

Wyrok z dnia 16 grudnia 1998 r.

II UKN 394/98

Prowadzenie spraw spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w której udziały ma dwóch lub więcej wspólników, może być w ramach jednoosobowego zarządu powierzone każdemu z nich, niezależnie od równego bądź zróżnicowanego udziału w kapitale spółki. Udział tego wspólnika w podjęciu z naruszeniem art. 235 KH uchwały zgromadzenia wspólników, ustalającej wysokość jego wynagrodzenia, nie powoduje nieważności umowy o pracę.

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 1998 r. sprawy z wniosku Krzysztofa S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w R. o rodzaj ubezpieczenia społecznego, na skutek kasacji organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 26 marca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku wyrokiem z dnia 5 sierpnia 1997 r. [...] oddalił odwołanie Krzysztofa S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w R. z dnia 25 kwietnia 1997 r. stwierdzającej, że pomimo zawarcia umowy o pracę nie został wnioskodawca od dnia 1 marca 1997 r. objęty pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Wojewódzki powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Wnioskodawca Krzysztof S. wraz z Jerzym P. zawarł w dniu 27 stycznia 1997 r. notarialną umowę spółki z o.o. pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „S.” z siedzibą w C.-D., z kapitałem zakładowym 4.000 zł, dzielącym się na 80

udziałów, przy czym 56 udziałów objął wnioskodawca, a 24 Jerzy P. Władzami Spółki są Zgromadzenia Wspólników, podejmujące uchwały zwykłą większością głosów (każdemu udziałowi odpowiada jeden głos), jak też jednoosobowy Zarząd. Do kompetencji Zgromadzenia Wspólników należy między innymi zawieranie umów z prezesem Zarządu oraz ustalanie wysokości jego wynagrodzenia. Przedmiot działalności przedsiębiorstwa Spółki, określony w § 7 umowy, obejmuje w szczególności produkcję elektrotechniczną oraz pośrednictwo w sprzedaży podzespołów halogenowych. Spółka zatrudnia na stałe 8 pracowników oraz 5 chałupników. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników w dniu 18 lutego 1997 r. podjęło na wniosek Krzysztofa S. uchwałę upoważniającą Jerzego P. do reprezentowania Zgromadzenia przy zawieraniu wszelkich umów z Zarządem. Na tym posiedzeniu Zgromadzenie Wspólników z inicjatywy Jerzego P. określiło też dla prezesa Zarządu Krzysztofa S. wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.600 zł brutto, poczynając od 1 marca 1997 r. W oparciu o te uchwały Jerzy P. zawarł w dniu 1 marca 1997 r. z Krzysztofem S. umowę o pracę na stanowisku prezesa Zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy.

W tym stanie faktycznym Sąd Wojewódzki uznał, że zawarta umowa nie ma cech umowy o pracę. Brakuje zwłaszcza elementu pracowniczego podporządkowania, gdyż wówczas trzeba by przyjąć, iż wnioskodawca jest podporządkowany sobie samemu, skoro posiadając większość udziałów dysponuje wobec drugiego wspólnika znaczną przewagą przy wyznaczaniu zadań Spółki. Wnioskodawca występuje równocześnie w różnych rolach, a jego głos jest z uwagi na posiadaną większość udziałów decydujący dla gospodarczej strategii Spółki. Do pracowniczych obowiązków wnioskodawcy miałyby zresztą należeć jednoosobowe zarządzanie Spółką, co pokrywa się z zadaniami wyznaczonymi przez Zgromadzenie Wspólników.

W uwzględnieniu apelacji wnioskodawcy, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 26 marca 1998 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie i ustalił, że Krzysztof S. od dnia 1 marca 1997 r. podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Apelacyjny podniósł, że spółki kapitałowe, jako osoby prawne opierające swój byt na wniesionym przez wspólnika kapitale i będące samodzielnyimi podmiotami gospodarczymi, nie doznają przeszkód w zatrudnianiu wspólników na podstawie umowy o pracę. Wniesienie do spółki kapitału nie rodzi bowiem dla wspólnika obowiązku świadczenia Spółce określonego rodzaju pracy. Inaczej jest w spółkach osobowych, w których Kodeks cywilny, jak też Kodeks handlowy przewidują możliwość wniesienia wkładu w

postaci osobistego świadczenia pracy bądź usług, co ogranicza pracownicze zatrudnianie wspólników. Również orzecznictwo Sądu Najwyższego za nieważne uznaje jedynie umowy o pracę zawarte przez jedynego wspólnika spółki z o.o., za którą działa pełnomocnik ustanowiony przez tegoż wspólnika.

Jeżeli w świetle art. 201 KH niezbyt jednoznacznie wypada ocena faktycznych cech nawiązanego stosunku prawnego, to za rozstrzygające należy - zdaniem Sądu - uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron. Te zaś są w przedmiotowej sprawie jednoznaczne. Umowa o pracę z dnia 1 marca 1997 r. określa rodzaj pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy, przy czym tzw. zakres czynności wskazuje głównie zadania związane z pracowniczym zespołem Spółki.

