

Wyrok z dnia 12 maja 2011 r.

II UK 20/11

1. Praca wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, niepolegająca na obrocie wyłącznie jego własnym kapitałem w ramach tej spółki, nie oznacza połączenia kapitału i pracy.

2. 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.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Zbigniew Korzeniowski, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 maja 2011 r. sprawy z wniosku Marka G. oraz R.P. Spółki z o.o. w T. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w T. o ubezpieczenie społeczne, na skutek skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 sierpnia 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu wyrokiem z dnia 16 lutego 2009 r. oddalił odwołanie Marka G. oraz „R.P.” Spółki z o.o. w W.N. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w T. z dnia 27 sierpnia 2008 r. stwierdzającej, że Marek G. jako pracownik u płatnika - odwołującej się Spółki - nie podlega od dnia 15 stycznia 2008 r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. W dniu 18 czerwca 2007 r. została zawiązana przez Marka G. oraz Andrzeja L. umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, która została wpisana pod firmą „R.P.” Sp. z o.o. do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 4 października 2007 r. Funkcję prezesa zarządu objął Marek G., a wiceprezesa zarządu Andrzej L. Andrzej L. zajmował się prowadzeniem spraw Spółki oraz działalnością handlową, w ramach której przygotowywał plany działalności Spółki, tj. wyszukiwał podmioty gospodarcze, opracowywał bazę danych potencjalnych kontrahentów, z której wybierał przy pomocy wnioskodawcy kontrahentów, z którymi nawiązywał kontakt, w pierwszej kolejności telefoniczny bądź mailowy, a następnie osobisty. Marek G. natomiast doradzał Andrzejowi L., w jaki sposób zrealizować plany działalności Spółki, zajmował się sprawami finansowymi i je akceptował, sporządzał i podpisywał umowy dotyczące bieżącego funkcjonowania Spółki, np. umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych oraz faktury, regulował wszystkie należności Spółki, reprezentował Spółkę przed organami administracji państwowej, samorządowej, notariuszami, Krajowym Rejestrem Sądowym oraz Sądem Rejonowym. Obowiązki prezesa wykonywał w nienormowanym czasie pracy. W okresie tym odwołujący się nie pozyskiwał żadnych nowych klientów. Obsługę księgową i kadrową „R.P.” Sp. z o.o. prowadził Jarosław K. w ramach prowadzonego biura podatkowego, który kontaktował się raz w miesiącu z odwołującym się celem omówienia kwestii marży, wystawiania faktur, płatności oraz wyciągów z banków.

Uchwałą zarządu [...] z dnia 15 stycznia 2008 r. postanowiono zatrudnić na stanowisku prezesa Marka G. W rezultacie w dniu 15 stycznia 2008 r. została podpisana umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy „R.P.” Sp. z o.o. i Markiem G. na stanowisku prezesa w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.944,03 zł brutto. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 15 stycznia 2008 r. Pełnomocnikiem Spółki przy dokonaniu tej czynności był Andrzej L. Marek G. po podpisaniu umowy o pracę rozpoczął świadczenie pracy w umówionym dniu. Jego obowiązki oraz sposób ich realizacji określał zarząd Spółki, a miejsce i czas ich realizacji, po uzgodnieniach z ewentualnymi odbiorcami, określał on samodzielnie. Marek G. podlegał także zgromadzeniu wspólników. Obowiązki wykonywał zarówno w siedzibie Spółki w W.N. jak i na terenie całego kraju. Wyjeżdżał służbowo celem negocjacji i zawierania umów handlowych. W ramach powierzonych obowiązków prezesa prowadził sprawy Spółki, opracowywał plany działania Spółki, pozyskiwał nowych kon-

trahentów (odbiorców i dostawców), poszukiwał nowych dziedzin działalności, jaką mogłaby się zająć Spółka oraz kontrolował jej sprawy handlowe.

