



Sygn. akt III USKP 64/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania B. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B.

z udziałem N. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o uchylenie decyzji ustalającej niepodleganie ubezpieczeniom społecznym,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 października 2021 r.,

skargi kasacyjnej odwołującej się

od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 12 grudnia 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od odwołującej się na rzecz organu rentowego
kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 grudnia 2018 r., sygn. akt III AUa (...) Sąd Apelacyjny w (...) oddalił apelację ubezpieczonej B. C. od wyroku Sądu Okręgowego w L. z 19 lutego 2018 r., sygn. akt VIII U (...), którym Sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z 9 października 2012 r., w której organ rentowy odmówił uchylenia decyzji ostatecznej z 30 czerwca 2003 r., znak (...) ustalającej, iż B. C. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika N. Sp. z o.o. od 1 kwietnia 2001 r.

W sprawie ustalono, że aktem notarialnym z 27 marca 2001 r. B. C. (wtedy K.), J. K. i A. K. zawarli umowę o zawiązaniu spółki działającej pod firmą N. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Zgodnie z § 21 umowy zarząd spółki miał składać się z dwóch osób, powoływanych przez zgromadzenie wspólników. Jego kadencja miała trwać 2 lata. Na pierwszą kadencję na członków zarządu zostali powołani: J. K. - Prezes i B. C. - Wiceprezes. Dla każdego z członków zarządu ustalono wynagrodzenie miesięczne za zarządzanie spółką w wysokości dwukrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia liczonego z zysku w sektorze przedsiębiorstw ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w roku poprzedzającym rok, którego dotyczy wynagrodzenie. Stosownie do § 23 ust. 3 umowy do składania oświadczeń woli i podpisywania w imieniu spółki upoważnieni zostali łącznie dwaj członkowie zarządu albo członek zarządu łącznie z prokurentem. W spółce nie powołano rady nadzorczej, ani pełnomocnika, które to podmioty byłyby uprawnione do reprezentowania spółki przy umowach lub sporach pomiędzy spółką, a członkiem zarządu.

Sąd Okręgowy wskazał, że wnioskodawczyni, pomimo niezawarcia umowy o pracę, została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 1 kwietnia 2001 r. Od tego czasu spółka rozpoczęła działalność w zakresie produkcji stojaków choinkowych. W związku z problemami dotyczącymi złej jakości wykonanych stojaków główny kontrahent spółki pod koniec 2001 r. zerwał z nią kontrakt. Od tego czasu, tj. od początku 2002 r. spółka zaprzestała działalności produkcyjnej, zaś od 2003 r. zaprzestała prowadzenia jakiejkolwiek działalności. Przez cały ten okres wnioskodawczyni wykonywała pracę na rzecz spółki. Jej zadania polegały na pozyskiwaniu ludzi do pracy w spółce, utrzymywaniu kontaktów z dostawcami, sporządzaniu i zawieraniu umów z dostawcami, przyjmowaniu towarów do

magazynu, sprawdzaniu wyprodukowanych stojaków, sprawdzaniu i rozliczaniu dokumentacji finansowej spółki, którą przedstawiała księgowa. Najpierw prezes zarządu – J. K. - zrezygnował z pełnienia swojej funkcji, następnie w październiku 2002 r. również wnioskodawczyni złożyła rezygnację z pełnienia funkcji wiceprezesa spółki.

W związku z brakiem osób pełniących funkcje organów spółki, został ustanowiony kurator do chwili powołania nowego zarządu w osobie A. K.. Nowy zarząd nie został powołany ze względu na fakt, że spółka w istocie przestała funkcjonować. Nie doprowadzono jednak do likwidacji spółki ani wykreślenia jej z rejestru. Ostatecznie kurator ten reprezentował spółkę w toku postępowania sądowego, bowiem Sąd Okręgowy uznał, że kompetencje tego kuratora pozwalają na jego skuteczne występowanie w sprawie w imieniu spółki.

W dniu 30 czerwca 2003 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wydał decyzję nr (...), w której ustalił, że B. C. nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od 1 kwietnia 2001 r.

