



Sygn. akt II PK 178/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa T. S.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości L.C. Sp. z o.o. z siedzibą w K.

o ustalenie i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych [...]

z dnia 19 lutego 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w Ś.– Sąd Pracy wyrokiem z 23 października 2008 r., IV P 27/08, zasądził od pozwanego Syndyka Masy Upadłości „L.C.” Spółki z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda T. S. kwotę 24.000 zł z ustawowymi odsetkami: co do kwoty 8.000 zł od 11 września 2006 r. do dnia zapłaty, co do kwoty 8.000 zł od 11 października 2006 r. do dnia zapłaty i co do kwoty 8.000 zł od 11 listopada 2006 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę za wrzesień, październik i listopad 2006 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. pełnił funkcję prezesa zarządu „L.C.” Spółki z o.o. Pod koniec lipca 2004 r., podczas nieformalnego spotkania, pomiędzy powodem a członkami rady nadzorczej pozwanej spółki, w skład której wchodził W. P., M. D. i J. O., została zawarta ustna umowa o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł miesięczne. Powód wykonywał na rzecz spółki pracę polegającą na zarządzaniu jej przedsiębiorstwem, uruchomieniu działalności usługowej, przyuczaniu nowych pracowników, samodzielnym wykonywaniu czynności na poszczególnych stanowiskach pracy, nadzorowaniu pracy członków załogi przedsiębiorstwa oraz zaciągał w imieniu spółki zobowiązania. Powód wykonywał pracę w sposób ciągły, w normatywnym czasie pracy i w ustalonych godzinach. W okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 31 sierpnia 2006 r. pozwana spółka wypłacała powodowi comiesięczne wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł. Chociaż między stronami doszło do zawarcia jedynie ustnej umowy o pracę a powód przygotował na dwa kolejne walne zgromadzenia wspólników pisemne projekty umów o pracę, członkowie rady nadzorczej nie podpisali takiej umowy z powodem.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. pozwana odprowadzała jako płatnik na rzecz powoda zaliczkę na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne. W dniu 4 sierpnia 2006 r., pod nieobecność powoda, podjęto decyzję o odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu. Funkcję tę objął W. P. Uchwała o odwołaniu powoda, jako podjęta z naruszeniem prawa, była nieważna. W. P. poinformował pracowników spółki o odwołaniu powoda ze stanowiska prezesa zarządu i zwrócił się do nich o

niewykonywanie poleceń powoda. Powód kilkakrotnie, po odwołaniu go ze stanowiska prezesa, usiłował wejść na teren zakładu pracy celem świadczenia pracy, jednak nie został wpuszczony. Pismem z 17 października 2006 r. powód zrezygnował z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki oraz złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia (ze skutkiem na 30 listopada 2006 r.).

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo o wynagrodzenie za pracę za uzasadnione.

W sprawie bezsporne było, że powód był prezesem zarządu pozwanej spółki od 1 sierpnia 2004 r. Odwołanie go z tej funkcji z dniem 4 sierpnia 2006 r. było niezgodne z przepisami prawa, co rodziło nieważność podjętej w tym przedmiocie uchwały. W czasie pełnienia funkcji prezesa powód wykonywał na rzecz pozwanej spółki różnego rodzaju prace, polegające na zarządzaniu przedsiębiorstwem spółki i reprezentowaniu spółki. Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się natomiast do ustalenia, czy strony łączyła umowa o pracę i jakie były jej warunki. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zawarcie przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h. nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy (*per facta cocludentia*) przez przystąpienie pracownika do jej wykonywania za wynagrodzeniem. Wprawdzie strona pozwana przeczyła, aby pomiędzy powodem a członkami rady nadzorczej doszło do ustaleń, zgodnie z którymi powód miał objąć funkcję prezesa zarządu z jednoczesnym zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł, jednak jednocześnie twierdziła, że powód miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę dopiero w momencie, kiedy spółka zacznie przynosić zyski. Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom powoda, że zawarł on z członkami rady nadzorczej ustną umowę o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł, co zostało potwierdzone zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym - informacjami płatnika o dochodach powoda i drukami PIT, z których wynikało, że w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 31 sierpnia 2006 r. pozwana spółka wypłacała powodowi wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł za każdy miesiąc pracy oraz opłacała na jego rzecz składki na ubezpieczenia społeczne i odprowadzała zaliczki na poczet podatku dochodowego. Jednocześnie

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków M. D. i J. O. oraz słuchanego w charakterze strony pozwanej W. P. w zakresie, w jakim twierdzili oni (jako byli członkowie rady nadzorczej), że nie doszło do zawarcia z powodem umowy o pracę.

