

Agata Ludera-Ruszel

**ROZWAŻANIA NA TEMAT DOPUSZCZALNOŚCI
ZATRUDNIENIA NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ
CZŁONKÓW ZARZĄDU JEDNOOSOBOWYCH SPÓŁEK
KAPITAŁOWYCH**

Spółka kapitałowa jest formą organizacyjno-prawną prowadzenia działalności gospodarczej w dobie gospodarki kapitalistycznej. Stanowi ona odrębny od jej wspólników byt prawny. Decydujące znaczenie dla jej istnienia i funkcjonowania ma kapitał. Zasadniczą rolę w prawidłowym działaniu spółek kapitałowych jako podmiotów gospodarczych odgrywa ich zarząd, który kieruje działalnością spółki i reprezentuje ją na zewnątrz. Ze względu na to, że członkowie zarządu podejmują decyzje kluczowe z punktu widzenia interesu spółki, istotnego znaczenia nabiera kwestia wyboru dodatkowej więzi prawnej łączącej ich ze spółką. Dopuszczalność pracowniczego zatrudniania członków zarządu w spółkach kapitałowych, choć nie bez zastrzeżeń, jest aprobowana w doktrynie i orzecznictwie¹, natomiast sporo wątpliwości budzi ta kwestia w odniesieniu do jednoosobowych spółek kapitałowych². Waga i aktualność tej problematyki,

¹ Zob. R. Sadlik, *Wypowiedzenie członkowi zarządu sp. z o.o.*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 12, s. 23–24; Z. Kubot, *Umowy o pracę członków zarządu spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 1, s. 35–45; Ł. Pisarczyk, *Podstawy nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10, s. 18–25; K. Łakomy, *Kontrowersje wokół stosunku pracy prezesów zarządu spółek kapitałowych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2004, nr 11, s. 17–22; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., sygn. I PK 296/02, „Prawo Pracy” 2003, nr 7–8, s. 49; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 r., sygn. II UK 282/11, Lex nr 1229811. Odmienne Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 marca 1995 r., sygn. I PZP 7/95, OSN 1995, nr 18, poz. 277.

² Zob. A. Piszczek, W. Szlawski, *Zatrudnienie pracownicze członka zarządu będącego jedynym bądź „niemal jedynym” wspólnikiem spółki kapitałowej*, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 17, s. 941–946; M. Wojewoda, *Uchwały, oświadczenia i czynności prawne jedyne go wspólnika spółki z o.o.*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2002, nr 6, s. 40–44; R. Sadlik, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę z członkami zarządu spółki z o.o.*, „Prawo Spółek” 2006, nr 3, s. 28–34; E. Puławska, *Umowa*

w szczególności wobec braku jednolitego stanowiska doktryny i orzecznictwa, skłoniły autorkę do podjęcia rozważań w tym przedmiocie. W powyższym zakresie niniejszy artykuł ma na celu odpowiedź na pytanie o dopuszczalność zatrudnienia na podstawie umowy o pracę członka jednoosobowego zarządu, będącego jednocześnie jedynym wspólnikiem (akcjonariuszem) w spółce kapitałowej.

Kodeks spółek handlowych³ w art. 4 §1 pkt 3 definiuje spółkę jednoosobową jako spółkę kapitałową, której wszystkie udziały albo akcje należą do jednego wspólnika albo akcjonariusza. Dopuszczalność zakładania jednoosobowych spółek kapitałowych znajduje potwierdzenie w art. 151 §1 k.s.h. (w odniesieniu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością⁴) i w art. 301 §1 k.s.h. (w odniesieniu do spółki akcyjnej). Z przyjętej w ustawie koncepcji jednoosobowej spółki kapitałowej wynika, że nie jest to odrębny typ spółki, a jedynie swoista modyfikacja spółki wieloosobowej⁵. Tym samym do spółki jednoosobowej, co do zasady, zastosowanie znajdują przepisy regulujące funkcjonowanie klasycznych, wieloosobowych spółek kapitałowych. Wprowadzenie w ustawie odmiennych uregulowań prawnych, odnoszących się tylko do spółek jednoosobowych, jest natomiast podyktowane ich szczególnym charakterem. Jedną z nich zawiera art. 210 §2 k.s.h. (w odniesieniu do spółki z o.o.) oraz art. 379 §2 k.s.h. (w stosunku do spółki akcyjnej) w zakresie sposobu reprezentacji spółki jedno-osobowej w umowach i sporach ze wspólnikiem (akcjonariuszem) będącym jednocześnie jedynym członkiem zarządu. W takim przypadku ustawodawca dopuścił występowanie w imieniu spółki jej jedynego wspólnika (akcjonariusza) i zarazem członka zarządu, wprowadzając, jako narzędzie kontroli, wymóg zachowania formy aktu notarialnego oraz złożenia jego wypisu w sądzie rejestrowym.

