



Sygn. akt II USKP 42/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z wniosku A. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.
z udziałem P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowo-
akcyjnej w W.
o tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 21 września 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia z 29 kwietnia 2016 r., zmienił
zaskarżone decyzje organu rentowego i stwierdził, że A.Ż.- jako pracownik P. Sp. z
o.o. spółka komandytowo - akcyjna w W. - podlega obowiązkowo ubezpieczeniom
emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 stycznia 2013 r.

W sprawie ustalono, że odwołująca się od 1 września 2009 r. do 31 grudnia 2012 r. prowadziła jednoosobową działalność pod nazwą „P.”, zajmując się sprzedażą hurtową perfum i kosmetyków. Jej mąż (S. Ż.) od 20 grudnia 2007 r. do 31 grudnia 2012 r. także prowadził działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży hurtowej perfum i kosmetyków. Następnie małżonkowie podjęli decyzję o przekształceniu swoich przedsięwzięć w celu optymalizacji podatkowej w kierunku spółki komandytowo-akcyjnej, której komplementariuszem byłaby Sp. z o.o.

W utworzonej P. Sp. z o.o. odwołującej się powierzono funkcję prezesa zarządu. Wspólnikami tego podmiotu są odwołująca się i jej mąż, a każdy z nich posiada udziały po 50%. Z kolei P. Sp. z o.o. Sp. komandytowo-akcyjna (dalej jako P. S.K.A. lub S.K.A.) została zarejestrowana w dniu 14 stycznia 2013 r. Uprawnionym do jej reprezentowania jest komplementariusz (P. Sp. z o.o., dalej P.).

A. Ż. w dniu 2 stycznia 2013 r. zawarła z S.K.A. umowę o pracę, obejmując stanowisko business managera w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 10.688,10 zł. Pracodawcę reprezentował pełnomocnik do spraw zawierania umów z zarządem, a prywatnie kuzynka ubezpieczonej (B.N.). Do obowiązków odwołującej się przypisano: reprezentację P. S.K.A., działalność marketingową w celu pozyskania nowych klientów i utrzymywanie relacji z dotychczasowymi kontrahentami. Nadto zajmowała się sprawami kadrowymi (rozmawiała z kandydatami do pracy, zawierała umowy) oraz przygotowywała towar do wysyłki, rozliczała płatności z kurierami, przygotowywała faktury i monitorowała płatności na platformie allegro.

S. Ż. zawarł w dniu 2 stycznia 2013 r. z P. S.K.A. umowę o pracę na stanowisku dyrektora zarządzającego. Pracę wykonywał – podobnie jak odwołująca się i inni pracownicy – od 9 do 17. Pracodawca powadził elektroniczne listy obecności. W bieżących sprawach autonomia odwołującej się była znaczna, lecz w kwestiach finansowych, marketingowych decyzje były podejmowane wspólnie z małżonkiem.

Od dnia 3 czerwca 2013 r. odwołująca się była na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Zastępowała ją inna osoba (D. W.), a część obowiązków przejął mąż. Organ rentowy, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, stwierdził, że odwołująca się nie podlega ubezpieczeniu społecznemu jako

pracownik w P. S.K.A., bowiem nie wykonywała pracy w tym reżimie na rzecz płatnika. Jednocześnie pozwany wydał decyzję, że od dnia 1 stycznia 2013 r. odwołująca się podlega ubezpieczeniu, w tym dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu, jako osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek P.S.K.A.

Sąd Okręgowy ocenił zgromadzony materiał dowodowy (osobowe źródła dowodowe, dokumenty) i stwierdził, że spór koncentrował się wokół cech umowy wykonywanej przez odwołującą się. Sąd pierwszej instancji odwołał się do art. 22 § 1 k.p. i opisał właściwości świadczenia pracy, zajmując się szerzej problematyką podporządkowania i ewolucją jego zakresu (podporządkowanie autonomiczne). Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, że zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.s.h. pełnienie funkcji w zarządzie spółki można łączyć z pracą na podstawie stosunku pracy, w tym również z racji statusu wspólnika. W jednoosobowej spółce z o.o. (jeden wspólnik jest jedynym członkiem zarządu) praca takiego wspólnika *de facto* polega na obrocie własnym kapitałem, co powoduje symbiozę pracy i kapitału. Jednak już w spółce wieloosobowej nie zachodzi obawa zawarcia umowy o pracę samym z sobą, zaś wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkom świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia do tej pracy innej osoby, mimo że mógłby te obowiązki wykonywać osobiście w ramach umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08). W końcu w sprawie nie mamy do czynienia z problematyką wspólnika dominującego. Sumując powyższe, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżone decyzje, wobec tego, że wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę rodzi bezwzględny obowiązek ubezpieczenia społecznego w myśl ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej ustawa systemowa).

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 21 września 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i oddalił odwołania odwołującej się od decyzji organu rentowego.

W pierwszej kolejności Sąd drugiej instancji wskazał, że należy mieć na uwadze specyfikę funkcjonowania spółki komandytowo-akcyjnej. Już na wstępie widoczne staje się, że umowa o pracę została zawarta 2 stycznia 2013 r., a więc w momencie, gdy Spółka jeszcze nie istniała, bowiem powstała 14 stycznia 2013 r.