Powołując się na treść art. 11 k.p., art. 22 § 1 k.p. i art. 29 § 2 k.p., a także na dopuszczalność zawarcia umowy o pracę ustnie lub w sposób dorozumiany (przez dopuszczenie pracownika do pracy), Sąd pierwszej instancji uznał, że pomiędzy stronami zawarta została ustna umowa o pracę trwająca od 1 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. Ponieważ od września do listopada 2006 r. powodowi nie było wypłacane wynagrodzenie, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda należne mu wynagrodzenie za ten okres w łącznej kwocie 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając: 1) sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne ustalenie, że pod koniec lipca 2004 r., podczas nieformalnego spotkania powoda z członkami rady nadzorczej, została zawarta między pozwaną spółką i powodem ustna umowa o pracę za wynagrodzeniem określonym na kwotę 8.000 zł miesięcznie, podczas gdy treść zeznań członków rady nadzorczej - W. P., J. O. i M. D. - przeczy powyższemu ustaleniu, a także poprzez przyjęcie, że W. P. i pozostali wspólnicy spółki mieli wiedzę na temat wypłacania powodowi wynagrodzenia za pracę i nie podjęli żadnych kroków zmierzających do wstrzymania wypłaty tego wynagrodzenia, wyrażając tym samym zgodę na taki stan rzeczy; 2) błędne ustalenie, że w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. spółka odprowadziła, jako płatnik, za powoda zaliczkę na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne, podczas gdy powód domagał się wypłaty wynagrodzenia za wrzesień, październik i listopad 2006 r., co oznaczało, że spółka nie odprowadziła za ten okres ani zaliczek na podatek dochodowy, ani składek na ubezpieczenia społeczne; 3) naruszenie prawa materialnego - art. 210 § 1 k.s.h. przez przyjęcie, że umowa o pracę z członkiem zarządu może być zawarta w sposób dorozumiany, niewłaściwe zastosowanie art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 222 § 1 k.s.h. i przyjęcie, że pod koniec lipca 2004 r. podczas nieformalnego spotkania powoda z członkami rady nadzorczej doszło do zawarcia pomiędzy spółką i powodem ustnej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy– Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 lutego 2009 r., oddalił apelację strony pozwanej.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych, co pozwoliło mu na wyprowadzenie logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków, które Sąd drugiej instancji w pełni zaaprobował i przyjął za własne.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. powód pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki, że pod koniec lipca 2004 r., podczas nieformalnego spotkania, pomiędzy powodem a radą nadzorczą spółki została zawarta ustna umowa o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł miesięcznie jak również, że powód faktycznie wykonywał na rzecz pozwanej spółki pracę, w szczególności wykonywał czynności polegające na zarządzaniu jej przedsiębiorstwem, oraz że w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 31 sierpnia 2006 r. pozwana spółka wypłacała powodowi miesięczne wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo dał wiarę zeznaniom powoda co do faktu zawarcia z nim ustnej umowy o pracę, a w konsekwencji prawidłowo odmówił wiary i mocy dowodowej zeznaniom świadków M. D. i J. O. oraz słuchanego w charakterze strony pozwanej W. P. w zakresie, w jakim podali oni, że do zawarcia takiej umowy nie doszło. Zeznania powoda zostały potwierdzone w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, z którego wynikało, że powód faktycznie wykonywał na rzecz pozwanej spółki różnego rodzaju prace. Okoliczność tę potwierdzili słuchani w sprawie świadkowie w tym również - częściowo – M. D. oraz J. O. Świadek M. D. zeznał nie tylko, że powód kierował bieżącą działalnością spółki, ale również, że były prowadzone rozmowy na temat zawarcia z powodem umowy. Nie można pominąć, że powód faktycznie świadczył pracę. W. P. potwierdził fakt zajmowania się przez powoda bieżącymi sprawami spółki, a przy tym zeznał, że został poinformowany, w maju 2006 r., o fakcie pobierania przez powoda od dłuższego czasu wynagrodzenia za pracę oraz że informację tę uzyskał między innymi od M. D., a zatem członka rady nadzorczej i jednocześnie wspólnika spółki.

Sąd Okręgowy uznał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód został dopuszczony do świadczenia pracy i faktycznie wykonywał pracę - w sposób ciągły, w normatywnym czasie pracy, w ustalonych godzinach, przy wykorzystaniu mienia spółki, za wynagrodzeniem. Co więcej, członkowie rady nadzorczej godzili się na wykonywanie tych czynności przez powoda i wiedzieli o tym fakcie, a wykonywanie czynności przez powoda na rzecz spółki odbywało się za ich pełną zgodą. Wiedzieli również o fakcie pobierania przez powoda wynagrodzenia za pracę, co potwierdzają zeznania W. P.

W tych okolicznościach ustalenia Sądu Rejonowego co do faktu wykonywania przez powoda pracy na rzecz spółki nie budzą wątpliwości. Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo, nie naruszając art. 233 § 1 k.p.c., ustalił, iż spółka odprowadzała jako płatnik na rzecz powoda zaliczkę na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Na podstawie złożonych do akt sprawy informacji o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za okresy od 1 sierpnia 2004 r. do 31 grudnia 2004 r. oraz od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2005 r. Sąd pierwszej instancji ustalił jedynie, że w tym okresie pozwana spółka odprowadziła na rzecz powoda należne zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Sąd Rejonowy nie ustalił natomiast w żadnym miejscu, aby za okres objęty żądaniem pozwu, tj. od września do listopada 2006 r., wypłacono powodowi należne wynagrodzenie.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że zarówno powód jak i przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym zwłaszcza świadek E. B., która dokonywała wypłaty wynagrodzeń za pracę, podali, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę. Powód zaprzeczył natomiast, aby otrzymał wynagrodzenie za okres od września do listopada 2006 r., a strona pozwana nie udowodniła, aby za ten okres wypłaciła powodowi wynagrodzenie.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zastosował art. 210 § 1 k.s.h, art. 210 § 1 k.s.h w związku z art. 222 § 1 k.s.h. oraz art. 48 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości. Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Zakresem regulacji tego przepisu objęte są wszelkie umowy, jakie

mogą być zawierane przez spółkę z członkami zarządu, przede wszystkim takie, które mogą wiązać się z pełnioną przez niego funkcją - dotyczy to np. umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o zarządzanie spółką. Rada nadzorcza jako organ kolegialny podejmuje decyzje w drodze uchwały (art. 222 § 1 k.s.h.).

Odnosząc powyższe przepisy do ustalonego stanu faktycznego, Sąd drugiej instancji stwierdził, że co prawda rada nadzorcza pozwanej spółki nie podjęła uchwały, wyrażonej następnie w formie pisemnej w protokole z jej posiedzenia, w przedmiocie zawarcia z powodem umowy o pracę, jednak pod koniec lipca 2004 r., podczas nieformalnego spotkania, członkowie rady nadzorczej spółki – W. P., Marek D. i Jacek O. - zawarli z powodem ustną umowę o pracę, zgodnie z którą powodowi powierzono szeroko rozumiane czynności związane z zarządem przedsiębiorstwem spółki. Z uwagi na regulację art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 222 § 1 k.s.h., umowa ta została zawarta w sposób wadliwy pod względem formalnym. Jednak na skutek ustaleń pomiędzy stronami powód przystąpił ostatecznie do faktycznego wykonywania pracy na rzecz pozwanej spółki, został dopuszczony do pracy, zaś członkowie rady nadzorczej mieli pełną świadomość tego faktu. Okoliczność dopuszczenia do pracy ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 633/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 346), zgodnie z którym nawet jeśli umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązania takie powstają wraz z chwilą dopuszczenia pracownika do pracy na warunkach tej umowy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, taki przypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie - pod koniec lipca 2004 r. członkowie rady nadzorczej pozwanej spółki zawarli z powodem ustną umowę o pracę, w konsekwencji czego powód przystąpił do wykonywania pracy i pobierał z tego tytułu wynagrodzenie za pracę. Wprawdzie zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie, a jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, niemniej jednak nie budzi wątpliwości, że również umowa o pracę zawarta w formie ustnej czy też w sposób dorozumiany, w tym zwłaszcza poprzez

dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy, zachowuje swoją skuteczność, przepisy nie zastrzegają bowiem dla takiej czynności formy pisemnej pod rygorem nieważności.

