



Sygn. akt II UK 266/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z wniosku M. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

z udziałem zainteresowanych B. Spółka z o.o. i in., o podleganie ubezpieczeniu społecznemu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 26 maja 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 października 2010 r. oddalił odwołanie M. P. od dwóch decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 kwietnia 2005 r. – pierwszej, stwierdzającej, że nie podlega on ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w „L. ” Sp. z o.o. od 16 maja 2003 r. i drugiej, wedle której nie podlega on ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w „S. ” Sp. z o.o. od 16 września 2002 r. oraz zmienił decyzję z dnia 14 kwietnia 2005 r. (uznającą, że nie podlegał on ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w „S. ” Sp. z o.o., obecnie E. Sp. z o.o. od 2 października 2000 r.), stwierdzając, że odwołujący się nie podlega jako pracownik obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w tej Spółce od 16 września 2002 r., oddalając odwołanie w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że 13 lutego 1995 r. odwołujący się został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu Spółki „S.” na czas nieokreślony. Zarząd Spółki był jednoosobowy. Wynagrodzenie za pracę powoda było stopniowo podwyższane aż do wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę, a od dnia 1 stycznia 1999 r. wynagrodzenie po ubruttowaniu wyniosło kwotę 1.168,66 zł. Odwołujący się, począwszy od 1 stycznia 1999 r., z tytułu zatrudnienia został też zgłoszony do ubezpieczenia społecznego jako pracownik ze wskazaniem podstawy wymiaru składki od kwoty 1.168,66 zł. Odwołujący na stanowisku prezesa Spółki miał zajmować się prowadzeniem jej spraw zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i i reprezentować ją wobec podmiotów zewnętrznych, zatrudniać i zwalniać pracowników, zwoływać zebrania i zgromadzenia wspólników, wykonywać uchwały wspólników i informować o pracy zarządu, ustanawiać prokurentów i pełnomocników.

Na podstawie aktu notarialnego z dnia 6 czerwca 2000 r. utworzono Spółkę „S. ” Spółka od dnia 1 sierpnia 2000 r. została zgłoszona jako płatnik składek do Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w K. W dniu 30 września 2000 r. Spółka „S. ” zawarła z odwołującym umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy. Rada nadzorcza Spółki „S. ” w dniu 30 września 2000 r. podjęła uchwałę w sprawie wysokości wynagrodzenia prezesa, ustalając je na kwotę 13.000 zł miesięcznie. Zakres obowiązków odwołującego jako prezesa Spółki był określony w sposób identyczny jak w Spółce „S.”.

Odwołujący od 7 listopada 2000 r., przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku chorobą i korzystał z zasiłku chorobowego do 3 sierpnia 2000 r. Podstawą wypłaty zasiłku chorobowego było wynagrodzenie w obu zakładach pracy. Po jego zakończeniu odwołujący korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego, które zostało mu przyznane na okres do 29 lipca 2002 r.

W dniu 16 września 2002 r. w Spółce „S.” sporządzono aneks do umowy o pracę, na podstawie którego powierzono odwołującemu w miejsce funkcji prezesa zarządu, obowiązki doradcy zarządu, ustalając wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 13.000 zł miesięcznie.

Sąd Okręgowy ustalił jednocześnie, że w tym czasie odwołujący stał się właścicielem wszystkich udziałów w spółce „S - S .”. Sp. z o.o., a zmiany w tym zakresie zostały dokonane w KRS z dniem 4 listopada 2002 r.

Również w Spółce „S. ” w dniu 16 września 2002 r. sporządzono aneks do umowy o pracę, na podstawie którego, powierzono obowiązki doradcy zarządu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 29.000 zł miesięcznie.