Stąd umocowanie pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę mogło pochodzić tylko od P. Sp. z o.o. (ten podmiot istniał przed 1 stycznia 2013 r.). Ze złożonego na żądanie Sądu Apelacyjnego odpisu uchwały nr 1 z dnia 2 stycznia 2013 r. Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki pod firmą: P. Sp. z o.o. (k - 388) wynika, że ten organ podjął uchwałę o ustanowieniu pełnomocnika (B. N.) do zawarcia przez P. S.K.A., w której Spółka z o.o. jest jedynym komplementariuszem, umowy z prezesem zarządu oraz akcjonariuszem Spółki. Tak więc do zawarcia umowy o pracę między płatnikiem a jej akcjonariuszem, będącym jednocześnie jedynym członkiem zarządu jedynego komplementariusza, ustanowiony został pełnomocnik nie przez Walne Zgromadzenie P. S.K.A.

Dalej Sąd Apelacyjny podniósł, że u płatnika nie ustanowiono rady nadzorczej, wobec czego (art. 144 k.s.h.) pełnomocnik walnego zgromadzenia płatnika byłby uprawniony do ustalenia wynagrodzenia komplementariusza, jeżeli nie zostało ono ustalone w statucie w charakterze wkładu komplementariusza. Dodatkowo byłby on umocowany do zawarcia w imieniu spółki z komplementariuszem umowy o pracę, czy innej umowy przewidującej dla komplementariusza jego wynagrodzenie (por. także S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański: Kodeks spółek handlowych, Komentarz. tom 1, Warszawa 2012).

W odniesieniu do argumentu o zawiązaniu Spółki (podpisanie statutu oraz objęcie wszystkich akcji) w dniu 18 grudnia 2012 r., Sąd stwierdził brak możliwości stosowania konstrukcji spółki w organizacji, a w każdym razie przed jej zarejestrowaniem nie funkcjonowało Walne Zgromadzenie, które miało wyznaczyć pełnomocnika. Idąc dalej, Sąd odwoławczy stwierdził, że do nawiązania stosunku pracy po 14 stycznia 2013 r. nie doszło w sposób dorozumiany, a to z uwagi na brak w relacjach między odwołującą się i P. S.K.A. pracowniczego podporządkowania. W tej mierze Sąd zaakcentował charakter spółki komandytowo-akcyjnej (jest spółką osobową), a zatem jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której przepisy przyznają zdolność do czynności prawnych, ale w jej konstrukcji znajdują się również elementy kapitałowe (w doktrynie funkcjonuje też pojęcie spółki atypowej). Z natury spółki komandytowo-akcyjnej wynika, że organy te mają szczególną rolę, bowiem działając w interesie spółki, oceniają go z punktu widzenia ochrony interesów akcjonariuszy. Taka ochrona jest

potrzebna dlatego, że kompetencje przysługujące w spółce kapitałowej zarządowi (prowadzenie spraw spółki i jej reprezentacja) zostały z mocy prawa przyznane w spółce komandytowo-akcyjnej komplementariuszom (art. 140 § 1 i art. 137 § 1 k.s.h.).

Istotą prowadzenia spraw spółki, czyli podejmowania różnego rodzaju decyzji związanych z działalnością przedsiębiorstwa spółki komandytowo-akcyjnej, jest działanie w zakresie stosunków wewnętrznych spółki. Ogólne zasady prowadzenia spraw spółki regulują art. 140 i 141 k.s.h. Artykuł 141 k.s.h. pozwala na przekazanie pewnych spraw z zakresu prowadzenia spraw spółki do kompetencji walnego zgromadzenia albo rady nadzorczej na mocy postanowień statutu spółki.

Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że w P. S.K.A. nie ustanowiono rady nadzorczej, a w walnym zgromadzeniu wspólników uczestniczą akcjonariusze (odwołująca się i jej mąż) oraz komplementariusz (w jego imieniu prezes zarządu, czyli odwołująca się jako prezes (jedeny członek) zarządu Sp. z o.o.). Z kolei statut płatnika (S.K.A.) nie przewidywał przekazania do kompetencji walnego zgromadzenia innych, poza wymienionymi w ustawie, spraw z zakresu prowadzenia spółki, czyli do kompetencji walnego zgromadzenia należały sprawy wymienione w art. 146 § 1 pkt 2 k.s.h., to jest udzielenie komplementariuszowi prowadzącemu sprawy spółki absolutorium z wykonania przez niego obowiązków, a zatem komplementariuszowi przysługiwało prawo prowadzenia wszystkich spraw spółki nie zastrzeżonych do kompetencji walnego zgromadzenia.

Powyższy splot argumentów prowadzi do wniosku, że do prowadzenia spraw zainteresowanej S.K.A. odwołująca się była uprawniona jako jedeny członek zarządu komplementariusza (jednoosobowo i bez prawnej potrzeby uzyskiwania czyjejkolwiek akceptacji co do poszczególnych decyzji, także ze strony drugiego akcjonariusza). Dalej, skoro uchwały walnego zgromadzenia wymagały udzielenia komplementariuszowi absolutorium i zatwierdzenia jego sprawozdania z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy, to z racji podejmowania ich bezwzględną większością głosów i sytuacji, w której drugi akcjonariusz nie dysponował ich większością, odwołująca się *de facto* sama sobie określała zadania do wykonania, by następnie w ramach konstrukcji