W ocenie Sądu drugiej instancji, strony wiązała ważna, choć zawarta z naruszeniem przepisów formalnych, umowa o pracę. Nawet jeśli ustna umowa o pracę nie stworzyła w momencie jej zawarcia zobowiązań po stronie pozwanej spółki, to zobowiązania takie powstały wraz z dopuszczeniem powoda do pracy na warunkach tej umowy i respektowania jej postanowień przez radę nadzorczą spółki. Wprawdzie słuchani w charakterze świadków oraz strony pozwanej członkowie rady nadzorczej spółki zeznali, że praca powoda - do czasu osiągnięcia zysku przez spółkę - miała być świadczona bez wynagrodzenia, jednak nie budzi wątpliwości, że wynagrodzenie to było ostatecznie powodowi wypłacane, o czym członkowie rady nadzorczej wiedzieli. Zeznania członków rady nadzorczej spółki w zakresie, w jakim twierdzili, że powód miał świadczyć pracę nieodpłatnie, nie zasługiwały na uwzględnienie, ponieważ pozostawały w oczywistej sprzeczności z istotą zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, a zwłaszcza z art. 22 k.p. i art. 84 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji strony nie mogły wprowadzić do umowy o pracę zastrzeżenia pozbawiającego pracownika prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut naruszenia art. 48 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości poprzez jego niezastosowanie. Skoro Sąd pierwszej instancji w zakresie ustaleń stanu faktycznego nie dopuścił dowodu ze sprawozdań finansowych pozwanej spółki, ani nie dokonał ustaleń co do zakresu danych zawartych w sprawozdaniach i w informacji dodatkowej, to nie mógł w konsekwencji zastosować w sprawie powołanego przepisu, zwłaszcza dla potrzeb oceny prawidłowości tych dokumentów.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie: a) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez pominięcie części materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i nieskorygowanie

błędnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, prowadzącej do błędnego ustalenia stanu faktycznego, które uchybia zasadom logicznego wnioskowania i doświadczenia życiowego; b) art. 378 k.p.c., poprzez nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji istoty sprawy w granicach apelacji, wynikające z bezpodstawnego zaniechania rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny, jak również z całkowitego pominięcia zarzutów odnoszących się do ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego; c) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i nieustosunkowanie się do wszystkich zarzutów podniesionych przez pozwaną w apelacji, a także poprzez niedokładne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego;

2) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 222 k.s.h., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że rada nadzorcza pozwanej spółki wyraziła swoją wolę w sposób dorozumiany, choć prawo przewiduje dla oświadczeń woli tego organu formę uchwał; b) art. 210 § 1 k.s.h., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wypłacanie powodowi wynagrodzenia na jego własne polecenie przesądza o woli spółki zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę, podczas gdy nie wskazuje to na wolę organu uprawnionego do jej wyrażenia i prowadzi do zakazanej czynności z samym sobą oraz narusza w tym zakresie obowiązek zachowania wynikającej z tego przepisu szczególnej reprezentacji spółki dla zawierania umów z członkiem zarządu; c) art. 11 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że pomiędzy stronami istniało zgodne oświadczenie woli prowadzące do nawiązania stosunku pracy, podczas gdy nawet przy założeniu, że powód miał wolę świadczenia pracy za wynagrodzeniem, zgodności oświadczeń woli nie było, albowiem rada nadzorcza pozwanej spółki nie wyraziła woli płacenia powodowi wynagrodzenia za świadczoną przez niego pracę, a przy tym przy wypłacaniu wynagrodzenia powodowi na jego własne polecenie brak było legalnej reprezentacji pracodawcy; d) art. 22 § 1 i 1¹ k.p., poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, podczas gdy brak było elementów przesądzających dla ustalenia istnienia stosunku pracy; e) art. 65 k.c. oraz art. 60

k.c., poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pozwana spółka jako pracodawca złożyła oświadczenie woli zawarcia z powodem umowy o pracę za wynagrodzeniem, podczas gdy z kontekstu sytuacyjnego oraz zamiaru i woli stron wynikało, że zawarcie umowy z powodem przewidziane było na bliżej nieokreśloną przyszłość, gdy spółka zacznie osiągać zyski, i to niekoniecznie umowy o pracę, a przy tym o oświadczeniu woli uprawnionego organu co do zawarcia z powodem umowy o pracę w ogóle nie mogło być mowy w rozpoznawanej sprawie.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne wymagające odpowiedzi na pytanie, czy stosunek pracy z członkiem zarządu może zostać zawarty w sposób dorozumiany poprzez dopuszczenie go do wykonywania pracy i wypłatę wynagrodzenia przez spółkę, za którą działa ów członek zarządu, z pominięciem przepisów prawa handlowego, w tym art. 210 § 1 k.s.h., ustalających ściśle określony sposób zawierania umów pomiędzy spółką a członkiem zarządu.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącej podniósł, że według przepisów prawa handlowego w umowach między członkiem zarządu a spółką za spółkę działa rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.). W regulacji tej chodzi o uniknięcie sytuacji zawierania przez członka zarządu umów „z samym sobą”. Treść art. 210 § 1 k.s.h. ma na celu ochronę interesów spółki, stąd też umowy zawierane w sposób sprzeczny z tą regulacją są uznawane za bezwzględnie nieważne. Sąd Najwyższy dopuszcza w swoim orzecznictwie, w przypadku formalnej nieważności uchwały rady nadzorczej w przedmiocie zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu lub braku formalnej reprezentacji spółki przy zawieraniu pisemnej umowy o pracę, możliwość zawarcia stosunku pracy według przepisów Kodeksu pracy, jeśli spółka dopuściła członka zarządu do wykonywania pracy w warunkach zatrudnienia pracowniczego, przewidzianych w nieważnej pisemnej umowie o pracę, płaciła mu