Obowiązki doradcy zarządu w obu Spółkach określone zostały tak samo: reprezentowanie Spółki, zwieranie umów z kontrahentami, ustalanie ceny towarów produkowanych przez Spółki, sporządzanie pism i zamówień handlowych, prowadzenie mediacji z dłużnikami, gromadzenie danych statystycznych i informacji gospodarczych, sporządzanie planu rozwoju Spółek, opracowywanie programów inwestycyjnych, opracowywanie wniosków i analiz, i przedkładanie ich zarządowi, a także wykonywanie innych dodatkowych zadań zlecanych przez prezesa Spółki.

Odwołujący się kilka dni po sporządzeniu powyższych aneksów do umów zawartych w obu Spółkach i znacznym podwyższeniu wynagrodzenia, ponownie (od 26 września 2002 r.) korzystał ze zwolnienia lekarskiego, na którym przebywał do 3 marca 2003 r. W tym czasie pobierał zasiłek chorobowy ustalany od wynagrodzeń nowo ustalonych w obu spółkach (tj. 29.000 zł i 13.000 zł). Odwołujący po zakończeniu zasiłku chorobowego od 4 marca 2003 r. do 30 kwietnia 2003 r. przebywał na urlopie bezpłatnym zarówno w spółce „S.-S.” jak i „S. ”.

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołujący się w dniu 16 maja 2003 r. zawarł kolejną umowę o pracę na stanowisku doradcy zarządu, tym razem ze spółką „L. ”

Sp. z o.o. Umowę o pracę z odwołującym się zawarł prezes zarządu J. W., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 5.700 zł. Sąd pierwszej instancji wskazał, że obowiązki pracownicze odwołującego się - jako doradcy zarządu - zostały określone identycznie jak w przypadku pozostałych dwóch Spółek. Odwołujący się został też zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

Odwołujący się od 26 maja 2003 r. ponownie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, które trwało nieprzerwanie do 18 lutego 2004 r. i pobierał z tego tytułu zasiłek chorobowy. Natomiast od 19 lutego 2004 r. do 17 lipca 2004 r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Odwołujący się po wyczerpaniu tego świadczenia korzystał z urlopu bezpłatnego w każdej z wyżej wymienionych Spółek.

Sąd Okręgowy wskazał, że w okresach korzystania przez odwołującego się z zasiłków chorobowych oraz ze świadczenia rehabilitacyjnego, następnie podczas pobytu odwołującego się na urlopie bezpłatnym, żadna ze Spółek nie zatrudniła na stanowisku doradcy zarządu innej osoby.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, że umowa o pracę odwołującego się ze Spółką „S.” Sp. z o.o. uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2004 r. na podstawie porozumienia stron, zaś w pozostałych Spółkach umowy o pracę nie uległy rozwiązaniu.

Sąd uznał, że odwołujący od dnia 16 września 2002 r. w spółkach: „S. S.”, a także „S. ”, oraz w spółce „L. ” od 16 maja 2003 r., kiedy to objął stanowiska doradcy zarządu, nie pozostawał w stosunku zatrudnienia, a więc nie podlegał więc również w tym okresie czasowi obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. W ocenie Sądu Okręgowego, brak było jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że w okresie, kiedy odwołujący nie korzystał ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. od 26 września 2002 r. oraz w okresie od 1 maja 2003 r. do 26 maja 2003 r. wykonywał konkretne prace i czynności na rzecz przedmiotowych Spółek na stanowisku doradcy zarządu, w szczególności aby były to prace pod kierownictwem pracodawcy. Sąd Okręgowy wskazał również, że odwołujący nie miał wyznaczonego miejsca pracy, nie wykonywał pracy w sposób ciągły i powtarzający się, zaś w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby, nie było konieczności jego zastępstwa. Nadto Sąd Okręgowy wskazał, że

odwołujący był w tym samym czasie „zatrudniony” na trzech etatach równocześnie, w pełnym wymiarze czasu pracy, co wykluczało przyjęcie założenia że mógł te wszystkie obowiązki jednocześnie pogodzić.