autonomicznego podporządkowania pracowniczego sama rozliczać się z ich realizacji. W konsekwencji, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można doszukać się cechy podporządkowania (nawet autonomicznego), jeśli z wykonywania obowiązków menedżera odwołująca się rozlicza się wobec komplementariusza prowadzącego sprawy spółki i spółkę tę reprezentuje (wobec jednoosobowego zarządu, w którego skład wchodzi). Nie można podzielić stanowiska Sądu pierwszej instancji, że brak statusu wspólnika dominującego pozwala na pracownicze zatrudnienie, tak jak nie można zaakceptować stwierdzenia, iż wszelkie decyzje istotne dla S.K.A. były podejmowane na zgromadzeniach wspólników, które odbywały się z udziałem S. Ż. (wszelkie decyzje wymagały jego akceptacji w obrębie finansów, marketingu, spraw kadrowych). Faktyczne ułożenie wzajemnych relacji małżonków, wyłącznych wspólników spółki z o.o. i jedynych akcjonariuszy S.K.A., nie ma odbicia w kompetencjach walnego zgromadzenia S.K.A., które powielają rozwiązania ustawowe. W takim układzie zależności brak cech z art. 22 § 1 k.p. i art. 6 ust. 1 pkt ustawy systemowej obligował do zmiany zaskarżonego wyroku w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł pełnomocnik odwołującej się, zaskarżając go w całości i podnosząc naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 137 § 1 k.s.h. w związku z art. 201 § 1, 228 pkt 1 i 231 § 2 pkt 3 i 244 k.s.h., przez ich niezastosowanie i uznanie, że gdy w S.K.A. komplementariuszem jest Sp. z o.o., to wspólnik tej ostatniej, będący jednocześnie jej jedynym członkiem zarządu, sam sprawuje kontrolę na swoich działaniach i rozlicza się „sam z sobą”, co doprowadziło do uznania braku kontroli na sprawowaniu przez tego członka zarządu, będącego jednocześnie pracownikiem S.K.A., czynności wynikających ze stosunku pracy, podczas gdy z pominiętych przepisów wynika, że taki pracownik rozlicza się nie przed zarządem spółki z o.o., ale przed zgromadzeniem wspólników tej spółki z o.o. i jest na mocy art. 244 k.s.h. wyłączony od głosowania w zakresie podjęcia przez zgromadzenie wspólników spółki z o.o. uchwał kluczowych z punktu widzenia sprawowania kontroli nad działaniami takiego pracownika i rozliczenia go z prowadzenia spraw spółki z o.o., a zatem również rozliczania go z prowadzenia spraw S.K.A., *ergo* taki pracownik nie rozlicza się „sam ze sobą” a rozlicza się przed zgromadzeniem wspólników

sp. z o.o. (będąc jednocześnie wyłączony od głosowania w sprawach jego odpowiedzialności względem spółki), co oznacza istnienie niezależnego od niego narzędzia kontroli nad jego czynnościami wykonywanymi w ramach stosunku pracy; (-) art. 146 § 1 pkt 1 i 2 k.s.h. w związku z art. 126 § 1 pkt 2, 414 k.s.h. w związku z art. 4 § 1 pkt 9 i 10 k.s.h., przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w sytuacji faktycznej sprawy (kiedy w S.K.A. występują dwaj akcjonariusze a każdy z nich ma 50% głosów na walnym zgromadzeniu) tylko jeden z akcjonariuszy (S. Ż.) nie dysponuje większością głosów wystarczającą do podjęcia uchwały wbrew woli drugiego akcjonariusza, a w konsekwencji błędne uznanie, że S.K.A. nie może sprawować czynności kontrolnych nad pracownikiem, podczas gdy prawidłowa wykładnia wskazanych przepisów prowadzi do wniosku, że gdy w spółce S.K.A. są dwaj akcjonariusze a żaden z nich nie dysponuje bezwzględną większością głosów w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 10 k.s.h. na walnym zgromadzeniu S.K.A., co musi prowadzić do przyjęcia, iż podjęcie uchwał kluczowych z punktu widzenia sprawowania kontroli nad działaniami pracownika, będącego jednocześnie jednym z akcjonariuszy i rozliczania go z prowadzenia spraw S.K.A. (w postaci między innymi uchwały o dzieleniu absolutorium komplementariuszowi, za którego ten pracownik działa) konieczne jest podjęcie tych uchwał wspólnie i jednomyślnie przez obu akcjonariuszy posiadających po 50 % głosów na walnym zgromadzeniu, co oznacza – wbrew twierdzeniu Sądu II instancji, iż drugi akcjonariusz może skutecznie uniemożliwić podjęcie takich uchwał przez walne zgromadzenie S.K.A. wbrew woli skarżącej i sprawować nadzór na działaniami takiego pracownika; (-) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 3¹ k.p. i art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, przez ich niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że z racji struktury P. Sp. z o.o. S.K.A. stosunek prawny między skarżącą a płatnikiem nie odpowiadał cechom umowy o pracę z uwagi a brak podporządkowania, jak również całkowitego pominięcia, że skarżąca pełniła funkcję pracownika, o którym mowa w art. 128 § 2 pkt 2 w związku z art. 3¹ k.p., to jest zarządzała zakładem pracy w imieniu pracodawcy i tym samym podlegała ubezpieczeniu społecznemu od dnia 1 stycznia 2013 r.

Zdaniem skarżącego, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie: czy w sytuacji, gdy jedynym komplementariuszem S.K.A. jest spółka

z o.o., której zarząd składa się z jednej osoby, a jednocześnie on, jako akcjonariusz S.K.A., posiadający 50% głosów na walnym zgromadzeniu tej spółki, jak również jest on wspólnikiem tej spółki z o.o. (będącej komplementariuszem) posiadającym 50% udziałów w jej kapitale zakładowym i 50% głosów na zgromadzeniu wspólników tej spółki, wykluczone jest istnienie pracowniczego tytułu stosunku pracy, polegającego na zarządzaniu zakładem pracy w myśl art. 128 § 2 pkt 2 k.p. w związku z art. 3¹ k.p. i opartego na autonomicznym podporządkowaniu między takim członkiem zarządu spółki z o.o. a wskazaną S.K.A. Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na brzmienie art. 244 k.s.h. i uznania, że w S.K.A. w której komplementariuszem jest spółka z o.o., to wspólnik tej spółki, będący jednocześnie jej jedynym członkiem zarządu, sam sprawuje kontrolę nad swoimi działaniami i rozlicza się sam ze sobą jako jednoosobowym zarządem spółki z o.o., podczas gdy z mocy wskazanego przepisu taki wspólnik jest wyłączony od głosowania w tym przedmiocie.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o orzeczenie co do istoty sprawy, przez uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie posługuje się podstawami pozwalającymi na wywołanie postulowanych w niej skutków i uznanie, że odwołująca się podlegała pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w P. S.K.A.