wynagrodzenie, wydała świadectwo pracy itp. Zdaniem pełnomocnika strony skarżącej, w przypadku braku wyraźnego i jednoznacznego stanowiska rady nadzorczej w kwestii zatrudnienia członka zarządu na podstawie umowy o pracę, a przy tym przy wyraźnym sprzeciwie członków rady nadzorczej co do wypłacania mu z tego tytułu wynagrodzenia, nie można uznać, że stosunek pracy został zawarty w sposób dorozumiany. Skoro umowę z członkiem zarządu zawiera rada nadzorcza, działając w imieniu spółki, to tym samym dopuszczenie członka zarządu do wykonywania pracy przez spółkę i wypłata przez spółkę wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia powinny również następować za wiedzą i wolą reprezentującej spółkę rady nadzorczej bądź pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników. Przy innym założeniu powstaje sytuacja, w której członek zarządu, działając jako spółka, może sam siebie dopuścić do pracy, polecić wypłacanie samemu sobie wynagrodzenia oraz odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne i tym samym doprowadzić do zawarcia stosunku pracy z pominięciem przepisów prawa handlowego przewidujących inną reprezentację spółki w relacjach z członkiem zarządu. Pełnomocnik skarżącej podkreślił, że powyższa kwestia była już badana przez Sąd Najwyższy, jednak zazwyczaj kończyła się na konkluzji, że z członkiem zarządu spółki prawa handlowego można zawrzeć umowę o pracę w sposób dorozumiany - bez rozstrzygnięcia i głębszej analizy istotnego zagadnienia prawnego, czy dorozumiane zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu obejmuje sytuację, w której nie tyle uchwała rady nadzorczej okazała się nieważna, ile uchwały żadnej nie było, a działający w imieniu spółki prezes zarządu dokonuje samodzielnie czynności, które potem mają być analizowane jako oddające wolę spółki co do zawarcia z prezesem zarządu umowy o pracę.

Dotychczas Sąd Najwyższy przyjmował, że możliwe jest dorozumiane zawarcie umowy o pracę, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonywania pracy i płaci mu wynagrodzenie (por. wyrok z 31 sierpnia 1977 r., I PRN 112/77, niepublikowany). Jednocześnie Sąd Najwyższy przesądził, że zawarcie przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu umowy z naruszeniem obecnego art. 210 k.s.h. prowadzi do bezwzględnej nieważności takiej umowy (m.in. wyrok SN z 11 stycznia 2002 r., III RN 169/00, OSNP-wkł. 2005 nr 5, poz. 2; wyrok SN z 20 grudnia 2001 r., III RN 164/00, niepublikowany). Na tle

wzajemnej relacji powyższych rozstrzygnięć wyłaniają się dwie tezy Sądu Najwyższego, sugerujące możliwość – w określonych warunkach - dorozumianego zawarcia ważnej umowy o pracę z członkiem zarządu, z pominięciem art. 210 k.s.h., tj. wyrok z 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04 (OSNP 2005 nr 15, poz. 231), przewidujący taką możliwość poprzez przystąpienie członka zarządu do wykonywania pracy za wynagrodzeniem, oraz wyrok z 6 października 2004 r., I PK 488/03 (OSNP 2005 nr 10, poz. 145), podkreślający konieczność badania celu, do jakiego zmierzały strony oraz elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w szczególności podporządkowania pracownika.

Pełnomocnik skarżącej podniósł, że przedstawione zagadnienie nie zostało w sposób jednoznaczny rozstrzygnięte w orzecznictwie, co prowadzi do niepewności obrotu gospodarczego zarówno po stronie członków zarządu jak i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. W opinii pełnomocnika skarżącego uznanie, że wolę spółki w wystarczającym stopniu wyraża płacenie wynagrodzenia na rzecz członka zarządu, w sytuacji gdy przy decydowaniu o wypłacie wynagrodzenia za spółkę działa ów członek zarządu, nie zaś określony przepisami prawa handlowego pełnomocnik powołany uchwałą wspólników lub rada nadzorcza *in corpore*, sprawia, że umowa o pracę zawarta z takim członkiem zarządu następuje z obejściem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa o zawieraniu umów przez spółkę z członkami zarządu i tym samym umowa taka na gruncie prawa handlowego jest nieważna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się częściowo uzasadniona, co musiało prowadzić do uchylenia zaskarżonego wyroku, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty można uznać za wystarczająco usprawiedliwione.

1. W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego. Okazały się one nieskuteczne.

Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i w związku z art. 391 k.p.c. - co miało nastąpić przez pominięcie części materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i nieskorygowanie błędnej oceny dowodów dokonanej

przez Sąd pierwszej instancji, prowadzącej do błędnego ustalenia stanu faktycznego, które uchybia zasadom logicznego wnioskowania i doświadczenia życiowego - uchyla się spod rozważań w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ dotyczący bezpośrednio ustaleń faktycznych i oceny dowodów. Tymczasem, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyklucza to możliwość oparcia skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który bezpośrednio i dosłownie reguluje ocenę dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 244/07, LEX nr 465983). Zarzut naruszenia tego przepisu w żadnym wypadku nie może być skuteczną podstawą skargi kasacyjnej. Ta sama uwaga dotyczy również zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c., jeżeli jest on sprowadzony do „nieskorygowania błędnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji”. Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa, co oznacza, że w zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanych przez sąd drugiej instancji.