W styczniu 2003 r. wnioskodawczyni wyjechała do Niemiec, gdzie na stałe zamieszkała. Tam też wystąpiła do odpowiedniego organu ubezpieczeniowego z wnioskiem o przyznanie jej świadczenia emerytalnego. Tamtejszy organ zobowiązał wnioskodawczynię do przedstawienia dokumentów dotyczących jej sytuacji ubezpieczeniowej z okresu zatrudnienia w Polsce. W związku z tym wystąpiła ona do organu rentowego - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z wnioskiem o wydanie zaświadczenia o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w N. Sp. z o.o.

W odpowiedzi Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 5 czerwca 2012 r. nr (...) odmówił wydania B. C. stosownego zaświadczenia powołując się w uzasadnieniu na decyzję z 30 czerwca 2003 r., w której ustalono, że nie podlegała ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w N. Sp. z o.o. w okresie od 1 kwietnia do 30 września 2002 r. W związku z tym, że powyższa decyzja o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym nie została nigdy doręczona, wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o wznowienie postępowania. Organ rentowy najpierw decyzją z 18 czerwca 2012 r. ustalił, że nie istnieje podstawa do wznowienia postępowania. Następnie jednak, na skutek wniesionego odwołania,

organ rentowy decyzją z 20 sierpnia 2012 r. o nr (...) zmienił swoją pierwotną decyzję w. ten sposób, że wznowił postępowanie w sprawie zakończonej decyzją ostateczną z 30 czerwca 2003 r. Po ponownej analizie zgromadzonego i dostarczonego wnioskodawczyni przez materiału dowodowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 9 października 2012 r. o nr (...) odmówił uchylenia decyzji ostatecznej z 30 czerwca 2003 r. oznaczonej (...), w której ustalił, że B. C. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w N. Sp. z o.o. od 1 kwietnia 2001 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym, wyrokiem z 19 lutego 2018 r., sygn. akt VIII U (...) Sąd Okręgowy w L. oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła wnioskodawczyni, zarzucając mu naruszenie art. 210 k.s.h.; art. 22 § 1 k.p.; art. 201 § 1 k.s.h.; art. 208 § 2 k.s.h., a także błąd w ustaleniach faktycznych.

Sąd Apelacyjny w wyniku rozpoznania apelacji ubezpieczonej oddalił ją, dzieląc i przyjmując za własne ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego.

Sąd drugiej instancji podniósł, iż zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 210 k.s.h. przez jego wadliwą wykładnię był chybiony. Zdaniem Sądu odwoławczego, bezsporne w sprawie niniejszej było to, że wnioskodawczyni nie zawarła umowy o pracę na piśmie. Okoliczność tę szczegółowo wykazał Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku. W tej jednak sytuacji, dla wykazania skuteczności i ważności umowy o pracę pomiędzy wnioskodawczynią, która była członkiem zarządu spółki a spółką z o.o., umowa o pracę powinna być ona zawarta stosownie do art. 210 § 1 k.s.h. Z tego przepisu wynika, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Jeżeli umowa nie została zawarta w powyższych okolicznościach to z mocy art. 58 § 1 k.c. - taka czynność prawna jest nieważna. Z zasady nieważna jest bezczynność prawna dokonana między członkiem zarządu spółki i spółką, w której nie została dochowana tak określona reprezentacja spółki. Pogląd taki - w odniesieniu do umów o pracę z członkiem zarządu - wyrażony został w wyroku Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, gdzie stwierdzono, że art. 210 k.s.h. (podobnie, jak uprzednio art. 203 k.h.) ma w tym zakresie znamiona *lex specialis* względem