Z ogólnego zarysu wskazanych podstaw kasacyjnych, rozbudowanych w kierunku rozwiązań prawa korporacyjnego, wynika, że prawidłowe odtworzenie rodzaju stosunku prawnego łączącego odwołującą się z S.K.A. byłoby możliwe w przypadku przywiązania większej wagi i wykorzystania szeregu przepisów k.s.h. Jednak ten trop jest chybiony, bowiem właściwości świadczenia pracy zostały wyczerpująco uregulowane w art. 22 § 1 k.p., zaś Kodeks spółek handlowych nie jest pragmatyką pracowniczą, która ma pierwszeństwo w poszukiwaniu cech (właściwości) umowy o pracę (art. 5 k.p.). Niemniej zawiera wskazówki (art. 210 § 1

i 379 § 1 k.s.h.) w zakresie podmiotów uprawnionych do reprezentacji pracodawcy w przypadku zamiaru zatrudnienia członka zarządu i tylko w takim zakresie może mieć uprzywilejowaną pozycję (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2009 r., I PK 42/09, LEX nr 528156). Natomiast szeroko opisywane powinności organów spółek handlowych (sposób reprezentacji, kompetencje do podejmowania uchwał przez zgromadzenie wspólników odnośnie do rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności spółki, sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy oraz udzielenia absolutorium członkom organów spółki; rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania komplementariuszy z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy; udzielenia komplementariuszom prowadzącym sprawy spółki absolutorium z wykonania przez nich obowiązków), czy też wykładnia pojęcia „bezwzględnej większości głosów” odnoszą się do problematyki prawa korporacyjnego *stricto*, a więc niezależnie od rodzaju węzła prawnego, jaki mógł łączyć odwołującą się z S.K.A. Przedstawione w skardze kasacyjnej korporacyjne zależności zarządu od wspólników, poparte doktryną, pozostają bez znaczenia w odniesieniu do wyniku sprawy, albowiem ten obszar pozostaje poza zakresem zainteresowania. W koncepcji stosunku pracy między odwołującą się a S.K.A. nie ma znaczenia, w jakim stopniu komplementariusz był uzależniony od działań wspólników, bo nie jest sporna relacja na linii Sp. z o.o. a wspólnicy. Przecież to nie Sp. z o.o. miała być miejscem pracy odwołującej się. Z tego względu powyższe zależności w żaden sposób nie przesądzają autonomicznie o istnieniu stosunku pracy. Opisane relacje między organami spółek realizują się także wówczas, gdy nie dochodzi do powstania stosunku pracy w obrębie osób kierujących podmiotami gospodarczymi. *Ergo*, zasadne staje się punktowe stwierdzenie, że problem samoistnego niezastosowania wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów k.s.h. traci na znaczeniu i nie stanowi o wyniku sprawy.

Natomiast przepisy Kodeksu spółek handlowych w połączeniu z treścią statutów (umów) mają charakter pomocniczy i subsydiarnie mogą ułatwić odkodowanie kwestii, czy doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy, nawet w sposób dorozumiany z racji mankamentów wynikających ze swobodnego traktowania przepisów o prawie spółek, a dodatkowo czy w realizowanych

czynnościach (obowiązkach) dominujące były elementy przemawiające za wykonywaniem pracy, o której mowa w art. 22 § 1 k.p.

Weryfikacja tego ostatniego elementu odbywa się za pomocą metody typologicznej, czyli przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (por. A. Kijowski: Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego [w:] Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego – Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku, Warszawa 2002, s. 224; H. Lewandowski: Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki), [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 130; Ł. Pisarczyk: Różne formy zatrudnienia, Warszawa 2003, s. 24). Rozwijające się stosunki społeczne uaktywniają nowe obszary wzajemnych połączeń systemów prawa (pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawa spółek), a ewoluujące schematy organizacyjne pracodawców (podmioty zależne i grupy kapitałowe), podporządkowane optymalizacji podatkowej, dostarczają wątpliwości na tle wykonywania pracy podporządkowanej. W tym obszarze dochodziło do sporów w sferze nawiązywania umów o pracę ze wspólnikami i członkami zarządów spółek kapitałowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNAPIUS 1995 nr 21, poz. 263; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139) z zastrzeżeniem sytuacji kumulacji ról jednego (prawie jednego, dominującego) wspólnika i prezesa jednoosobowego zarządu osoby prawnej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., II UKN 112/98, OSNAPIUS 2000 nr 2, poz. 66). Przyczyny wykluczania z zatrudnienia w reżimie pracowniczym wynikały albo z ułomnej reprezentacji pracodawcy albo z kumulacji w jednej osobie ról pracodawcy i pracownika, czy też w końcu multiplikowania obowiązków wynikających ze stosunku pracy z obowiązkami wspólnika spółki (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2018 r., I UK 27/17, LEX nr 2508640). W każdym wypadku – i tak to widział Sąd Apelacyjny – zatrudnienie pracownicze powinno uwidaczniać konstytutywne cechy stosunku pracy, to jest między innymi podporządkowanie pracownika pracodawcy. W tej kwestii można jedynie dodać, że z podporządkowaniem pracowniczym sprzężona została kolejna cecha stosunku pracy, a mianowicie kierownictwo pracodawcy wraz z wyznaczeniem miejsca i czasu wykonywania pracy. W końcu ocena czy w sprawie występują elementy

pracownicze zależy także od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie nie tylko właściwej reprezentacji spółki, ale także celów, do których zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p., w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (zob. M. Gersdorf: Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PPH 1999 nr 7, s. 1 oraz Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 2002 nr 10, s. 18; wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 1998 r., II UKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 465).