Sąd Okręgowy wskazał, że istota sporu koncentrowała się na ustaleniu ważności umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2008 r. zawartej pomiędzy „R.P.” Sp. z o.o. z siedzibą w W.N. a Markiem G. - członkiem zarządu tej Spółki. Uznał, że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie miało to, iż nie jest dopuszczalne, aby członek zarządu został umocowany przez zgromadzenie wspólników jako pełnomocnik do reprezentowania Spółki w umowie z członkiem zarządu. Próba udzielenia takiego pełnomocnictwa będzie dotknięta sankcją bezwzględnej nieważności z uwagi na obejście regulacji art. 210 § 1 k.s.h. Sąd pierwszej instancji zważył, że Andrzej L. został powołany jako pełnomocnik do zawierania umów z członkami zarządu na mocy uchwały [...] nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników „R.P.” Sp. z o.o. z siedzibą w W.N. z dnia 8 stycznia 2008 r. Spełnione zostało zatem wymaganie z art. 210 § 1 k.s.h. co do sposobu powołania pełnomocnika (uchwała nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników) oraz co do treści umocowania zawartego w uchwale nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (pełnomocnik do zawarcia umów z członkami zarządu). Podkreślenia jednakże wymagało, że Andrzej L. pełnił zarazem funkcję członka zarządu Spółki, co oznaczało, iż nie mógł być ustanowiony pełnomocnikiem, ponieważ działanie takie zmierzało w rezultacie do obejścia regulacji przepisu art. 210 § 1 k.s.h.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, że okoliczność, iż Marek G. świadczył faktycznie umówioną pracę, został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych i otrzymywał wynagrodzenie nie miało żadnego znaczenia, gdyż umowa o pracę z członkiem zarządu nie mogła być zawarta w sposób dorozumiany, tj. pomimo nieważnej umowy o pracę z powodu niezachowania warunków z art. 210 § 1 k.s.h., poprzez dopuszczenie pracownika do pracy i wypłacanie przez pracodawcę stosownego wynagrodzenia.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wnieśli odwołujący się, zaskarżając go w całości i zarzucając Sądowi Okręgowemu naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności: art. 210 § 1 k.s.h., poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pełnomocnikiem zgromadzenia wspólników do zawierania umów z członkami zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może być inny członek zarządu, prowadzącą do przyjęcia poglądu, że umowa o pracę zawarta pomiędzy Markiem G. a „R.P.” Sp. z o.o. z siedzibą w W.N. jest nieważna, art. 22 § 1

i § 1¹ k.p., poprzez jego niezastosowanie, na skutek czego Sąd nie dokonał ustalenia istnienia powyższej umowy o pracę, nawiązanej wskutek przystąpienia pracownika do wykonywania pracy za wynagrodzeniem, pomimo naruszenia warunków formalnych zawarcia umowy pomiędzy Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem jej zarządu.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2010 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu wskazał, że przy rozpoznawaniu apelacji powstało zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i Sąd w trybie art. 390 k.p.c. przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Sprowadzało się ono do odpowiedzi na pytanie - „czy w świetle art. 210 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94 poz. 1037 ze zm.) - dopuszczalne jest umocowanie przez Zgromadzenie Wspólników członka zarządu spółki do zawarcia umowy o pracę z innym członkiem zarządu?” - w przypadku odpowiedzi negatywnej - „czy umowa o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki zawarta przez powołanego uchwałą Zgromadzenia Wspólników pełnomocnika będącego członkiem zarządu spółki z innym członkiem zarządu spółki może być uznana za umowę prawnie skuteczną, nienaruszającą art. 210 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94 poz. 1037 ze zm.), art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego i przepisów Kodeksu pracy - przez dopuszczenie do jej wykonywania?”.

Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UZP 5/10, odmówił podjęcia uchwały, ponieważ uznał, że to zagadnienie prawne nie budzi poważnych wątpliwości prawnych. Odnosząc się do argumentacji zawartej w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji uznał, że Andrzej L., pełniąc funkcję członka zarządu Spółki, mógł być ustanowiony pełnomocnikiem i działanie takie, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, nie zmierzało do obejścia przepisu art. 210 § 1 k.s.h. Zatem Andrzej L. mógł zawrzeć z Markiem G. umowę o pracę z dnia 15 stycznia 2008 r., jednakże w ocenie Sądu Apelacyjnego umowa ta nie była realizowana - czynności wykonywane przez Marka G. jako prezesa zarządu „R.P.” Spółki z o.o. z siedzibą w T. - nie były świadczone w ramach stosunku pracy, a umowa o pracę była pozorna.

Sąd Apelacyjny wskazał, że Marek G. *de facto* decydował w sposób autonomiczny o wykonywanych przez siebie obowiązkach prezesa zarządu Spółki. Nikt go nie kontrolował, bowiem Andrzej L. z powodu kłopotów zdrowotnych nie mógł

uczestniczyć w sprawach Spółki. W tej sytuacji nie można mówić o spełnieniu podstawowej cechy stosunku pracy, tj. podporządkowania pracodawcy. Podkreślił także, że Marek G. był większościovym udziałowcem Spółki, a zatem w sprawie doszło do „wchłonięcia” statusu wykonawcy - pracownika przez status właściciela kapitału. Czynności, które wykonywał Marek G. jako prezes zarządu „R.P.” Sp. z o.o. z siedzibą w W.N., nie były czynnościami podejmowanymi w ramach stosunku pracy.