ogólnie obowiązującej regulacji prawnej wynikającej z art. 31 § 1 k. p. oraz art. 29 § 1 k. p. Wywiedziono także, iż uchybienie wymaganiu formalnemu określone w art. 210 k.s.h. w żadnym razie nie może być konwalidowane przez jakiekolwiek czynności dorozumiane. Sąd Apelacyjny podzielił powyższy pogląd. W tej sytuacji umowa o pracę z członkiem zarządu spółki zawarta z naruszeniem art. 203 k.h. (obecnie art. 210 § 1 k.s.h.) przez innego członka zarządu nie może zostać następnie potwierdzona w trybie art. 103 k.c. przez ustanowienie członka zarządu pełnomocnikiem przez zgromadzenie wspólników w pewien czas po zawarciu nieważnej umowy. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2003 r., III RN 66/02, Mon.Pod. 2003, nr 6, s. 2 i n.). W tej sytuacji, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie mogło dojść do nawiązania z wnioskodawczynią jako członkiem zarządu i spółką skutecznej umowy o pracę, skoro do zawarcia takiej umowy na piśmie nie doszło oraz nie zostały spełnione warunki wynikające z art. 210 k.s.h., ponieważ nie było pełnomocnika albo rady nadzorczej.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 22 § 1 k.p. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, który stwierdził, że zgodnie z obowiązującym orzecnictwem, mimo nieważności zawartej umowy o pracę, wynikającej z naruszenia zasad reprezentacji spółki przy czynnościach prawnych między spółką a członkami zarządu, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjęło jednolicie, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia członka zarządu w spółce jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy. Sąd Okręgowy szczegółowo scharakteryzował jakim warunkom musi odpowiadać dopuszczenie członka zarządu do wykonywania umowy o pracę (której nie zawarto na piśmie) aby mogło dojść do zawarcia skutecznej umowy o pracę. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w innych umowach cywilnoprawnych jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy. Wynagrodzenie otrzymuje za

wykonanie pracy a nie za rezultat tej pracy. Elementem odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest przede wszystkim podporządkowanie pracownika pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy trafnie uznał, że w stosunku prawnym jaki łączył wnioskodawczynię ze spółką brak jest elementu podporządkowania pracowniczego i tym samym nie został nawiązany stosunek pracy w sposób dorozumiany. B. C. wykonywała czynności wiceprezesa zarządu, jednak brak było innego podmiotu, pod którego kierownictwem praca miałaby być świadczona. J. K. zeznał, że nie było podległości pracowniczey i nie wie komu podlegała wnioskodawczyni. Co prawda wnioskodawczyni twierdziła, że osobą nadzorującą jej pracę był właśnie prezes zarządu J. K., ale także twierdziła, że to głównie ona zajmowała się sprawami spółki, nie oddzielała czynności wykonywanych jako pracownik i jako wiceprezes spółki. J. K. według jej twierdzeń „przyjeżdżał o 8:30, pochodził po magazynach, porozmawiał z księgową bądź pracownikami i 14:30 wyjeżdżał”. Sąd Okręgowy stwierdził, że podporządkowaniu wnioskodawczyni prezesowi przeczy fakt, iż w sytuacji gdy J. K. zrezygnował z pełnionej funkcji, to ona sama zajmowała się wszystkimi sprawami spółki. A. K. zeznał, że wnioskodawczyni zajmowała się kwestiami organizacyjnymi, zaś on jako jeden ze współników nie kontrolował pracy zarządu. Nadto wskazał, że wnioskodawczyni, będąc jednym ze współników, „poniekąd sama siebie kontrolowała”. Sam fakt pobierania wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest także skuteczne, jeżeli dotyczy osoby, która nie może być uznana za pracownika, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. W „zwykłym” stosunku pracy powinno występować pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, wykonywanie pracy w określonym czasie pracy i miejscu wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie

pod nadzorem kierownika. Pracownik podlega pracodawcy a wnioskodawczynie w ogóle nie wskazała takiego pracodawcy. Skoro wnioskodawczynie nie wykazała elementu podporządkowania pracodawcy, zarządzała spółką na zewnątrz, jej zakres czynności związany z zarządzaniem spółką pokrywał się z wykonywaniem według niej obowiązków pracowniczych w skład których wchodziły także czynności zarządzające spółką i nie miała nad sobą osoby, która miałaby cechy pracodawcy, to w takiej sytuacji nie można było uznać, że wnioskodawczynie nawiązała skuteczny stosunek pracy przez dopuszczenie jej do pracy. Jeżeli chodzi o stosunek pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy, to 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. W miejsce systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Generalnie sposób wykonywania obowiązków-prezesa zarządu mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy przedstawionym wyżej, gdyż w takim przypadku przyjąć należy, iż podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z kodeksu spółek handlowych ciążących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145). W tym systemie podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy muszą wystąpić jednak choćby takie elementy jak odgórne określenie godzin czasu pracy i wyznaczenie zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Co ważne, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje sama zarządza spółką.

