nowe podporządkowania autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikom przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania. 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.

Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego pozwala wyciągnąć wniosek, że koncepcja autonomicznego podporządkowania znajduje akceptację w praktyce. Potwierdzeniem powyższego może być stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 22 września 2020 r. (I PK 126/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 61), w którym stwierdził, że „autonomiczne podporządkowanie (art. 22 § 1 k.p.) polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę samych zadań bez ingerencji w sposób ich wykonania nie występuje w przypadku pracowników wykonujących proste prace fizyczne (np. prace remontowo-porządkowe)”. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest uważane za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków.

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie zwrócił uwagę na to, że zawarta przez strony umowa o pracę jest bezwzględnie nieważna, ponieważ została zawarta z niezastosowaniem art. 210 § 1 k.s.h. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowane jest już stanowisko, że nieważność umowy o pracę nie musi wyłączać podlegania ubezpieczeniu społecznemu, gdy praca była faktycznie świadczona przez przystąpienie do jej wykonania. W wyroku z 17 lutego 2015 r. (I UK 221/14, OSNP 2016 nr 10, poz. 130) Sąd Najwyższy przyjął, że nieważność umowy menadżerskiej o wykonywanie funkcji członka zarządu spółki handlowej, wynikająca z zawarcia jej sprzecznie z art. 210 § 1 k.s.h. nie przeszkadza uznaniu, że została ona później skutecznie zawarta *per facta concludentia*. Możliwość zawarcia umowy w ten sposób jest akceptowana przez Sąd Najwyższy w odniesieniu do menadżerskich umów o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z: 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346; 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 45; 13 listopada 2013 r., I PK 94/13, LEX nr 1448692; 26 stycznia 2024 r., II CSKP 80/23, OSNC 2024 nr 6, poz. 62). Zarzuty podstawy kasacyjnej jednak podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania. Podstawa kasacyjna stanowi odrębną część skargi i dlatego nie zastępuje ani nie uzupełnia podstawy przedsądu. Negatywnej oceny zgłoszonej podstawy przedsądu nie zmienia odwołanie się do k.s.h., ponieważ podstawa rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku nie poprzestaje na tych przepisach. Nie wystarcza zatem ocena czy Sąd powszechny prawidłowo ocenił pełnomocnictwo na tle prawa spółek. Z uzasadnienia wyroku wynika koncepcja dalej idąca, czyli ustalenia i stwierdzenia braku zatrudnienia w relacji właściwej dla stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Tracą tym samym na znaczeniu zarzuty procesowe wniosku, gdyż miarą oceny naruszenia zarzutów procesowych jest wpływ na wynik sprawy. Chodzi o to, że o wyniku sprawy decyduje prawo materialne, w tym przypadku art. 22 k.p., a nie k.s.h. Skarżący kasacyjnie organ nie wykazał oczywistej zasadności skargi uzasadnianej m.in. możliwością blokowania uchwał zgromadzenia przez powódkę. Nie powołał konkretnych przepisów, które stanowiłyby rażące naruszenie prawa widoczne na pierwszy rzut oka bez potrzeby pogłębionej analizy prawniczej, których niedochowanie przekładałoby się na wydanie nieprawidłowego wyroku. W świetle przywołanego orzecznictwa nie ma

podstaw do uznania, że Sąd Apelacyjny dopuścił się kwalifikowanej obrazy art. 22 § 1 k.p.

Wobec wyjaśnienia w judykaturze podnoszonych przez skarżącą wątpliwości na tle interpretacji powołanych przepisów prawa materialnego oraz zgodności zaskarżonego wyroku z ukształtowaną linią orzeczniczą, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono stosownie do art. 98 § 1 i 3 oraz 98 § 1¹ k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. z dnia 24 sierpnia 2023 r., Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

[SOP]

(r.g.)