Zarzut naruszenia art. 378 k.p.c. - co miało nastąpić poprzez nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji istoty sprawy w granicach apelacji, wynikające z bezpodstawnego zaniechania rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny, jak również z całkowitego pominięcia zarzutów odnoszących się do ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego - jest częściowo chybiony, a częściowo również uchyla się spod rozważań w postępowaniu kasacyjnym jako dotyczący bezpośrednio ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy odniósł się do każdego zarzutu apelacyjnego. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej nie opisano precyzyjnie ani jednego konkretnego zarzutu apelacyjnego, którego Sąd Okręgowy nie rozpoznał albo do którego się nie odniósł. Skarga kasacyjna sprowadza się w tej części do ogólnego - niepoddającego się jakiegokolwiek weryfikacji - twierdzenia o rzekomym „całkowitym pominięciu przez Sąd drugiej instancji istotnych, zawartych we wniesionej przez pozwaną apelacji, zarzutów odnoszących się do ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego”. Odniesienie się przez sąd odwoławczy do zarzutów apelacji nie oznacza ich podzielenia lub uwzględnienia zgodnie z wnioskami skarżącego. Sąd drugiej instancji ma

obowiązek rozważyć każdy rozsądny i odpowiednio uzasadniony zarzut podniesiony w apelacji, jednak uznanie wszystkich zarzutów apelacyjnych za nieuzasadnione nie oznacza „nierozpoznania istoty sprawy w granicach apelacji”. Sąd drugiej instancji może podzielić w całości ustalenia faktyczne i ocenę materiału dowodowego sądu pierwszej instancji, co wymaga zaznaczenia w uzasadnieniu wyroku (Sąd Okręgowy to wyraźnie zaznaczył) i w takiej sytuacji nie ma obowiązku ponownego dokonywania raz jeszcze takich samych ustaleń faktycznych, jakie zostały dokonane przez sąd pierwszej instancji.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., co miało nastąpić przez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i nieustosunkowanie się do wszystkich zarzutów podniesionych przez pozwaną w apelacji, a także poprzez niedokładne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przepis ten (art. 328 § 2 k.p.c.) wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku. Wymagania te odnoszą się przede wszystkim do wyroku sądu pierwszej instancji. W postępowaniu odwoławczym jest on stosowany tylko odpowiednio (art. 391 § 1 k.p.c.), zwłaszcza gdy sąd drugiej instancji wyraźnie stwierdza, że podziela wszystkie ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji oraz jego ocenę materiału dowodowego. Uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi powielać ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji – wystarczające jest zaznaczenie przez sąd odwoławczy, że podziela ustalenia sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podkreślenia wymaga, że zarzut naruszenia przepisów postępowania może być skuteczną podstawą kasacyjną tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że uchybienia procesowe mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Za utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać stanowisko, że pisemne uzasadnienie wyroku *ex post* wyjaśnia przyczyny wydania orzeczenia określonej treści, jest przy tym sporządzane już po wydaniu wyroku, stanowiąc relację z procesu intelektualnego sądu dotyczącego ustaleń faktycznych, oceny materiału dowodowego i kwalifikacji materialnoprawnej dokonanych ustaleń. Wynik sprawy (sama treść wyroku) z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być

usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie w postępowaniu kasacyjnym oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub - w przypadku oceny zastosowania prawa materialnego - do niedostatecznie jasno i jednoznacznie ustalonego stanu faktycznego (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNAPiUS 2003, nr 7, poz. 182; z 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNAPiUS nr 15, poz. 352 oraz z 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973, i orzeczenia tam powołane). Tego rodzaju zarzutów nie można postawić zaskarżonemu wyrokowi. Sąd Okręgowy odniósł się do wszystkich zarzutów apelacyjnych.

2. Uzasadnione są natomiast materialnoprawne podstawy skargi kasacyjnej.

Dotyczy to zwłaszcza naruszenia art. 22 § 1 i 1¹ k.p. oraz art. 60 i 65 k.c. w związku z art. 210 § 1 i art. 222 § 1 k.s.h.

Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, powód w okresie od 1 sierpnia 2004 r. do 30 listopada 2006 r. pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki prawa handlowego (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością). Z powodem nie została zawarta formalna umowa o pracę - sporządzona na piśmie, spełniająca warunki przewidziane w art. 210 § 1 k.s.h. i art. 29 § 2 k.p. Co więcej, rada nadzorcza nie podjęła formalnej uchwały o zatrudnieniu powoda, a nawet w ogóle nie odbyło się formalne posiedzenie rady nadzorczej, w czasie którego omawiane byłyby warunki ewentualnego zatrudnienia powoda - obejmujące rozważania członków rady nadzorczej co do tego, czy w ogóle zatrudnić powoda pełniącego funkcję prezesa zarządu spółki, a jeśli zatrudnić - to na jakiej podstawie: czy na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy prawa cywilnego (np. kontraktu menedżerskiego, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło); jeśli na podstawie umowy o pracę - to na jakich warunkach (są jednak różne rodzaje umów o pracę); jeśli na podstawie umowy cywilnoprawnej - to czy za wynagrodzeniem, czy też bez wynagrodzenia, a jeśli za wynagrodzeniem - to w jakiej wysokości. Nie było formalnego (protokołowanego) posiedzenia rady nadzorczej, nie została podjęta formalna uchwała rady nadzorczej (art. 222 § 1 i 2 k.s.h.) dotycząca zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę i warunków tego zatrudnienia. Wszystkie te ustalone przez Sąd Okręgowy okoliczności są