Uwzględniając sytuację ekonomiczną Spółek, Sąd Okręgowy uznał, że sporządzone pomiędzy odwołującym a tymi Spółkami umowy o pracę, na podstawie których odwołującemu powierzano stanowiska doradcy zarządu były fikcyjne, a zawarte w celu skorzystania przez odwołującego ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby. Sąd Okręgowy nie znalazł jedynie podstaw do kwestionowania okresu zatrudnienia i ubezpieczenia odwołującego na stanowisku prezesa zarządu „S.” Sp. z o.o.

Ponadto Sąd ustalił, że odwołujący się nie podlegał prezesom wyżej wymienionych Spółek, gdyż w rzeczywistości Spółkami tymi zarządzał. Stąd też w stosunkach prawnych łączących go ze Spółkami nie występował element podporządkowania pracowniczego.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 26 maja 2011 r. oddalił apelację M. P. od powyższego wyroku.

W uzasadnieniu wskazał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami prawidłowego rozumowania, a przede wszystkim zasadami doświadczenia życiowego, oceny zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności w sposób absolutnie przekonujący wskazał, że wspomniany materiał dowodowy nie dawał podstaw do kwalifikacji stosunków prawnych łączących odwołującego się z wyżej wymienionymi Spółkami, kiedy to odwołujący zajmował stanowisko doradcy zarządu, jako stosunków pracy.

Przywołując zeznania świadków, Sąd drugiej instancji stwierdził, że w stosunku prawnym łączącym odwołującego się ze Spółkami, kiedy to odwołującemu powierzono stanowisko doradcy zarządu, nie wystąpiły wszystkie charakterystyczne elementy dla stosunku pracy, a przede wszystkim nie wystąpił kluczowy element, tj. podporządkowanie pracownicze odwołującego się, co uniemożliwiło zakwalifikowanie przedmiotowego stosunku jako stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Odwołujący się zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 22 § 1 i § 1¹ w związku z art. 2 k.p.,

poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przepisy te nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, a odwołującego się nie łączył stosunek pracy na podstawie sporządzonych w dniu 16 września 2002 r. aneksów do umów o pracę zawartych ze Spółkami „ S. - S.” Sp. z o.o. oraz „S. ” Sp. z o.o., jak też na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 16 maja 2003 r. ze Spółką „ L. ” Sp. z o.o., art. 3 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię prowadzącą w niniejszej sprawie do utożsamienia w zakresie podporządkowania pracowniczego pojęcia pracodawcy wyłącznie z osobami pełniącymi funkcje w zarządach spółek, art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że odwołujący się nie podlega jako pracownik obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia we wskazanych powyżej Spółkach, art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a tym samym uznaniu, że zasada swobody umów, polegająca między innymi na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, podlega ograniczeniom w stanie faktycznym niniejszej sprawy, art. 29 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a odwołujący się nie zawarł umów o pracę z wymienionymi powyżej Spółkami, choć jego bezsporną i niekwestionowaną przez pracodawców wolą było nawiązanie stosunku pracy, art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu zgodnego zamiaru i celu stron, które zawarły zakwestionowane umowy o pracę i oparciu się raczej na werbalnym brzmieniu umów, aneksów oraz zakresu obowiązków przy ustalaniu zakresu zadań, jakie odwołując się był zobowiązany wykonywać i wykonywał na podstawie zawartych umów o pracę, art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że to na odwołującym spoczywał ciężar dowodu, że pozostawał w stosunku pracy, podczas gdy pozwany organ rentowy, który przyjął zgłoszenie odwołującego do ubezpieczenia społecznego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia przez okres co najmniej trzech lat i na którym spoczywał ciężar dowodu

w niniejszej sprawie, nie przedstawił jakichkolwiek dowodów podważających skuteczność zawartych przez odwołującego umów o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Nie można zatem pomijać woli stron i ich zamiaru ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego. Niemniej jednak w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym - nazwanym przez nie umową o pracę - zdecydowanie nie występowały elementy typowe dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), występowały natomiast elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownicze występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok Sądu Najwyższego z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138). Niewątpliwie inna jest charakterystyka podporządkowania pracowniczego osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych. O ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, o tyle współcześnie wobec nowych

warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych pojęcie podporządkowania ewoluje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Podobnie w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139, oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366).