Sąd Apelacyjny uznał, że w stosunku prawnym jaki łączył wnioskodawczynię ze spółką brak jest elementu podporządkowania pracowniczego i tym samym nie został nawiązany stosunek pracy. Bezspornym jest, że B. C. wykonywała czynności wiceprezesa zarządu, jednak brak było innego podmiotu, pod którego kierownictwem praca miałaby być świadczona. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w takich okolicznościach, skoro nie było podmiotu, który wyznaczałby wnioskodawczyni zakres obowiązków i kontrolował wykonywaną przez nią pracę, to nie można uznać, że wnioskodawczyni skutecznie nawiązała stosunek pracy ze spółką. Nie ulega też wątpliwości, że wnioskodawczyni była współnikiem spółki, co dodatkowo stanowiło przeszkodę w nawiązaniu dorozumianego stosunku pracy. Mimo że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nie jest wyłączona możliwość wykonywania funkcji prezesa zarządu spółki z.o.o. na podstawie faktycznie wykonywanej umowy o pracę, to w sytuacji wnioskodawczyni, która była wiceprezesem spółki istniałaby możliwość zatrudnienia jej na stanowisku pracownika. Jednak w trybie art. 210 ks.h. było to niemożliwe z uwagi na brak organów w spółce, które mogłyby zawrzeć taką umowę z wnioskodawczynią jako członkiem zarządu. W sposób dorozumiany nie można także uznać, że wnioskodawczyni zawarła skuteczną umowę o pracę bowiem nie miała zakresu czynności na podstawie którego byłaby możliwość ustalenia czynności pracowniczych powierzonych wnioskodawczyni do wykonania ponadto nie zostały rozdzielone czynności zarządcze, które wnioskodawczyni wykonywała na podstawie stosunku organizacyjnego z czynnościami innymi, które wnioskodawczyni mogła wykonywać w ramach stosunku pracowniczego. Poza tym w zakresie tych czynności były także te, które wynikały z faktu, że wnioskodawczyni była udziałowcem w spółce, pomimo że twierdziła, iż udział jej należał do mniejszościowych (33% udziałów). W zarzutach apelacyjnych wnioskodawczyni powołała orzecznictwo oraz przepisy, na podstawie których jej stosunek pracy powinien być uznany za ważny ale nie podważa to w żaden sposób ustaleń Sądu Okręgowego, z których wynika, że wnioskodawczyni wykonywała zadania pracownicze bez stosunku podporządkowania, nie wykazała komu i w jakim zakresie mogła być podporządkowana, w jakim wymiarze pracowała skoro wykonywała prace zarządcze w spółce. Brak spełnienia już tego warunku, a

mianowicie brak podporządkowania, powoduje, że nie można uznać stosunku pracy za istniejący.