istotne, ponieważ mają znaczenie dla oceny, czy w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy można przyjąć, że doszło do zawarcia przez strony w sposób dorozumiany umowy o pracę przez dopuszczenie powoda do świadczenia pracy.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika również, że powód wykonywał na rzecz pozwanej spółki czynności polegające na zarządzaniu jej przedsiębiorstwem, uruchomieniu działalności usługowej, przyuczaniu nowych pracowników, nadzorowaniu pracy członków załogi przedsiębiorstwa oraz zaciągał w imieniu spółki zobowiązania. Wszystkie te czynności - przypisane do funkcji prezesa zarządu spółki kapitałowej – można było wykonywać albo bez zawarcia jakiegokolwiek umowy towarzyszącej powołaniu powoda na to stanowisko w spółce (jedynie na podstawie samego powołania do pełnienia tej funkcji), albo na podstawie różnych umów, wśród których umowa o pracę przewidziana w Kodeksie pracy (m.in. w art. 22 k.p.) stanowiła tylko jeden z możliwych wariantów zatrudnienia (inne warianty wynikały z zastosowania nazwanych lub nienazwanych umów prawa cywilnego – np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem spółki, kontraktu menedżerskiego). Samo “dopuszczenie” powoda do “wykonywania pracy” - polegającej na zarządzaniu przedsiębiorstwem spółki, reprezentowaniu jej i zaciąganiu w jej imieniu zobowiązań - nie musi oznaczać, że doszło do zawarcia między stronami w sposób dorozumiany umowy o pracę. Powód mógł być “dopuszczony” do wykonywania pracy przede wszystkim dlatego, że z chwilą powołania go jako prezesa zarządu spółki miał obowiązek - wynikający bezpośrednio z przepisów Kodeksu spółek handlowych - zajmowania się sprawami spółki, w tym prowadzenia spraw spółki i reprezentowania jej (art. 201 § 1 k.s.h.).

W związku z tym, że powód nie zawarł z pozwaną spółką formalnej umowy na piśmie (art. 29 § 2 zdanie pierwsze k.p.), przy której zawarciu spółkę reprezentowałaby rada nadzorcza (art. 210 § 1 k.s.h.) albo przynajmniej wyznaczony przez radę nadzorczą jej członek, działający na podstawie upoważnienia wynikającego z formalnie podjętej uchwały rady nadzorczej dotyczącej zawarcia z powodem umowy o pracę i precyzującej warunki

zatrudnienia (art. 222 § 1 k.s.h.), ani też nigdy nie doszło do późniejszego potwierdzenia na piśmie przez radę nadzorczą warunków zatrudnienia powoda (art. 29 § 2 zdanie drugie k.p.), kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie stało się to, czy w ustalonych okolicznościach faktycznych możliwe było przyjęcie, że doszło do zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany – przez dopuszczenie powoda do pracy jako pracownika, czyli w warunkach świadczenia przez niego i przyjmowania od niego przez pracodawcę pracy świadczonej na zasadach określonych w art. 22 § 1 k.p. i wypłacania mu z tego tytułu wynagrodzenia za pracę.

W rozpoznawanej sprawie istotne jest bowiem, że nie tyle formalnie zawarta na piśmie umowa o pracę precyzująca warunki zatrudnienia okazała się nieważna, jednak faktycznie była realizowana przez strony stosunku pracy na warunkach w niej określonych, ale że w ogóle nie doszło nigdy do zawarcia pisemnej umowy o pracę precyzującej warunki zatrudnienia, nie została też nigdy podjęta przez radę nadzorczą formalna uchwała w tym przedmiocie, ani też nie było formalnego posiedzenia rady nadzorczej, podczas którego omawiano by kwestię zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zawarcie przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h. (poprzednio art. 203 k.h.) nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem (por. wyrok SN z 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231). Możliwość przyjęcia (ustalenia i oceny), że między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem jej zarządu doszło do zawarcia umowy o pracę w wyniku przystąpienia do jej wykonywania, obwarowana jest jednak pewnymi warunkami. W uzasadnieniu wyroku z 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, Sąd Najwyższy podkreślił, że jeżeli wadliwość w zakresie nawiązania stosunku pracy przez nieuprawniony do tego organ zaistniała tylko w określonym momencie, ale następnie praca była faktycznie wykonywana za wiedzą i aprobatą spółki już właściwie reprezentowanej (przez organ uprawniony do zawarcia umowy z członkiem zarządu), to dopuszczalne jest przyjęcie, że w ten sposób, który wyrażał się przede wszystkim czynnościami o charakterze faktycznym, zawarta

została umowa o pracę. Jeżeli praca była faktycznie wykonywana według przymiotów stosunku pracy (czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.), zgodnie z wolą pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.), to wadliwości towarzyszące zawieraniu pisemnej umowy o pracę same przez się nie stanowią przeszkody do przyjęcia, że doszło do nawiązania przez strony stosunku pracy. Należy bowiem zauważyć, że w stosunkach pracy nie jest właściwe wiązanie zbyt daleko idących konsekwencji prawnych z wadliwościami odnoszącymi się do formalnej struktury czynności mających na celu nawiązanie stosunku pracy. Konsekwencje nieważności umowy o pracę (co prawda zawartej formalnie, jednak z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h.), które dotyczą wyłącznie określonych czynności prawnych, nie obejmują innych, wykraczających poza te czynności, zdarzeń, które mogą być źródłem nawiązania stosunku pracy zgodnie z zasadami prawa pracy (w tym art. 11 k.p. i art. 13 k.p.). Nawiązanie stosunku pracy może wynikać z czynności faktycznych wyrażających, z jednej strony, zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a z drugiej, zobowiązanie pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Jak wynika z przytoczonych argumentów uzasadnienia wyroku z 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, Sąd Najwyższy dopuszcza 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 (radę nadzorczą *in corpore*, czyli całą radę nadzorczą, lub większość członków rady nadzorczej, a nie przez jednego tylko członka rady nadzorczej) 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 (art. 22 § 1 k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że możliwość ustalenia i oceny, iż pozwana spółka zawarła z powodem umowę o pracę (a nie np. umowę prawa cywilnego), wiążącą się z wypłatą wynagrodzenia w kwocie 8.000 zł miesięcznie (a nie np. w innej wysokości),