Jeśli nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz i pod kierunkiem pracodawcy, to w autonomicznym modelu podporządkowania szeroki zakres swobody pracownika w realizacji powierzonych zadań nie może oznaczać braku jakiegokolwiek podporządkowania pracodawcy. Stosownie do treści art. 3¹ § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Chodzi więc o podporządkowanie pracownicze względem osoby lub organu zarządzającego jednostką stanowiącą pracodawcę, co w przypadku spółki kapitałowej wskazuje na podporządkowanie jej organowi zarządzającemu (zarządowi), a nie o jakieś bliżej nieokreślone „podporządkowanie organizacyjne”, na jakie powołuje się skarżący.

Z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, którą Sąd Najwyższy – wobec nieoparcia skargi na drugiej podstawie - jest związany na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c., wynika, że odwołujący się, formalnie zatrudniony jako doradca zarządu we wszystkich Spółkach, nie podlegał jakimkolwiek podporządkowaniu, nawet tzw. autonomicznemu, gdyż w istocie sprawował nadzór właścicielski na nimi. W

Spółkach nie było osoby kompetentnej do wydawania mu wiążących poleceń służbowych, „zaś osoby powołane na stanowisko prezesa w/w spółek nie miały w istocie żadnych samodzielnych kompetencji, skoro we wszystkich sprawach związanych z działalnością spółek ostateczny głos należał do odwołującego”. W autonomicznym modelu podporządkowania pracownika spółki kapitałowej niebędącego członkiem jej zarządu nie mieści się faktyczne zarządzanie spółką. Jeśli zatem na tym polegają obowiązki „pracownicze”, to nie mogą być one wykonywane w ramach stosunku pracy. W takim przypadku bowiem następuje odwrócenie ról, osoba formalnie zarządzająca spółką faktycznie podlega pracownikowi, co w żaden sposób nie mieści się w jakimkolwiek modelu podporządkowania pracowniczego.

W związku z powyższym nieuzasadnione okazały się zarzuty naruszenia: art. 3 k.p., 22 k.p., art. 29 k.p. oraz art. 353¹ k.c. z związku z art. 300 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Nie ma również usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 6 k.c. Istotnie Sąd Najwyższy przyjmuje, że to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. wyroki: z 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz z 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LEX nr 653664). Jednakże stanowisko Sądu o nieistnieniu stosunku pracy w każdej ze Spółek, jest wynikiem oceny przeprowadzonych dowodów, a nie opiera się wyłącznie na stwierdzeniu, że dowodów takich nie zaoferował odwołujący się (nieobciążony ciężarem dowodu w tym zakresie). W tym kontekście zwrócić należy uwagę, że przepis art. 6 k.c. dotyczy jedynie negatywnych skutków związanych, w myśl przepisów prawa cywilnego, z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne (aspekt materialnoprawny rozkładu ciężaru dowodu). Poza jego dyspozycją pozostaje natomiast aspekt procesowy, w tym między innymi kwestia, czy strona wywiązała się z obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodzi określone skutki prawne.

Nie można też nie zauważyć, że za pośrednictwem tego zarzutu skarżący podejmuje niedopuszczalną ze względu na brzmienie art. 398³ § 3 k.p.c. próbę kwestionowania oceny dowodów, wywodząc, że organ rentowy nie sprostął obowiązkowi udowodnienia, iż zawarte umowy o pracę były pozorne (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2010 r., I CSK 23/10, LEX nr 786548, z dnia 7 listopada 2007 r., II CSK 293/07, LEX nr 487510, z dnia 22 grudnia 2000 r., II CKN 420/00, niepublikowany, z dnia 11 marca 2009 r., I CSK 363/08, LEX nr 560510, z dnia 15 lutego 2008 r., I CSK 426/07, LEX nr 465919, z dnia 13 czerwca 2000 r., V CKN 65/00, niepublikowany).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.