W kolejnej warstwie należy dostrzec, że wątpliwości wykonywania pracy podporządkowanej nie powstały między samymi stronami umowy o pracę, lecz spór został aktywowany na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Przekierowanie problemu na ten grunt ma także swoje dalsze konotacje. Otóż relacja między pracodawcą, a organem rentowym nie jest typowym zobowiązaniem prawa cywilnego, lecz następstwem wykreowania tytułu ubezpieczenia społecznego, który - co wynika z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej - powstaje z mocy prawa, niezależnie od woli stron i co więcej, w drodze umowy nie można go zmodyfikować (ograniczyć). Jednocześnie specyfika ubezpieczeń społecznych zamyka przedmiot sporu w decyzji organu rentowego, który twierdzi - co zaaprobował Sąd Apelacyjny - że odwołująca się nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu z uwagi na brak określonych cech stosunku pracy (podporządkowania, wad związanych z ustanowieniem pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę). Temu spojrzeniu przeciwstawia się argumentacja skargi kasacyjnej.

Poszukiwanie prawidłowego wzorca odpowiedzi na wywołany problem skłania w pierwszej kolejności do spojrzenia na strukturę pracodawcy (płatnika składek). Otóż zatrudniającym miała być spółka komandytowo-akcyjna, bo ona – a nie wspólnicy (komplementariusz i akcjonariusz) jest pracodawcą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206). Tego rodzaju podmiot zaliczany jest do spółek osobowych (art. 4 § 1 pkt 1 k.s.h.), który we własnym imieniu może nabywać prawa i zaciągać zobowiązania (art. 8 § 1 k.s.h.) od czasu powstania, czyli wpisu do rejestru (art. 9 § 1 k.s.h.). Spośród typów

spółek osobowych znanych w prawie polskim spółka komandytowo-akcyjna, to najbardziej skomplikowana jurystycznie struktura (zob. szerzej K. Osajda: O mankamentach regulacji spółek osobowych w kodeksie spółek handlowych, PPH 2012 nr 10, s. 33-46). Stąd zasadna staje się zwięzła charakterystyka tego rodzaju jednostki, zwłaszcza z perspektywy prawa pracy (np. art. 3¹ § 1 k.p.). Cechą S.K.A. jest to, że prowadzenie jej spraw i reprezentacja na zewnątrz zostaje powierzona wspólnikowi, którego pozycja nie zależy od wielkości wkładów, lecz od rodzaju odpowiedzialności (nieograniczonej) za zobowiązania spółki, czyli komplementariusza. Z kolei akcjonariusze zaliczani są do grona inwestorów pasywnych, a swoje prawa korporacyjne (nadzór nad komplementariuszem) realizują za pomocą organów spółki (A. Szumański: Spółka komandytowo-akcyjna, PPH 1998 nr 4, s. 15-23). Regulacja spółki komandytowo-akcyjnej nie ma charakteru wyczerpującego, stąd w sprawach nieuregulowanych należy odpowiednio stosować przepisy o spółce jawnej lub spółce akcyjnej. Odesłanie do dwóch spółek wynika z hybrydalnego charakteru spółki komandytowo-akcyjnej, gdyż występowanie dwóch grup wspólników rodzi konieczność odmiennego traktowania komplementariuszy i akcjonariuszy w spółce (tak J. Strzępka (red.): Kodeks spółek handlowych. Komentarz, Warszawa 2015). O ile w spółce jawnej każdy wspólnik ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki (art. 39 § 1 k.s.h.), o tyle prawo to może być ograniczone na rzecz jednego z nich (art. 40 § 1 k.s.h.). Skoro z mocy art. 126 § 1 pkt 1 k.s.h. przepisy o spółce jawnej stosuje się odpowiednio, to znaczy, że w spółce komandytowo-akcyjnej powierzenie reprezentacji i prowadzenia spraw spółki co do zasady przysługuje komplementariuszowi. Tym samym pozostali wspólnicy są automatycznie tego prawa pozbawieni (Z. Jara (red.): Kodeks spółek handlowych. Komentarz do art. 40, Warszawa 2020), podobnie jak to ma miejsce w spółce akcyjnej, gdzie akcjonariusz nie ma prawa do indywidualnej kontroli spraw spółki. W doktrynie wyrażono także pogląd, że wykorzystując art. 126 § 1 pkt 2 k.s.h. można stwierdzić, w zakresie praw i obowiązków akcjonariuszy, konieczność stosowania przepisów o spółce akcyjnej (Kidyba: Nadzór w spółce komandytowo-akcyjnej ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji, gdy nie powołano rady nadzorczej, Rejent 2003 nr 6, s. 88).