W zakresie zarzutów naruszenia art. 208 i art. 201 k.s.h. Sąd drugiej instancji zauważył, że wnioskodawczyni wywodzi z tego przepisu fakt, że bez znaczenia jest okoliczność, czy pracami wnioskodawczyni miał kierować lub nie miał kierować prezes zarządu J. K., czy przychodził do pracy, czy faktycznie wnioskodawczym kierowała spółką, a nie jej nominalny prezes, czym, w ocenie Sądu odwoławczego, wykazała, że faktycznie pracowała w warunkach, w których nie był spełniony warunek do tego aby umowę o pracę można było uznać za ważną w postaci podporządkowania. W tych okolicznościach nie można przyjąć, że wnioskodawczym spełniała warunki do objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowników. Sąd drugiej instancji podkreślił, że opłacanie składek ubezpieczeniowych z tytułu zatrudnienia pracownika, mimo braku takiego obowiązku, nie powoduje powstania pracowniczego ubezpieczenia społecznego, także wtedy, gdy składki są przez organ rentowy początkowo przyjmowane (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, również dołączone dokumenty do sprawy, które miały potwierdzić fakt wykonywania pracy przez skarżącą, tj. m.in. dokumentacja rozrachunkowa Spółki N. z tytułu wynagrodzeń w latach 2001 i 2002, lista płac za okres marzec - kwiecień 2002 r. sporządzona przez główną księgową nie są dowodem na wykonywanie ważnej umowy o pracę. Zadania członka zarządu polegają wyłącznie na wykonywaniu czynności zarządczych, realizowanie tych czynności nie musi automatycznie oznaczać wykonywania ich w reżimie pracowniczym. Członek zarządu spółki kapitałowej może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale może też wykonywać swoje czynności na podstawie stosunków o charakterze cywilnoprawnym. Skoro wnioskodawczym nie wykazała, że wykonywała czynności zarządcze w warunkach umowy o pracę Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że wnioskodawczyni nie można objąć ubezpieczeniem społecznym pracowniczym.

Skoro w spółce N. Sp. z o. o. nie tylko nie było organu powołanego w trybie art. 210 k.s.h, do zawierania umów o pracę z członkami zarządu, a umowa w ogóle nie została zawarta i nadto w aktach jest oświadczenie J. K. - Prezesa zarządu

spółki, że z wnioskodawczynią nie była podpisana żadna umowa o pracę, to jest to dowodem na to, że spółka nie zamierzała zawrzeć z wnioskodawczynią umowy o pracę. W tych okolicznościach należało uznać, że wyrok Sądu Okręgowego jest zgodny z obowiązującymi przepisami, a apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Ubezpieczona zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu:

I. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art 58 § 1 k.c. oraz art. 60 k.c. przez ich błędną wykładnię, polegającą na stwierdzenie, że „uchybiecie wymaganiu formalnemu określonego w art. 210 k.s.h. w żadnym razie nie może być konwalidowane poprzez jakiegokolwiek czynności dorozumiane”, w sytuacji gdy na taką możliwość wskazuje bogate orzecznictwo;

2) art. 201 § 1 k.s.h. przez jego wadliwą wykładnię polegającą na niezasadnym przyjęciu, że zatrudniony na podstawie umowy o pracę członek zarządu spółki kapitałowej musi podlegać ścisłemu podporządkowaniu pracowniczemu i realizować ogólnie narzucone mu zadania, podczas gdy przepis ten wprost wskazuje, że to zarząd spółki wyznacza zadania (prowadzi on sprawy spółki), które mają być przez spółkę realizowane, w tym także swoje własne w ramach funkcji zarządczej;

3) art. 22 § 1 k.p. przez wadliwą jego wykładnię polegającą na niezasadnym przyjęciu, że:

a) wnioskodawczyni, aby uznać ją za pracownicę spółki N. Sp. z o.o., musiała podlegać ścisłemu podporządkowaniu pracowniczemu i realizować ogólnie narzucone jej zadania, co nie uwzględnia specyfiki „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego wnioskodawczyni, która zarządzała zakładem pracy będąc jednocześnie członkiem zarządu tej spółki;

b) brak jest możliwości nawiązania stosunku pracy przez członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w sytuacji, gdy osoba ta jest jednocześnie mniejszościowym udziałowcem tej spółki.

II. Naruszenie przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak

należytego uzasadnienia prawnego wyroku przejawiające się w braku rozważenia wszystkich podstaw prawnych roszczenia wnioskodawczyni w szczególności w kontekście art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 58 § 1 k.c., art. 60 k.c. oraz art. 22 § 1 k.p.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o:

- 1) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania;
- 2) uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sadu Apelacyjnego w (...) i przekazanie temu Sądowi, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., sprawy do ponownego rozpoznania z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Organ rentowy w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
3. zasądzenie od skarżącego na rzecz organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