Z treści powołanych przepisów zdaje się wynikać, że dotyczą one wszelkich umów między spółką a członkiem jej jednoosobowego zarządu, będącym równocześnie jej jedynym wspólnikiem (akcjonariuszem), a zatem umów cywilnoprawnych i umów o pracę. Jednocześnie stanowią one regulację szczególną w stosunku do art. 3¹ k.p., który reguluje kwestię reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. W doktrynie i w orzecznictwie nie brak jednak argumentów poddających w wątpliwość możliwość zawierania w tym przypadku umów o pracę. U ich podstaw leży specyficzny układ podmiotów, jaki powstaje w sytuacji, gdy jedyny wspólnik (akcjonariusz), który z tego tytułu

o pracę w jednoosobowych spółkach z o.o., „Monitor Podatkowy” 2001, nr 4; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., sygn. II UKN 394/98, OSNP 2004, nr 4, poz. 159; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., sygn. II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 r., sygn. I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139.

³ Ustawa z dnia 15 września 2000 r., (DzU 2000, nr 94, poz. 1037 ze zm.) – dalej jako Kodeks spółek handlowych lub k.s.h.

⁴ Dalej jako spółka z o.o.

⁵ A.W. Wiśniewski, *Prawo o spółkach. Podręcznik praktyczny*, t. 2, Warszawa 1991, s. 189.

stanowi jednoosobowe zgromadzenie wspólników (walne zgromadzenie), pełni jednocześnie funkcję jednoosobowego zarządu spółki. A Kidyba taką sytuację określa mianem „tożsamości personalnej” czy „unii personalnej dwóch obligatoryjnych organów spółki”⁶. W takim wypadku dochodzi do podważenia zasady rozdzielenia funkcji właścicielskich od funkcji zarządczych, która leży u podstaw wyodrębnienia obu tych organów⁷. Powstałe na tym tle kontrowersje dotyczące pracowniczego zatrudniania członków jednoosobowego zarządu będących równocześnie jedynymi wspólnikami (akcjonariuszami) w spółce koncentrują się wokół dwóch problemów. Po pierwsze kwalifikacji zawartych przez te podmioty umów o pracę jako „czynności z samym sobą”, w tym zawartych dla pozoru lub celem obejścia przepisów prawa. Po drugie istnienia w takim przypadku wszystkich konstytutywnych cech stosunku pracy, w szczególności cechy odpłatności, pracowniczego podporządkowania oraz świadczenia pracy na ryzyko pracodawcy.

Pojęcie „czynności z samym sobą” wywodzi się z prawa cywilnego. Na gruncie art. 108 k.c., poświęconym instytucji pełnomocnictwa, jest to czynność, w której jedną stroną jest mocodawca reprezentowany przez pełnomocnika, drugą stroną zaś ten pełnomocnik⁸. Zasadniczo prawo cywilne zakazuje takich czynności, poza wyjątkami enumeratywnie wymienionymi w powołanym wyżej przepisie, podyktowanych wolą mocodawcy bądź treścią dokonywanej czynności prawnej, ze względu na którą wyłączona jest możliwość naruszenia interesów mocodawcy. W świetle powyższych uwag zasadne jest uznanie umowy o pracę zawartej przez spółkę z członkiem jej jednoosobowego zarządu, będącym równocześnie jej jedynym wspólnikiem (akcjonariuszem), jako „czynności z samym sobą”. Zarządca składa bowiem tutaj dwa oświadczenia woli – swoje własne oraz reprezentowanej przez siebie spółki, będącej drugą stroną umowy o pracę. Obowiązujący w prawie cywilnym zakaz dokonywania „czynności z samym sobą” nie ma jednak zastosowania w prawie spółek w odniesieniu do umów zawieranych przez jednoosobową spółkę kapitałową z członkiem jej zarządu – jedynym wspólnikiem (akcjonariuszem)⁹. Przepisy Kodeksu spółek handlowych stanowią bowiem *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu cywilnego, jako *lex generalis*¹⁰. Wynika to z art. 2 k.s.h., zgodnie z którym w sprawach wynikających z zawarcia umowy spółki prawa handlowego zastosowanie znajdują, wprost lub odpowiednio, przepisy Kodeksu cywilnego, ale tylko w zakresie nie-