Wyrok ten został zaskarżony skargą kasacyjną zarówno przez Marka G., jak i „R.P.” Sp. z o.o. w całości. Zarzucono mu naruszenie przepisów prawa procesowego: art. 382 k.p.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego wyłącznie przed Sądem pierwszej instancji, że umowa o pracę zawarta przez odwołującego się ze Spółką była zawarta dla pozoru, pomimo nieprzeprowadzenia zarówno przed organem rentowym, Sądem pierwszej instancji jak i drugiej instancji postępowania dowodowego w kierunku zbadania intencji zawarcia pomiędzy stronami umowy o pracę, orzekanie i rozstrzygnięcie przez Sąd drugiej instancji jedynie na podstawie materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji, w sytuacji, kiedy materiał ten został przed Sądem pierwszej instancji zgromadzony w celu ustalenia, czy doszło w niniejszej sprawie do naruszenia przepisu art. 210 § 1 k.s.h., oraz naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku okoliczności, które powodują zmianę istotnych ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, nieprzedstawienie w uzasadnieniu orzeczenia dowodów, na podstawie których Sąd drugiej instancji orzekł odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, niewyjaśnienie podstawy prawnej poprzez wskazywanie jako podstawy rozstrzygnięcia zarówno przepisu art. 83 k.c. - uznając, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę była fikcyjna, bez uzasadnienia podstaw przyjęcia takiego stanowiska, jak i przepisu art. 22 § 1 k.p. - wskazując, że nie „można mówić o spełnieniu podstawowej cechy stosunku pracy - tj. podporządkowania pracodawcy” oraz wskazania, że w niniejszej sprawie doszło do „wchłonięcia statusu wykonawcy - pracownika przez status właściciela kapitału”, bez wyjaśnienia, na czym owo wchłonięcie polegało i jak wpływa na zawartą umowę o pracę, a także naruszenia prawa materialnego: art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błąd w subsumcji polegający na przyjęciu, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego oraz niekwestionowanych i niezmienionych ustaleń faktycznych umowa o pracę zawarta pomiędzy Spółką a skarżącym była pozorna oraz niewłaściwe jego

zastosowanie polegające na uznaniu, że pomimo wykonywania przez skarżącego obowiązków nałożonych na niego w umowie o pracę, została ona zawarta dla pozoru oraz naruszenie art. 22 § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że nie jest możliwa umowa o pracę zawarta z prezesem dwuosobowego zarządu spółki kapitałowej z powodu braku elementu podporządkowania się pracodawcy, podczas gdy owe podporządkowanie jest zdeterminowane w sposób autonomiczny, polegający na wyznaczeniu pracownikowi zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego dotyczących umów o pracę jako podstawy podlegania ubezpieczeniom społecznym podkreślano, iż umowa o pracę jest zawarta dla pozoru (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). Jednakże nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Zachodzi ona także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; z dnia 5 października 2006 r., I UK 342/06, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, poz. 40; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772). Przepis art. 83 § 1 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: 1) oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, 2) oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią

oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Pozorność czynności prawnej istnieje więc także wtedy, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej. Istnieje zatem taka sytuacja, w której element ujawniony stanowi inny typ umowy, niż element ukryty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

Z motywów wskazanych przez Sąd Apelacyjny nie wynika, która z tych postaci pozorności umowy o pracę miała miejsce w niniejszej sprawie. Należy też zgodzić się ze skarżącym, że w ustaleniu pozorności umowy o pracę pominięty został zamiar stron zawierających sporną umowę, który ma zasadnicze znaczenie przy tej wadzie oświadczenia woli. Czynność prawna zdziałana dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.) jest nieważna, stąd też dalsze rozważania dotyczące możliwości wykonywania przez odwołującego się pracy na podstawie umowy o pracę byłyby zbędne. Pozorna umowa o pracę nie rodziłaby żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń społecznych. Tymczasem z argumentacji Sądu drugiej instancji uzasadniającej pozorność umowy o pracę wynika, że - biorąc pod uwagę aspekt właścicielski Spółki i brak zaangażowania drugiego wspólnika w prowadzenie jej spraw - skarżący nie mógł być zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W takim zakresie uzasadnione są nie tyle zarzuty naruszenia prawa procesowego co zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. (błąd w subsumcji), bowiem należałoby uznać, że Sąd przyjął, iż o pozorności umowy o pracę świadczy brak obiektywnej możliwości realizowania czynności członka zarządu w reżimie pracowniczym, niezależnie od zgodnego zamiaru stron - co nie wypełnia treści powołanego przepisu.