bezwarunkowo (a nie pod warunkiem osiągnięcia przez spółkę zysków – zastrzeżenie takiego warunku byłoby możliwe w przypadku umowy prawa cywilnego), wymagałaby wcześniejszego stanowczego stwierdzenia, że już od chwili podjęcia przez powoda czynności związanych z pełnieniem przez niego funkcji prezesa zarządu spółki (czyli od sierpnia 2004 r.) każdy z trzech członków rady nadzorczej wiedział o tym, że powód podejmuje zatrudnienie na warunkach właściwych dla stosunku pracy (spełniających przesłanki z art. 22 § 1 k.p.), godził się na to (wyrażał taką wolę, zamiar), wiedział również (poczynając od sierpnia 2004 r., a nie od maja 2006 r., jak ustalił Sąd Okręgowy w przypadku W. P.) o wypłacaniu powodowi wynagrodzenia za pracę w wysokości 8.000 zł miesięcznie i również na to wyrażał zgodę (wyrażał taki zamiar, wolę). Inaczej mówiąc, dla przyjęcia, że doszło do zawarcia z powodem poczynając od sierpnia 2004 r. umowy o pracę za wynagrodzeniem wynoszącym 8.000 zł miesięcznie, konieczne byłoby ustalenie, że już od chwili podjęcia przez powoda czynności prezesa zarządu pozwanej spółki (ewentualnie później ze skutkiem od sierpnia 2004 r.) wszyscy członkowie rady nadzorczej wyrażali dorozumianą wolę: 1) zawarcia z powodem umowy, 2) umowy o pracę, 3) za wynagrodzeniem, 4) wynagrodzeniem wynoszącym 8.000 zł miesięcznie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że 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 (por. wyrok SN z 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145 z glosą Ł. Pisarczyka OSP 2006 nr 1, poz. 7).

W tym kontekście uzasadniony jest podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 22 § 1 i 1¹ k.p. oraz art. 60 i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd drugiej instancji nie rozważył bowiem wystarczająco wnikliwie, czy w ustalonych okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy – przytoczonych na wstępie rozważań - mogło dojść do zawarcia ważnej umowy o pracę przez dopuszczenie powoda do wykonywania pracy na warunkach umowy o pracę przez

podmioty właściwe do reprezentacji pracodawcy w stosunkach z członkiem zarządu spółki. Powszechnie przyjmuje się (w doktrynie – por. np.: M. Gersdorf: Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PPH 1999 nr 7, s. 1; T. Duraj: Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym wspólnikiem - członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o., część I PiZS 2000 nr 11, s. 9 i część II PiZS 2000 nr 12, s. 16), że członek zarządu spółki kapitałowej może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę (może też wykonywać swoje czynności na podstawie stosunków o charakterze cywilnoprawnym - por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465, albo w ogóle bez umowy cywilnoprawnej towarzyszącej stosunkowi organizacyjnemu regulowanemu przez prawo handlowe). Ważność takiej umowy oraz ocena, czy została zawarta umowa o pracę (a nie inna umowa, np. umowa prawa cywilnego), zależą od rozważenia okoliczności konkretnej sprawy w zakresie nie tylko właściwej reprezentacji spółki, ale także celów, do jakich zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Samo wykonywanie przez prezesa zarządu czynności charakterystycznych dla pełnienia funkcji organu spółki (zarządzania przedsiębiorstwem spółki, reprezentowania jej, zaciągania w jej imieniu zobowiązań), nawet za wynagrodzeniem (które może być wypłacane także w przypadku zawarcia umowy prawa cywilnego), nie musi świadczyć, że doszło do zawarcia w sposób dorozumiany umowy o pracę. Brak formalnej uchwały rady nadzorczej w przedmiocie zawarcia z prezesem zarządu spółki umowy o pracę, brak nawet dowodów na to, że podczas formalnego posiedzenia rady nadzorczej była rozważana koncepcja zatrudnienia prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę za określonym wynagrodzeniem, brak potwierdzenia przez dwa lata na piśmie, że z powodem została zawarta w sposób dorozumiany umowa o pracę, mogą przemawiać za tym, że po stronie rady nadzorczej nie było woli zawarcia z powodem umowy o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł miesięcznie.

Należy zwrócić uwagę na kontekst faktyczny, w jakim dotychczas wyrażane były przez Sąd Najwyższy poglądy co do możliwości zawarcia w sposób

dorozumiany umowy o pracę z członkiem zarządu spółki prawa handlowego. W uzasadnieniu uchwały z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227), Sąd Najwyższy stwierdził, że należy respektować regulację dotyczącą reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przy zawieraniu umów z członkiem jej zarządu, aby uniknąć sytuacji, którą można byłoby zakwalifikować jako zawarcie umowy o pracę "z samym sobą", co może wykazywać znamiona dokonywania czynności mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), a także oświadczenia woli składanego dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Sąd Najwyższy podkreślił też, że jeżeli do obowiązków pracowniczych prezesa zarządu spółki ma należeć wykonywanie zarządu przedsiębiorstwem spółki – prowadzenie spraw spółki i reprezentowanie jej - to pod znakiem zapytania może stać w ogóle celowość nawiązania stosunku pracy, gdyż mogłoby się okazać, że relacja między prezesem zarządu a spółką byłaby pozbawiona zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Nie ulega jednak wątpliwości, że co do zasady nawiązanie stosunku pracy wymagające zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy (art. 11 k.p.) może nastąpić nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenia woli, jak tego wymagają przepisy prawa pracy (art. 29 § 2 k.p.), ale także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z zachowania stron (art. 60 k.c.). Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie. Możliwość nawiązania w taki sposób stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej, z którym uprzednio zawarto nieważną pisemną umowę o pracę, Sąd Najwyższy przyjął w uzasadnieniu wyroku z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347). Także w wyroku z 5 listopada 2003 r., I PK 633/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 346) Sąd Najwyższy uznał, że jeśli pisemna umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązania takie powstają wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy na warunkach tej umowy. Wyrok ten dotyczył sytuacji, w której sposób reprezentacji spółki w umowie z członkiem zarządu był sprzeczny z art. 203 k.h.

(obecnie art. 210 § 1 k.s.h.), co spowodowało nieważność umowy o pracę. Sąd Najwyższy uznał jednak, że nie oznacza to z góry wyeliminowania możliwości powstania stosunku pracy o ustalonej w tej (nieważnej) umowie treści. Nieważna umowa nie może być konwalidowana, jednak nie wyklucza to późniejszego zawarcia umowy o pracę *per facta concludentia* na warunkach przewidzianych w tej umowie, jeżeli pracownik został dopuszczony do pracy, wykonywał ją zgodnie z treścią umowy, a spółka uznawała go za pracownika. Podobnie w wyroku z 5 listopada 2003 r., I PK 23/03 (niepublikowany), Sąd Najwyższy przyjął, iż nie jest wykluczone uznanie, że pomimo nieważności umowy o pracę, stosunek pracy o wskazanej w niej lub innej treści zostanie później nawiązany konkludentnie.