W pierwszej kolejności należy rozpoznać zarzut naruszenia prawa procesowego w postaci art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że wyjątkowo, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań

konstrukcyjnych będzie czynić zasadny kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2020 r., II PK 6/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 60). Zakres zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. przez sąd odwoławczy zależy od rodzaju wydanego orzeczenia oraz od podjętych przez ten sąd czynności procesowych. Jeżeli sąd drugiej instancji nie przeprowadza postępowania dowodowego i oddala apelację, orzekając na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych ustaleń i wskazywać dowodów, na których je oparł, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17, LEX nr 2660108). Inaczej jednak kształtują się wymagania w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji zmienia wyrok sądu pierwszej instancji. Podstawowym obowiązkiem sądu drugiej instancji jest bowiem wskazanie faktów i dowodów, na których oparł się, wydając orzeczenie oraz podstawy prawnej obejmującej przytoczenie przepisów prawa regulujących sporny stosunek prawny między stronami, a także wyjaśnienie, z jakich przyczyn znajdują one zastosowanie w konkretnej sprawie i w jaki sposób wpływają na jej rozstrzygnięcie. Te wymagania odnoszą się zwłaszcza do uzasadnienia orzeczenia reformatoryjnego, którego treść powinna jasno wskazywać, z jakich przyczyn oraz na jakiej podstawie faktycznej i prawnej sąd odwoławczy orzekł odmiennie niż sąd pierwszej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lipca 2020 r., II CSK 577/18, LEX nr 3049049). W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji nie naruszył wymogów prawidłowego sporządzenia uzasadnienia wyroku, wynikających z powołanego przepisu. Sąd Apelacyjny podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, a także odniósł się do zarzutów sformułowanych w apelacji. Godzi się przy tym zauważyć, że strona skarżąca w żaden sposób nie uzasadniła zarzutu naruszenia prawa procesowego, wobec czego nie było możliwe odniesienie się do argumentacji dotyczącej tego zarzutu.

Przechodząc do rozpoznania zarzutów prawa materialnego należy podkreślić, że kluczowa dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest ocena, czy

stosunek prawny łączący wnioskodawczynię ze spółką miał cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p.

W świetle powyższego zarzut naruszenia art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 58 § 1 k.c. oraz art. 60 k.c. sam w sobie nie może doprowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku w niniejszej sprawie. Niemniej, należy wskazać, że nie budzi wątpliwości, iż umowa o pracę zawarta z członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez osobę nieumocowaną do tej czynności jest bezwzględnie nieważna (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 210 k.s.h. – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 281/09, LEX nr 577826), choć warunkowo dopuszcza się możliwość zawarcia ważnej i skutecznej umowy o pracę pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością i członkiem jej zarządu, przez przystąpienie do jej faktycznego wykonywania, jeżeli spółka jako pracodawca wyraziła przez właściwy do jej reprezentacji organ w sposób niebudzący wątpliwości wolę zatrudniania członka zarządu spółki, a jednocześnie z czynności faktycznych podjętych przez strony wynika, że miało miejsce zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz zobowiązanie się pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829). Należy przy tym podkreślić, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony, a przede wszystkim od tego, czy nawiązanie stosunku pracy w ten sposób nie miało na celu obejścia prawa (art. 210 § 1 k.s.h.) oraz od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., I PK 204/18, LEX nr 2775331).

Warto w tym miejscu podzielić tezę zgodnie, z którą autonomiczne podporządkowanie pracownika jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy i jest z nim immanentnie związane. W konsekwencji o autonomicznym podporządkowaniu pracowniczemu członkowi zarządu można mówić tylko w sytuacji prawidłowo nawiązanego stosunku pracy. Samo autonomiczne podporządkowanie nie zastępuje brakującej albo nieważnej umowy o pracę. W sytuacji uznania umowy o pracę członka zarządu za nieważną z uwagi na

naruszenie art. 210 § 1 k.s.h. wskazywanie na istnienie autonomicznego podporządkowania nie będzie wystarczające do uznania, że członek zarządu pozostaje ze spółką w stosunku pracy. Stosunek pracy może zostać nawiązany w sposób dorozumiany poprzez przystąpienie do wykonywania pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 2020 r., II UK 374/18, LEX nr 3054509).