⁶ A. Kidyba, *Atypowe spółki handlowe*, Kraków 2001, s. 103.

⁷ A. Karolak, *Pozycja prawna zarządu w jednoosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*, „Prawo Spółek” 2006, nr 2, s. 2.

⁸ Zob. K. Kopaczyńska-Pieczniak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2012.

⁹ Tak też A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych* (DzU 2000, nr 94, poz. 1037), LEX/el. 2013.

¹⁰ *Ibidem*.

uregulowanym w Kodeksie spółek handlowych. Tym samym powołane wyżej przepisy art. 210 §2 k.s.h. i art. 379 §2 k.s.h. wyłączają w zakresie w nim wskazanym regulację zawartą w art. 108 k.c.

W orzecznictwie przyjmuje się, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy¹¹. Pozorność umowy o pracę może mieć charakter zwykły bądź kwalifikowany w zależności od tego, czy jej dokonanie służy ukryciu innej (dysymulowanej), rzeczywiście przez strony zamierzonej, czynności prawnej, przykładowo umowy prawa cywilnego (umowy zlecenia, kontraktu menadżerskiego)¹². Z kolei czynność prawna ma na celu obejście ustawy, gdy „polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem”¹³. W uzasadnieniu do uchwały z dnia 8 marca 1995 r.¹⁴ Sąd Najwyższy podkreślił, że „zawieranie umów o pracę «z samym sobą» może szczególnie często wykazywać znamiona dokonywania czynności mającej na celu obejście ustawy (art. 58 k.c.), a także oświadczenia woli składanego dla pozorów (art. 83 §1 k.c.)”. Przy czym w kolejnym orzeczeniu wykluczył możliwość zakładania tego *a priori*, stwierdzając, że „konieczne jest w tym zakresie poczynienie konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia umowy, zamiaru stron, charakteru świadczonej pracy oraz zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej”¹⁵. Pozorność umowy o pracę bądź towarzyszący jej stronom zamiar obejścia przepisów prawa prowadzi do jej bezwzględnej nieważności, co oznacza, że zawarta umowa o pracę nie wywoła skutku w postaci nawiązania stosunku pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że jeżeli zamiarem stron

¹¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., sygn. II UK 14/12, Lex nr 1216864.

¹² B. Lewaszkiewicz-Petrykowska [w:] *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, red. M. Pyziak-Szafnicka, Wolters Kluwer 2009. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 1986 r., sygn. I CR 45/86, Lex nr 8766 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2002 r., sygn. V CKN 1547/00. Lex nr 56054.

¹³ Tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., sygn. I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209.

¹⁴ Sygn. I PZP 7/95, OSN 1995, nr 18, poz. 277.

¹⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., sygn. I PKN 276/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 397. Tak też NSA w wyroku z dnia 27 października 2000 r., sygn. SA/Bk 1285/99, Lex nr 60520 oraz T. Duraj, *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem – członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o. – cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 11, s. 10.

było ukrycie pod pozorną umową o pracę umowy cywilnoprawnej, ważność tej umowy zależy od spełnienia wszystkich ustawowych wymogów dla tego rodzaju czynności prawnej¹⁶.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy prawa pracy¹⁷. Zgodnie z art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Na mocy §1¹ powołanego przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Powyższy przepis definiuje stosunek pracy i równocześnie wskazuje na jego konstytutywne cechy, wyróżniające go od innych stosunków prawnych, na podstawie których również może być świadczona praca¹⁸. Należą do nich m.in. odpłatność pracy, jej świadczenie na ryzyko pracodawcy oraz w warunkach podporządkowania¹⁹.