Powyższe reguły należy wykorzystać przy ocenie już zindywidualizowanego spłotu rozwiązań prawnych. Przede wszystkim należy dostrzec, że komplementariuszem w S.K.A. jest osoba prawna (sp. z o.o.), w imieniu której działa zarząd (tu jednoosobowy i sprawowany przez odwołującą się). Wspólnikami Sp. z o.o. byli małżonkowie S. Ż. i A. Ż. (odwołująca się). Idąc dalej, w spółce komandytowo – akcyjnej akcjonariusze to również wyżej wskazani małżonkowie. W teorii taki zbiór powiązań (wspólnicy spółki z o.o. i akcjonariusze spółki komandytowo-akcyjnej, to te same osoby z identycznym pułapem uczestnictwa w obu spółkach) określa się mianem właściwej (czystej) spółki z o.o. spółki komandytowej (zob. R. Podświadek: Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jako komplementariusz w spółce komandytowej, PPH 2001 nr 10, s. 1-11). Jeżeli komplementariuszem jest wyłącznie jedna osoba prawna, to reprezentacja S.K.A. należy do niej, a przejawia się w działaniu w imieniu spółki komandytowej określonych osób fizycznych, to jest członków zarządu osoby prawnej. Osoby prawne działają przez swoje organy (art. 38 k.c.), a w ich skład wchodzi osoby fizyczne. Te same osoby fizyczne, wchodzące w skład zarządu osoby prawnej, mogące stosownie do art. 38 k.c. działać jako osoba prawna (co do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zob. art. 201 i art. 205 k.s.h.), mogą także jako zarząd osoby prawnej - komplementariusza działać z mocy art. 137 §1 k.s.h. w imieniu i ze skutkiem prawnym dla spółki komandytowej. Przypadek reprezentowania spółki komandytowej przez komplementariusza będącego osobą prawną różni się od przypadku reprezentowania spółki komandytowej przez komplementariusza będącego osobą fizyczną tym, że gdy komplementariuszem jest osoba prawna, osoby działające w imieniu spółki komandytowej wywodzą swoje umocowanie do tego działania z członkostwa w zarządzie osoby prawnej - komplementariusza, zaś umocowanie komplementariusza będącego osobą fizyczną do działania w imieniu spółki komandytowej jest pochodną jego statusu wspólnika - komplementariusza i braku wymienionych w art. 117 k.s.h. ograniczeń (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 czerwca 2016 r., IV CSK 564/14 z dnia 16 czerwca 2016 r., V CZ 26/16/16).

Powracając na grunt przedmiotowego sporu, należy zauważyć, że sprawy spółki komandytowo-akcyjnej prowadził komplementariusz (P. Sp. z o.o.), czyli

jednoosobowy zarząd (art. 201 § 1 k.s.h.) i to on decydował we wszystkich sprawach, które na mocy przepisów ustawy albo postanowień statutu nie zostały przekazane do kompetencji walnego zgromadzenia. Do jego kompetencji należało podejmowanie wszelkich czynności (prawnych i faktycznych) związanych z prowadzeniem spółki. Naturalnie jego umocowanie nie jest nieograniczone, bo ten zakres określa statut spółki. Z tego względu należy stwierdzić, że status komplementariusza w S.K.A. odpowiada pozycji zarządu w spółce kapitałowej. Niemniej trzeba dostrzec dwie płaszczyzny. Jedna organizacyjna wewnętrzna dotyczy samej spółki z o.o., druga obejmuje rolę i zadania tej spółki jako wspólnika w S.K.A., a więc w odrębnym podmiocie, mimo wzajemnego przenikania się czynników podmiotowych. Idąc dalej, pozycja komplementariusza oznacza, że jego działania za pośrednictwem jednoosobowego zarządu wywołują skutki w sferze prawnej spółki komandytowo-akcyjnej. Do ważności czynności prawnej spółki komandytowo-akcyjnej konieczne jest zachowanie nie tylko zasad reprezentacji tego pomiotu, ale także tych samych zasad obowiązujących u komplementariusza będącego osobą prawną (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2016 r., III CSK 17/16, OSNC 2017 nr 4, poz. 46).

Z tego względu trafnie Sąd Apelacyjny dostrzegł, że w dniu zawarcia umowy o pracę z odwołującą się (umowa została zawarta 1 stycznia 2013 r. z terminem rozpoczęcia pracy 2 stycznia 2013 r.) S.K.A. nie była jeszcze wpisana do rejestru, który to wpis ma charakter konstytutywny (art. 134 § 1 k.s.h.). Nie mogło zatem dojść do zebrania wspólników (komplementariusza i akcjonariuszy) w rozumieniu prawa spółek i podjęcia stosownej uchwały o wyznaczeniu pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę z odwołującą się. Ten wątek przekonywująco wyjaśnił Sąd drugiej instancji. W sytuacji nieważności czynności prawnej, ze względu na naruszenie zasad reprezentacji spółki, czynność ta jest nieważna bezwzględnie, nie może być potwierdzona ani konwalidowana w inny sposób (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 grudnia 2017 r., V CSK 123/17, LEX nr 2460483; z dnia 3 października 2019 r., I CSK 122/16, LEX nr 2746905). Jednak w stosunkach z zakresu prawa pracy skutki wadliwego umocowania łagodzi – na zasadzie wyjątku pod pewnymi warunkami - judykatura. Sąd Najwyższy uznaje, że dopuszczenie do wykonywania obowiązków pracowniczych wspólnika spółki z ograniczoną