W istocie zatem, poza powołaniem się na przepis art. 83 § 1 k.c., istotne znaczenie dla Sądu Apelacyjnego miała kwalifikacja prawna spornej umowy. Kwalifikacja ta rodzi dalej idące skutki, bowiem nawet gdyby zamiar stron umowy był zgodny z ujawnioną wolą, to zawarta umowa byłaby ważna, ale nie oznacza to, że na jej podstawie nawiązany został stosunek pracy. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego nie jest skuteczne, jeśli dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika. Tak więc, gdyby odrzucić twierdzenie o pozorności umowy o pracę, do rozstrzygnięcia pozostaje nadal kwestia, czy

w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy skarżący mógł wykonywać czynności członka zarządu w ramach stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując, o wyniku sprawy decyduje również charakter umowy zwartej między odwołującym się a Spółką. W świetle art. 22 § 1 k.p. wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca, którą wykonywał wspólnik na rzecz Spółki, miała cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, a więc czy polegała ona na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i na jego ryzyko.

Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przyjęło jednolicie, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (por. wyroki: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320 i z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404). Generalnie stwierdzić należy, że sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. W wyroku z dnia 6 października 2004 r. I PK 488/03 (OSNP 2006 nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy zawarł pogląd, iż ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. 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. Z mocy § 1¹ tego przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zaistnieć muszą zatem cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, co może budzić wątpliwości w przypadku osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulami-

nowi 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. Są to jednak cechy „zwykłego” stosunku pracy. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. 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. 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 do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (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). To, że taka osoba może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy wskazują liczne przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2, art. 131 § 2, art. 132 § 2 pkt 1, art. 149 § 2, art. 151⁴ § 1, art. 151⁵ § 4, art. 151⁷ § 5 pkt 1, art. 241²⁶ § 2). Z art. 241²⁶ § 2 k.p. wynika wprost, że osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie niż stosunek pracy. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób.

Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Inaczej rzecz ujmując, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama

osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje. Przykładowo, judykatura Sądu Najwyższego wyklucza możliwość, aby jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący prezesem jej jednoosobowego zarządu, był zatrudniony w charakterze pracownika, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania „samemu sobie” (por. uchwałę z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18 poz. 227; wyroki: z dnia 25 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465; z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 159; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767). Wspomniane orzecznictwo odnosi się też do sytuacji, w której społeczny status wykonawcy pracy staje się dla danej osoby jedynie funkcjonalnym elementem jej statusu właściciela spółki, służąc kompleksowej obsłudze tego podmiotu, a więc do sytuacji w której dochodzi do swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy.

Do tej argumentacji odwołuje się stwierdzenie Sądu Apelacyjnego o braku podporządkowania pracowniczego i „wchłonięciu statusu wykonawcy - pracownika przez status właściciela kapitału”. W konfiguracji występującej w niniejszej sprawie w dwuosobowej spółce jej obaj wspólnicy pełnili funkcję członków zarządu, a z jednym z nich (skarżącym) zawarta została umowa o pracę obejmująca wykonywanie funkcji członka zarządu. Przy czym odwołujący się miał 51% udziałów w Spółce. Ten stan faktyczny wskazuje na to, że odwołujący nie działał bezpośrednio na rynku jako samodzielny przedsiębiorca, skoro 49% udziałów w kapitale Spółki należało do drugiego jej wspólnika. Jeśli zatem praca odwołującego się nie polegała na obrocie wyłącznym jego własnym kapitałem w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie mogło dojść do połączenia pracy i kapitału. Nie była to więc szczególna forma prowadzenia działalności gospodarczej na „własny” rachunek, oddzielona przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej od osobistego majątku wspólnika. Praca wykonywana była na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa - spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Marek G. był też poddany ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy (spółki), ponieważ wynagrodzenie nie było pokrywane wyłącznie z jego kapitału.

Również sposób wykonywania obowiązków prezesa zarządu („Marek G. *de facto* sam decydował w sposób autonomiczny o wykonywanych przez siebie obowiązkach prezesa zarządu spółki”) mieści się w modelu „autonomicznego” podpo-

rządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy przedstawionym wyżej, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych ciężących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu. W rezultacie więc uzasadniony okazał się także zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====