W uzasadnieniu do wyroku z dnia 8 września 2011 r.²⁰ Sąd Najwyższy, kwestionując wystąpienie przesłanki odpłatności świadczonej pracy, wskazał, że w przypadku pracowniczego zatrudniania jedyne go wspólnika (akcjonariusza) do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku tego wspólnika (akcjonariusza). Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 8 marca 1995 r.²¹ Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że stosunek pracy jest w tym przypadku pozbawiony cechy podporządkowania, gdyż jedyny wspólnik (akcjonariusz) – członek jednoosobowego zarządu spółki podlega „sam sobie”, jak również brak jest w tej sytuacji elementu ryzyka pracodawcy, które w rzeczywistości obciąża osobę wykonującą pracę. Tym samym w powołanych orzeczeniach Sąd Najwyższy, negując możliwość pozostawiania członka jednoosobowego zarządu spółki – jej jedyne go wspólnika (akcjonariusza), w stosunku pracy ze spółką, utożsamiał osobę wspólnika (akcjonariusza) ze spółką i jej majątkiem.

¹⁶ A. Jedliński [w:] *Kodeks cywilny...*, red. A. Kidyba.

¹⁷ Tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 grudnia 1996 r., sygn. II UKN 37/96, OSNA-PiUS 1997, nr 17, poz. 320 oraz w wyroku z dnia 5 lutego 1997 r., sygn. II UKN 86/96, OSNA-PiUS 1997, nr 20, poz. 404.

¹⁸ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2013, s. 52.

¹⁹ *Ibidem*, s. 52–54; M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 6, Warszawa 2004, s. 77–79; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., sygn. I PK 113/06, „Prawo Pracy” 2007, nr 1, s. 35.

²⁰ Sygn. I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 225. Tak też Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 193–194.

²¹ Sygn. I PZP 7/95, OSNP 1995, nr 18, poz. 227.

Powyższe rozumowanie jest błędne. Zaprezentowana w powołanych orzeczeniach argumentacja nie uwzględnia tego, że spółka kapitałowa i jej jedyny wspólnik (akcjonariusz) stanowią dwa odrębne podmioty prawa – odpowiednio osobę prawną i osobę fizyczną. Pogląd o tożsamości ekonomicznej i personalnej, jaka miałyby wystąpić w przypadku pracowniczego zatrudnienia jedynego wspólnika (akcjonariusza) spółki w charakterze członka jej jednoosobowego zarządu, prowadzi do sprzeczności z przepisami prawa spółek, które nadają spółce z o.o. i spółce akcyjnej osobną od jej wspólników (akcjonariuszy) podmiotowość prawną (art. 12 k.s.h.). W konsekwencji pracodawcą jest tu jednoosobowa spółka kapitałowa, nie zaś jej jedyny wspólnik (akcjonariusz)²². Z tych względów nie do zaakceptowania jest identyfikowanie majątku wspólnika (akcjonariusza) z majątkiem spółki. Tym bardziej że majątek spółki kapitałowej tworzą nie tylko wkłady wniesione przez jej wspólników (akcjonariuszy), które wówczas stają się własnością spółki, ale także składniki nabyte przez spółkę w trakcie jej istnienia²³. Ponadto zgodnie z art. 151 §4 k.s.h. (w odniesieniu do spółki z o.o.) i art. 301 §5 k.s.h. (w stosunku do spółki akcyjnej) wspólnik (akcjonariusz) nie odpowiada za zobowiązania spółki²⁴.

W świetle powyższych uwag zasadne jest przyjęcie, że w przypadku pracowniczego zatrudnienia członka jednoosobowego zarządu spółki – jedynego wspólnika (akcjonariusza) nie dochodzi do połączenia pracy i kapitału, skoro otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie pochodzi z majątku spółki, a nie z osobistego majątku jej wspólnika (akcjonariusza)²⁵.

Z tych samym powodów nie zasługuje na aprobatę stanowisko, że w układzie podmiotowym, jaki w takiej sytuacji powstanie, pracownika – członka zarządu obciąża ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne świadczenia pracy. W dalszym ciągu ciąży ono na spółce jako pracodawcy i związane jest z prowadzoną przez nią działalnością.