W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z zasadniczo inną sytuacją faktyczną niż przedstawiona w przytoczonych powyżej wyrokach. Nie została bowiem zawarta przez strony umowa o pracę na piśmie, precyzująca warunki zatrudnienia (łącznie z wysokością wynagrodzenia), która *post factum* okazała się nieważna (np. z powodu wadliwej reprezentacji spółki przy jej zawieraniu), ale która była faktycznie wykonywana, ponieważ członek zarządu świadczył faktycznie pracę na warunkach przewidzianych w tej umowie. W rozpoznawanej sprawie - co wymaga po raz kolejny podkreślenia - nie doszło do formalnego posiedzenia rady nadzorczej, w czasie którego została podjęta formalna uchwała dotycząca zawarcia umowy o pracę z powodem, nie zawarto umowy o pracę na piśmie (choćby następnie uznanej za nieważną), nie potwierdzono na piśmie - po przystąpieniu powoda do wykonywania obowiązków prezesa zarządu spółki – warunków rzekomo zawartej ustnie umowy. Skoro nie doszło do potwierdzenia na piśmie warunków ustnej umowy, jak tego wymaga art. 29 § 2 k.p., zasadnicze wątpliwości może budzić sam fakt jej zawarcia.

Pełnienie funkcji członka zarządu spółki prawa handlowego i wykonywanie wynikających z tego obowiązków może być nieodpłatne, jeśli nie wynika ze stosunku pracy (por. wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 15/99, OSNP 2000 nr 12, poz. 470). Obowiązki prezesa zarządu spółki kapitałowej mogą być bowiem wykonywane bez jakiejkolwiek umowy (nieodpłatnie), na podstawie umowy prawa cywilnego (nazwanej lub nienazwanej, odpłatnie lub nieodpłatnie), wreszcie na podstawie umowy o pracę (wtedy zawsze odpłatnie). Samo wykonywanie

czynności prezesa zarządu nie jest jeszcze okolicznością pozwalającą na stwierdzenie, że doszło do zawarcia umowy o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania. Specyfika obowiązków przypisanych do stanowiska prezesa zarządu spółki prawa handlowego sprawia, że samo ich podjęcie i wykonanie (nawet za wynagrodzeniem) wcale nie musi oznaczać – samo przez się – że doszło do zawarcia z nim umowy o pracę.

Jak podkreślił Sąd Okręgowy, przesłuchany w charakterze strony były członek rady nadzorczej W. P. potwierdził fakt zajmowania się przez powoda bieżącymi sprawami spółki, a przy tym zeznał, że został poinformowany, w maju 2006 r., o fakcie pobierania przez powoda od dłuższego czasu wynagrodzenia za pracę. Samo zajmowanie się przez powoda bieżącymi sprawami spółki nie oznacza, co zostało wcześniej wspomniane, że strony łączyła umowa o pracę, ponieważ zajmowanie się bieżącymi sprawami spółki należało do obowiązków powoda wynikających z samego faktu powołania go na stanowisko prezesa zarządu spółki. Jeżeli Sąd Okręgowy ustalił, że W. P. dopiero w maju 2006 r. dowiedział się, że powód pobiera od dłuższego czasu wynagrodzenie za pracę, to pod znakiem zapytania stoi kwestia wyrażenia przez radę nadzorczą już w lipcu 2004 r. zgody na zatrudnienie powoda na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł. Istotne znaczenie mają ustalenie i ocena, co się działo przed majem 2006 r.; czy wszyscy członkowie rady nadzorczej w tym czasie - od sierpnia 2004 r. - wiedzieli, że powód pobiera wynagrodzenie za pracę, mieli świadomość, że wynagrodzenie to dotyczy pracy świadczonej w warunkach zatrudnienia typu pracowniczego (art. 22 § 1 k.p.), a nie warunkach innego kontraktu cywilnego, i że wynagrodzenie to wynosi 8.000 zł.

Twierdzenie pozwanej spółki – konsekwentnie podtrzymywane w toku procesu - że powód miał otrzymać wynagrodzenie za pracę dopiero w momencie, kiedy spółka zacznie przynosić zyski, nie musiało być potraktowane – jak to przyjął Sąd Okręgowy - jako zastrzeżenie niedopuszczalnego warunku umowy o pracę niezgodnego z zasadami prawa pracy (art. 22 § 1 k.p., art. 84 k.p.), według których praca może być świadczona przez pracownika jedynie odpłatnie. Może świadczyć o tym, że członkowie rady nadzorczej przewidywali dla powoda wynagrodzenie za wykonywanie funkcji prezesa zarządu spółki dopiero z chwilą osiągnięcia przez

spółkę zysków – na podstawie zaawartej z tą chwilą umowy prawa cywilnego (np. umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem spółki, kontraktu menedżerskiego, umowy o świadczenie usług).

Zagadnienie prawne przedstawione przez skarżącą - czy dorozumiane zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością obejmuje sytuację, w której nie tyle uchwała rady nadzorczej okazała się nieważna, ile uchwały żadnej nie było, a działający w imieniu spółki prezes zarządu dokonywał samodzielnie czynności, które mają być analizowane jako oddające wolę spółki co do zawarcia z prezesem zarządu umowy o pracę - powinno być rozstrzygnięte z uwzględnieniem ogólnej tezy, według której ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę na stanowisku prezesa zarządu tej spółki przez dopuszczenie do jej wykonywania (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wymaga przede wszystkim ustalenia zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) oraz zgodnych oświadczeń woli stron prowadzących do zawarcia umowy o pracę (art. 11 k.p.), niebudzących jakichkolwiek wątpliwości w sytuacji braku formalnej uchwały rady nadzorczej spółki (art. 222 § 1 i 2 k.s.h.), braku zawarcia umowy na piśmie (art. 29 § 2 zdanie pierwsze k.p. i art. 210 § 1 k.s.h.) oraz braku późniejszego potwierdzenia na piśmie faktu zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 2 zdanie drugie k.p. i art. 210 § 1 k.s.h.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

/tp/