W okolicznościach niniejszej sprawy zostało ustalone, że w spółce nie istniały organy właściwe do reprezentowania spółki zgodnie z treścią art. 210 § 1 k.s.h., tym samym nie było możliwe ustalenie, że odwołująca się zawarła umowę o pracę w sposób dorozumiany, poprzez dopuszczenie do pracy za wiedzą i zgodą organów spółki uprawnionych do dokonywania czynności prawnych z członkiem zarządu. Już choćby z tego powodu skarga kasacyjna w niniejszej sprawie nie mogła odnieść pożądanego przez skarżącą skutku.

Przechodząc jednak do zarzutu naruszenia art. 22 § 1 k.p., jak również art. 201 § 1 k.s.h., w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, skarżąca nie wykazała, aby w niniejszej sprawie stosunek łączący ją ze spółką N. Sp. z o.o. miał cechy stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. Pamiętać należy, że to podporządkowanie pracownicze jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2021 r., I USK 23/21, LEX nr 3112379). Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie dostrzega, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się przez niego do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie mające charakter autonomiczny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2019 r., II PK 183/18, LEX nr 2685494). „Podporządkowanie autonomiczne” polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach

podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Pracowniczego podporządkowania nie można bowiem utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy, czemu może sprzyjać np. ustalony dla takich pracowników system zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest zaś uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939). Wobec powyższego, pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2020 r., I PK 126/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 61). Generalnie, należy zgodzić się, że dozwolone jest zatrudnianie wspólnika spółki z o.o., w tym także na stanowiskach zarządczych, pod warunkiem jednakże, że z ustaleń faktycznych wynika, że był on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe nie dawały mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 2017 r., III UK 190/16, LEX nr 2383744).

Powyższych konstatacji nie zmienia fakt, że na podstawie art. 201 § 1 k.s.h. zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę, bowiem przepis ten dotyczy kompetencji zarządu jako organu spółki. Nie stanowi on natomiast przepisu szczególnego w stosunku do przepisów Kodeksu pracy, który wyłączałby w stosunku do członków zarządu element podporządkowania w odniesieniu do zatrudnienia ich na podstawie stosunku pracy zawartego ze spółką.

W okolicznościach niniejszej sprawy odwołująca się nie wykazała w żaden sposób faktu choćby autonomicznego podporządkowania spółce jako pracodawcy. Z ustaleń Sądów wynika, że wielkim problemem jest w ogóle ustalenie, kto miałby wykonywać w imieniu spółki zadania pracodawcy. W praktyce odwołująca się od nikogo nie otrzymywała poleceń dotyczących zadań, jakie miałyby wykonywać w ramach stosunku pracy, samodzielnie decydowała o tym w jakich dniach i w jakich godzinach pracuje. W zasadzie jedynym dowodem na jej pracownicze zatrudnienie miałyby być dokumenty potwierdzające wypłatę wynagrodzenia i opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, to jednak zbyt mało, aby uznać, że wnioskodawczynię łączył ze spółką stosunek pracy. Skarżąca co prawda podnosiła, że wobec faktu, że była jedynie mniejszościowym wspólnikiem spółki, podlegała ona uchwałom zgromadzenia wspólników. W toku sprawy nie przedstawiono jednak jakichkolwiek uchwał tego zgromadzenia, które faktycznie dotyczyłoby zadań pracowniczych powódki. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że również prezes zarządu spółki nie wydawał takich poleceń, nie wyznaczał wnioskodawczyni zadań do wykonania, ani nie nadzorował i nie oceniał ich wykonania. W niniejszej sprawie zatem słusznie Sąd Apelacyjny ocenił, że w stosunku łączącym wnioskodawczynię ze spółką nie występuje element podporządkowania pracowniczego i to nie tylko w jego „tradycyjnym” znaczeniu, ale nawet w jego „autonomicznej” postaci. W tej sytuacji nie istniała podstawa do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniami społecznymi, zaś zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. Rozstrzygnięcie w punkcie drugim ma swoje oparcie w § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