Kasację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy, zarzucając naruszenie art. 22 KP przez błędne przyjęcie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy Zgromadzeniem Wspólników Spółki i ubezpieczonym, jako jej wspólnikiem posiadającym więcej niż połowę udziałów, zawiera element podporządkowania niezbędny w stosunku pracy, jak też art. 235 KH przez jego nieuwzględnienie i uznanie, iż uchwała nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników dotycząca umowy o pracę jest skuteczna chociaż wnioskodawca brał udział w jej podjęciu i domagając się na tej podstawie uchylecia zaskarżonego orzeczenia i oddalenia apelacji. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że jako prezes Spółki, wnioskodawca będący jej większościovym wspólnikiem odpowiada przed Walnym Zgromadzeniem, czyli praktycznie przed samym sobą, wobec czego odpowiedzialność ta jest fikcją i praktycznie nie występuje element podporządkowania pracodawcy. Przedmiotowo istotnym elementem umowy o pracę jest też wynagrodzenie za pracę, wobec czego „wadliwe jego ustalenie powoduje, że umowa nie zostaje zawarta”. Tymczasem wnioskodawca z naruszeniem art. 235 KH brał na Walnym Zgromadzeniu udział w głosowaniu uchwały dotyczącej ustalenia wysokości swego wynagrodzenia.

Odpowiadając na kasację, wnioskodawca wniósł o jej oddalenie podnosząc w szczególności, że sporna umowa jest zgodna z art. 22 KP i respektuje pomyślane w interesie spółki oraz osób trzecich ograniczenia wynikające z art. 203 KH, a różnicowanie wielkości poszczególnych udziałów nie ma dla sprawy żadnego znaczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Stawiając wyrokowi Sądu drugiej instancji zarzut naruszenia art. 22 KP, skarżący nie wskazał dokładnie, którą czy które z czterech jednostek redakcyjnych tego przepisu ma na uwadze, choć zarzut z merytorycznych względów nie może oczywiście dotyczyć wszystkich tych jednostek. Skarżący nie wyjaśnił też bliżej na czym naruszenie art. 22 KP miałyby polegać, ograniczając się w petitum kasacji do ogólnikowego twierdzenia o „błędym przyjęciu”, że sporna umowa „zawiera element podporządkowania niezbędny w stosunku pracy”. Tak sformułowany zarzut nie został także skonkretyzowany w uzasadnieniu skargi. Jakkolwiek z szerszego kontekstu uzasadnienia można wnioskować, że zarzut odnosi się do art. 22 § 1 KP, lecz niejasne pozostaje to, czy - zdaniem skarżącego - powołany przepis został przez Sąd Apelacyjny błędnie zinterpretowany czy niewłaściwie zastosowany. Szermując argumentem, że w sytuacji wnioskodawcy „brak” czy też „praktycznie nie występuje” element pracowniczego podporządkowania pracodawcy, kasacja zdaje się sugerować, iż Sąd Apelacyjny dokonał błędnej subsumcji stanu faktycznego sprawy pod normę z art. 22 § 1 KP. Sąd drugiej instancji nie wypowiedział się jednak wprost na temat pracowniczego podporządkowania wnioskodawcy, chociaż kwalifikacja jego zatrudnienia jako stosunku pracy wskazuje, że istnienie owego podporządkowania zakładał. Aby założenie to wzruszyć, a tym samym podważyć zasadność wyroku, powinien więc skarżący wdać się w szerszą analizę instytucji pracowniczego podporządkowania, lecz w nawiązaniu do okoliczności faktycznych sprawy uczynił to w taki tylko sposób, że z zakresu zastosowania tej konstrukcji wyłączył bez jakiegokolwiek dowodu sytuację wspólnika posiadającego w spółce więcej niż połowę udziałów.

Judykatura Sądu Najwyższego rzeczywiście wyklucza możliwość, aby jedyny wspólnik spółki z o.o. był na stanowisku prezesa jej jednoosobowego zarządu zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie”, choć równocześnie uznaje, że jest to szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, nawet gdy jest on przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika, wobec czego odpłatne prowadzenie spraw „własnej” spółki podlega ubezpieczeniu społecznemu osób prowadzących działalność gospodarczą (por. wyrok z dnia 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98, dotychczas nie opublikowany). Wspomniane orzecznictwo odnosiło się do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej

statusu właściciela kapitału, służąc jego kompleksowej obsłudze na kapitałowym rynku, a więc do sytuacji ekstremalnej postaci specyficznej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy. Poglądy wyrażone wobec jedynego wspólnika spółki z o.o. nie mogą więc być mechanicznie przenoszone na spółki z udziałem dwóch lub więcej wspólników, czyli na sytuacje, w których status wykonawcy pracy jest powiązany ze statusem właściciela kapitału, co we współczesnym prawie pracy nie jest już (np. w tzw. spółkach pracowniczych) ewenementem, nawet jeśli skądinąd oczekuje się, że te zasadniczo różne role społeczne będą pozostawać w stanie względnej równowagi. Własność większościowego udziału czy też kontrolnego pakietu akcji sama przez się nie uzasadnia zatem kwestionowania pracowniczego charakteru zatrudnienia takiego wspólnika lub akcjonariusza, chociaż skala owej większości (przewagi) bądź kontroli, jak też sposób ich wykorzystywania mogą w okolicznościach konkretnego przypadku usprawiedliwiać ocenę, że status wykonawcy pracy został „wchłonięty” przez status właściciela kapitału, co na płaszczyźnie społeczno-ekonomicznej, a w konsekwencji także na płaszczyźnie prawnej przenosiłoby daną osobę poza obręb „świata pracy najemnej”.

Prowadzenie spraw spółki z o.o., w której uczestniczy dwóch lub więcej wspólników, może więc być w ramach jej jednoosobowego zarządu powierzona na podstawie umowy o pracę każdemu ze wspólników, niezależnie od ich równego bądź zróżnicowanego udziału we własności kapitału spółki. Ewentualne wątpliwości, czy w takim stosunku pracy występuje element pracowniczego podporządkowania wspólnika wiążą się zresztą nie tyle z wielkością jego procentowego udziału we własności kapitału, ile z brakiem organu, który mógłby mu za spółkę jako pracodawcę wydawać polecenia dotyczące pracy (art. 100 § 1 KP). Czynności w szeroko pojętych sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego osobą prawną dokonuje bowiem jego organ zarządzający (art. 3¹ § 1 KP). W spółkach z o.o. organem takim jest zarząd, więc w razie ustalenia jego jednoosobowego charakteru, zatrudnienie polegające na prowadzeniu spraw spółki odbywa się - z zastrzeżeniem art. 203 KH - w warunkach nieingerencji ze strony innych jej organów. Brak podmiotów kompetentnych do wydawania poleceń jest typowy dla kierowników zakładów pracy w ogólności, a mimo to nie kwestionuje się możliwości ich zatrudniania w ramach stosunku pracy.

Wynikałoby stąd, że o ile obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych jest nadal najwyraźniejszym i najpewniejszym przejawem pracowniczego podporządkowania, odróżniającego stosunki pracy od zatrudnienia cywilnoprawnego, o tyle brak wspomnianej powinności nie przesądza jeszcze, że wykonujący rodzajowo określoną pracę staje się samodzielnym przedsiębiorcą, nie świadczącym jej na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz „pod jego kierownictwem”. Sformułowanie „stosować się do poleceń dotyczących pracy” jest zresztą pod względem językowym dość wyraźnie węższe niż zwrot o wykonywaniu jej „pod kierownictwem”, więc wprowadzenie go do treści art. 22 § 1 KP przez ustawę nowelizacyjną z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110), upoważnia do takiej wykładni tego przepisu, 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 pracowniczego odpowiedzialności, wobec czego praca nawet znacząco samodzielna pod względem organizacyjnym, może nadal pozostawać pracą „zależną” (pod kierownictwem), jeżeli jej wykonawca będzie od podmiotu zamawiającego pracą uzależniony gospodarczo. W przedmiotowej sprawie nie budzi zaś wątpliwości, że wnioskodawca jest od powołanej z Jerzym P. Spółki „S.” ekonomicznie zależny i nie działa bezpośrednio na rynku jako samodzielny przedsiębiorca.

Trafny jest natomiast zarzut kasacji, że udział wnioskodawcy w głosowaniu nad podjęciem uchwały Zgromadzenia Wspólników w sprawie ustalenia wysokości swego wynagrodzenia za pracę narusza przepis art. 235 KH, chociaż z faktu tego nie wynika wniosek, iż sporna umowa o pracę „nie została zawarta”. Określenie wysokości wynagrodzenia za pracę nie jest bowiem - wbrew twierdzeniom skarżącego - przedmiotowo koniecznym składnikiem umowy o pracę. Taki charakter wykazuje jedynie uzgodnienie rodzaju podporządkowanej pracy, a więc pracy wykonywanej pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 KP), co przesądza o wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia. Gdyby więc uchwałę nr 3 Zgromadzenia Wspólników z dnia 18 lutego 1997 r. uznać za nieważną z uwagi na jej sprzeczność z prawem (art. 235 KH w związku z art. 58 § 1 KC), czego nie sugeruje nawet skarżący, to i tak nie powodowałoby to nieważności spornej umowy o pracę, gdyż wnioskodawca miałby prawo do godziwego wynagrodzenia, odpowiadającego w szczególności rodzajowi uzgodnionej pracy (art. 13 i art. 78 § 1 KP), a tak właśnie można oceniać miesięczną stawkę 1.600 zł brutto.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====