odpowiedzialnością, będącego członkiem zarządu, i wypłacanie mu wynagrodzenia oznacza, że umowa o pracę, pomimo jej nieważności z powodu naruszenia art. 210 k.s.h., staje się skutecznie zawarta (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 marca 2012 r., I UK 300/11, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 209; z dnia 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019 nr 5, poz. 61). Należy jednak podkreślić, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony, a przede wszystkim od tego, czy nawiązanie stosunku pracy w ten sposób nie miało na celu obejścia prawa (art. 210 § 1 k.s.h.) oraz od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy (zob. A. Kidyba: Komentarz do Kodeksu spółek handlowych, LEX 2019; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243). Zwraca się również uwagę, że dopuszczenie pracownika (członka zarządu) do pracy wymaga, aby w spółce istniał organ lub pełnomocnik, za którego zgodą i wiedzą dojdzie do nawiązania stosunku pracy *per facta concludentia* (zob. J. Jaruchowski: Zawarcie umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. (studium przypadku), Monitor Prawniczy 2012 nr 6, s. 334; E. Marszałkowska-Krześ, S. Krześ: Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem art. 210 § 1 albo art. 379 § 1 k.s.h. (w:) Prawo handlowe XXI w., s. 593; S. Koczur: Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu przez czynności konkludentne w obliczu naruszenia szczególnych zasad reprezentacji spółki kapitałowej, Przegląd Prawa Handlowego 2015 nr 6, s. 37 i n. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2019 r., I PK 204/18, LEX nr 1775331). Następstwem nawiązania umowy o pracę w tym trybie są informacyjne obowiązki pracodawcy wynikające z art. 29 § 2 i 3 k.p.

Ustalone w sprawie okoliczności wykluczają, by po uzyskaniu wpisu przez S.K.A. doszło do wyznaczenia stosownego pełnomocnika, tak by po stronie podmiotu zatrudniającego wyłoniona została uprawniona osoba do sprawowania kierownictwa w odniesieniu do odwołującej się. Zatem aspekt dopuszczenia do pracy na warunkach pracowniczego zobowiązania nie mógł rozpocząć się, skoro nie doszło do wyznaczenia podmiotu w celu sprawowania kierownictwa nad pracownikiem. W tej sytuacji wątek podporządkowania autonomicznego również nie może przechylić szali w stronę poglądu prezentowanego w skardze kasacyjnej,

bowiem nie doszło do wyodrębnienia podmiotu sprawującego ten specyficzny rodzaj nadzoru. Bez spersonifikowania osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy osoba dążąca do uzyskania ochrony pracowniczej nie może rozpocząć dorozumianego wykonywania pracy podporządkowanej, nawet wówczas, gdy rzecz dotyczy osoby na stanowisku kierowniczym (stanowisko odwołującej się i zakres jej obowiązków). Nie chodzi wyłącznie o to, że w codziennej pracy (podporządkowaniu autonomicznym) tej osobie nie wyznacza się zadań i celów, gdyż one mogą wynikać z ustroju danego podmiotu (ustawy, statutu, umowy), lecz o to, iż tak „osierocony” kandydat na pracownika nie ma możliwości wykonywania pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Jednocześnie nie można podzielić zapatrywania skarżącego o wykorzystaniu konstrukcji prawnej spółki w organizacji w celu „zalegalizowania” uchwały zgromadzenia wspólników, o powołaniu pełnomocnika do zawarcia umowy o pracę, przed dniem uzyskania przez spółkę wpisu do rejestru. W odniesieniu do spółek osobowych stosowanie w drodze analogii art. 11 k.s.h. spotkało się z krytyką (zob. P. Pinior: Charakter prawny spółek osobowych w stadium organizacji, *Prawo Spółek* 2009 nr 7-8, s. 34-43). Przyjmowano również, że nie jest dopuszczalne stosowanie do spółki komandytowo-akcyjnej przepisów o spółce akcyjnej (kapitałowej) w organizacji (T. Bieniek: Utworzenie spółki komandytowo-akcyjnej, *Prawo Spółek* 2001 nr 12, s. 14). Dlatego do handlowych spółek o konstytutywnym wpisie do rejestru w okresie przed ich rejestracją należy stosować przepisy ogólne prawa cywilnego w myśl art. 2 k.s.h. (tak S. Włodyka: Problem osobowych spółek w organizacji, *Rejent* 2003 nr 6, s. 262). Z tego względu przed dniem wpisu S.K.A. do rejestru (przed dniem 14 stycznia 2013 r.) organ spółki (zgromadzenie wspólników) nie mógł skutecznie umocować pełnomocnika do zawarcia z odwołującą się umowy o pracę z dniem 2 stycznia 2013 r. Sąd drugiej instancji nie tylko ograniczył się do umotywowania tej okoliczności, lecz swoje stanowisko wzmocnił, odwołując się do uchwały nr 1 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników P. Sp. z o.o. z 2 stycznia 2013 r., mocą której mogło dojść do zawarcia umowy o pracę między spółką z o.o. a prezesem zarządu. Zatem była to wewnętrzna czynność w ramach ustroju spółki kapitałowej, do której zresztą miałby zastosowanie art. 210 § 1 k.s.h. Przepis ten zaś nie ma zastosowania do spółki komandytowo-akcyjnej z racji braku

generalnego upoważnienia stosowania przepisów normujących jedną ze spółek do pozostałych (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2019 r., III CZP 71/18, OSNC 2019 nr 11, poz. 110).