Przepisy Kodeksu pracy nie określają, na czym miałyby polegać pracownicze podporządkowanie, w szczególności, czy chodzi tu o faktyczne podporządkowanie innej osobie (tzw. hierarchiczne podporządkowanie wiążące się z obowiązkiem ścisłego stosowania się do dyspozycji pracodawcy), czy też może ono zostać ukształtowane w inny sposób. W tym zakresie Sąd Najwyższy

²² G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Wolters Kluwer 2011. Tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 czerwca 2010 r., sygn. II UK 33/10, Lex nr 598436.

²³ A. Kidyba, *Komentarz...*

²⁴ O odrębności spółki kapitałowej od jej wspólników (akcjonariuszy) świadczą także: art. 189 k.s.h., art. 344 §1 k.s.h., art. 190 k.s.h., art. 346 k.s.h., art. 191 k.s.h., art. 192 k.s.h., art. 347 k.s.h., art. 348 k.s.h., art. 198 k.s.h., art. 350 k.s.h.

²⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., sygn. II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11–12, poz. 145.

w uzasadnieniu do wyroku z dnia 9 września 2004 r.²⁶ wskazał, że „pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy typ podporządkowania autonomicznego jest szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze albo pełniących funkcje kierownicze u pracodawcy, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego im w ramach stosunku pracy zadania”. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., dodając, że „w modelu «autonomicznego» podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy, podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych”²⁷. W powyższym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) wynika z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwa pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób²⁸. Z powyższego orzeczenia wynika, że pracownicze podporządkowanie osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy musi być oceniane odmiennie niż podporządkowanie innych pracowników

²⁶ Sygn. I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139. Tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 października 2007 r., sygn. III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366. Zdaniem T. Liszcz klasycznie ujmowane podporządkowanie pracownika, charakterystyczne dla stosunków pracy z przełomu XIX i XX wieku, jest nadal aktualne jedynie do pracowników fabrycznych oraz szeregowych pracowników umysłowych [w:] *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, zob. *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 153.

²⁷ W uzasadnieniu do postanowienia z dnia 11 października 2007 r., sygn. III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 366 Sąd Najwyższy wskazał, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych i zarządczych „pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania”.

²⁸ Tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., sygn. II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258. Natomiast Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu do wyroku z dnia 27 października 2000 r., sygn. SA/Bk 1285/99, Lex nr 60520, wyraził pogląd, że element podporządkowania w zasadzie nie dotyczy osób kierujących zakładami pracy.

najemnych²⁹. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, obok kategorii tzw. podporządkowania autonomicznego, funkcjonuje pogląd o podporządkowaniu ekonomicznym członków zarządu zatrudnionych w spółce na podstawie umowy o pracę. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 grudnia 1998 r.³⁰ Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sformułowanie „stosować się do poleceń dotyczących pracy” jest pod względem językowym wyraźnie węższe niż zwrot o wykonywaniu jej „pod kierownictwem”, co upoważnia do takiej wykładni art. 22 §1 k.p., aby zakresem „kierownictwa” obejmować zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też jego ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy. „Stopień wolności przy wykonywaniu pracy jest bowiem wypadkową zakresu jej organizacyjnego podporządkowania oraz pracowniczej odpowiedzialności, wobec czego praca nawet znacząco samodzielna pod względem organizacyjnym, może nadal pozostawać pracą «zależną» (pod kierownictwem), jeżeli jej wykonawca będzie od podmiotu zamawiającego pracę uzależniony gospodarczo. Na element ekonomicznej zależności, jako wystarczający do przyjęcia przesłanki podporządkowania, zwrócono uwagę także w doktrynie prawa pracy³¹.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że brak jest podstaw do formułowania poglądu o generalnej niedopuszczalności pracowniczego zatrudniania w spółce kapitałowej członka jej jednoosobowego zarządu będącego równocześnie jej jedynym współnikiem (akcjonariuszem). Nie może o tym przesądzać, w szczególności sam fakt jednoosobowości spółki kapitałowej. Przepisy Kodeksu spółek handlowych o spółce jednoosobowej wyraźnie rozdzielają jej podmiotowość prawną od podmiotowości jej jedynego współnika (akcjonariusza). Tym samym w razie zawarcia umowy o pracę spółce, jako osobie prawnej, a nie jej jednemu współnikowi (akcjonariuszowi) będzie przysługiwał status pracodawcy względem członka jej jednoosobowego zarządu. Umowa o pracę będzie ważna, jeżeli zostanie zawarta przez uprawniony do tego organ, zgodnie z art. 210 §2 k.s.h. i art. 379 §2 k.s.h., a powstały stosunek prawny będzie charakteryzował się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy, wskazanymi w art. 22 §1 k.p. Istnienie koniecznych elementów stosunku pracy, w szczególności cechy podporządkowania, musi być jednak poprzedzone wnikliwą analizą okoliczności zawarcia umowy, jej treści oraz