Poruszony powyżej problem poszukiwania „reprezentacji pracodawcy” w odniesieniu do odwołującej się napotyka kolejne trudności. Identyfikacja uprawnionego podmiotu (osoby, organu) przyjmującego pracę podporządkowaną wymaga oceny z perspektywy prawa pracy, a mianowicie, jaki podmiot w S.K.A. był uprawniony do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Skoro pracodawcą jest podmiot, który zatrudnia we własnym imieniu, to oczywiste jest, że powinien posiadać osoby lub organy uprawnione do reprezentacji. W przeciwnym razie nie sposób twierdzić, że samodzielne zatrudnianie pracowników jest realne. Z tych samych względów w orzecznictwie podkreśla się, że osoba lub organ jednostki nadrzędnej (osoby prawnej) nie ma uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za jednostkę organizacyjną będącą odrębnym pracodawcą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219). Z art. 3¹ § 1 k.p. wynika, że w jednostce organizacyjnej czynności dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona osoba. Przekładając ten wzorzec na grunt spółki komandytowo-akcyjnej można przyjąć, że – o ile ze statutu nie wynika nic innego, to uprawnionym do jej reprezentacji (art. 137 § 1 i art. 140 k.s.h.) jest komplementariusz, czyli w sprawie faktycznie zarząd spółki z o.o. Reprezentacja spółki handlowej w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienna niż wynika to z prawa handlowego. Wówczas jej źródłem będą akty prawa pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109). By tak się stało musi dojść w S.K.A. do utworzenia (przyjęcia) wewnątrzzakładowych aktów normatywnych prawa pracy, które mogłyby być także częścią statutu spółki. Jednak w odniesieniu do tego problemu skarga kasacyjna milczy, wybierając za wzorzec reguły prawa korporacyjnego, co nie stanowi adekwatnej matrycy, skoro ocenie podlega czynność z zakresu prawa pracy. Brak źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) mógłby zostać sanowany przez utrwaloną zwyczajową praktykę u danego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej, OSP 2005 nr 10, poz. 120). Jednak

utrwalona praktyka dotyczyłaby sytuacji, w której dany podmiot wypracował własne, indywidualne zwyczajowo przyjęte reguły, a tych w sprawie brak.

Zawężając dalszą ocenę do postanowień (źródeł prawa pracy) statusu S.K.A., widoczne staje się, że jej organy nie wyłoniły pełnomocnika w celu zawarcia umowy o pracę z odwołującą się. W takim razie ten brak przekierowuje spojrzenie na ogólne zasady reprezentacji, a te – co wynika z § 12 statutu S.K.A. – przypisane zostały komplementariuszowi w zakresie prowadzenia spraw spółki za pośrednictwem swych organów (zarząd). Taki scenariusz oznacza, że osobą wykonującą uprawnienia pracodawcy w stosunku do pracowników S.K.A. był zarząd P. Sp. z o.o., personifikując, była to odwołująca się. Z tego już względu *a priori* nie mogła być osobą sprawującą czynności pracodawcy względem „samej siebie”, zwłaszcza że zakres obowiązków, jaki zamierzano powierzyć na podstawie umowy o pracę oscylował wokół spraw zarządczych w S.K.A., co w praktyce miało utrwalić dualizm decyzyjny (raz odwołującej się jako członka zarządu komplementariusza, raz jak business managera). Organ zarządzający jest uprawniony do podejmowania bieżących czynności bez uprzedniej uchwały wspólników. Jest to więc skorelowane z modelem pracodawcy, który nie jest oparty na aspektach właścicielskich, lecz wynika z mandatu do zarządzania spółką. Zatem na tej podstawie prezes jednoosobowego zarządu jedyne komplementariusza (obok którego nie działa równocześnie inny komandytariusz i tym samym zbędne są w tej mierze uchwały wspólników) ma legitymację do zawierania umów o pracę i wykonywania innych typowych czynności z zakresu prawa pracy (nagradzanie i karanie pracowników, rozwiązywanie umów o pracę, dochodzenie należności od pracowników z tytułu na przykład odpowiedzialności materialnej). Z materiału dowodowego nie wynika, by dane uprawnienia zostały przypisane innej osobie (prokurentowi). Zarządzenie zakładem pracy (S.K.A.) nie musi być wykonywane w ramach stosunku pracy, lecz może być następstwem innej umowy (na przykład menadżerskiej) lub bezpośrednio na podstawie stosunku organizacyjnego (vide: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347; z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, LEX nr 512998). Naturalnie jednoosobowy zarząd komplementariusza mógł scedować uprawnienie dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na inną osobę, lecz nią

nie mogła być odwołująca się z uwagi na fuzję przeciwstawnych ról w obrębie prawa pracy.

Podsumowując, w przypadku S.K.A. to jej zgromadzenie wspólników (komplementariusz i akcjonariusze) było władne – zgodnie z zasadami prawidłowej reprezentacji wyznaczyć pełnomocnika, by on zawarł z odwołującą się umowę o pracę. Nie mogło zaś tego uczynić zgromadzenie wspólników komplementariusza, bowiem jego kompetencje były (są) ukierunkowane na potencjalne nawiązanie umowy o pracę z członkiem zarządu (prezesem) spółki z o.o. (obok stosunku korporacyjnego). Nie doszło także do nawiązania umowy o pracę w sposób dorozumiany, bowiem podmiot decydujący w sprawach pracowniczych (prezes zarządu P. Sp. z o.o.) nie mógł przyjmować pracy od business managera z racji podmiotowej koncentracji tych kompetencji w jednej osobie.

Po raz kolejny należy pokreślić, że skarga kasacyjna nie obala kompetencji komplementariusza do prowadzenia spraw spółki. Zatem możliwość wyznaczenia samoistnej osoby (tu osoby fizycznej – odwołującej się) jako „kierownika zakładu pracy” w S.K.A. wymagałoby jej umocowania w strukturze organizacyjnej. W tym celu nie trzeba naturalnie tworzyć sformalizowanych regulaminów (na przykład regulaminu pracy), lecz w obrębie wyznaczonych kompetencji umocować podmiot do określonego działania, co jednak nie miało miejsca.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.