²⁹ W uzasadnieniu do wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., sygn. I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że podporządkowanie osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy ma specyficzny charakter ze względu na brak bezpośrednich przełożonych, którzy mogliby nadzorować ich pracę i wydawać im polecenia, jak również z uwagi na swobodę takich pracowników w kształtowaniu swojego czasu i miejsca pracy oraz określaniu konkretnie wykonywanych czynności.

³⁰ Sygn. II UKN 394/98, OSNP 2000, nr 4, poz. 159.

³¹ T. Duraj, *Dopuszczalność...*, s. 18; E. Puławska, *Umowa...*

czynności faktycznie wykonywanych przez pracownika w ramach łączącego strony stosunku pracy. Element podporządkowania w stosunku pracy członków zarządu spółek kapitałowych ma odmienny charakter, uwzględniający specyfikę pełnionej przez te osoby funkcji w organie zarządzającym spółki. W stosunku do tej kategorii pracowników można mówić o tzw. podporządkowaniu autonomicznym (związanie wyznaczonymi zadaniami z pozostawieniem swobody w sposobie ich wykonania), ekonomicznym (zależność gospodarcza od spółki jako pracodawcy) i prawnym (związanie wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania spółki). Nie jest wykluczone, że w konkretnym przypadku umowa o pracę, z powodu braku co najmniej jednej z istotnych cech stosunku pracy, nie zostanie zawarta. Możliwe jest również stwierdzenie nieważności tej umowy, gdy zamiarem jej stron było obejście przepisów prawa (art. 58 §1 k.c.) bądź dokonanie pozornej czynności prawnej³². Brak konstytutywnych elementów stosunku pracy, jak również pozornie czynności prawnej nie stoją jednak na przeszkodzie uznaniu, że strony łączy umowa prawa cywilnego, nazwana bądź nienazwana.

THE ISSUE OF EMPLOYMENT OF EXECUTIVE BOARD MEMBERS IN THE COMPANIES WITH ONLY ONE PARTNER

Słowa kluczowe: umowa o pracę, stosunek pracy, członek zarządu

Key words: employment contract, employment relationship, member of executive board

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest odpowiedź na pytanie o dopuszczalność zatrudniania na podstawie umowy o pracę członka jednoosobowego zarządu, będącego jedynym współnikiem (akcjonariuszem) spółki kapitałowej. Wątpliwości, jakie w tym zakresie pojawiają się w doktrynie i w orzecznictwie, koncentrują się wokół dwóch problemów. Po pierwsze, kwalifikacji takich umów jako „czynności z samym sobą”, w tym zawartych dla pozoru lub celem obejścia przepisów prawa. Po drugie, występowania w takim przypadku wszystkich istotnych elementów stosunku pracy, wskazanych w art. 22 §1 k.p.

Summary

The aim of the article is to find the answer to the question of the admissibility of employment of executive board members in the companies with only one partner. Any doubts on this point focus on two issues. Firstly, the recognition of such contracts as concluded „with themselves”, as well as reached under the pretext or with the intention to circumvent the law. Secondly, the occurrence in this case all those elements that are essential for the employment contract, which are indicated in the article 22 par. 1 of The Labour Code.

³² Tak też NSA w wyroku z dnia 27 października 2000 r., sygn. SA/Bk 1285/99, Lex nr 60520 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 września 2004 r., sygn. I PK 659/03, OSNP 2005, nr 10, poz. 139.