

Wyrok z dnia 5 marca 1999 r.

I PKN 617/98

Zawarcie umowy, w wyniku której nie powstaje stosunek pracy ze względu na brak jednej z podstawowych jego cech, jaką jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 KP) oznacza, iż nie istnieje odpowiedzialność Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Zbigniew Myszkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 marca 1999 r. sprawy z powództwa Piotra M. przeciwko Funduszowi Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w B. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 20 sierpnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powód Piotr M. wniósł o zasądzenie od pozwanego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - Wojewódzkiego Urzędu Pracy w B. kwoty 11 991,83 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, odprawy pieniężnej i odszkodowania. Twierdził, iż był pracownikiem Przedsiębiorstwa Budowlanego "M.-B." Spółki z o.o. w B. na stanowisku jej prezesa i w dniu 5 sierpnia 1993 r. otrzymał świadectwo pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, iż powód był jedynym udziałowcem Spółki, w której reprezentował 100% kapitału założycielskiego. Występował więc jako pracodawca, a nie pracownik.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku, wyrokiem z dnia 29 stycznia 1997 r. [...] powództwo oddalił. Sąd ustalił, iż powód przez cały okres działalności Spółki był jej jedynym udziałowcem, pełniąc jednocześnie funkcję prezesa jednoosobowego

zarządu. Gdy ogłoszona została upadłość Spółki, syndyk masy upadłości w dniu 5 sierpnia 1993 r. wydał powodowi świadectwo pracy, a Sąd Rejonowy w Białymstoku, Wydział Gospodarczy, postanowieniem z dnia 12 lipca 1994 r. [...] uznał zgłoszoną przez powoda wierzytelność i zaliczył ją do pierwszej kategorii. Zdaniem Sądu pierwszej instancji powód jako pracodawca nie jest uprawniony do świadczeń z Funduszu, gdyż umowa o pracę była nieważna.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 17 kwietnia 1997 r. [...] oddalił apelację powoda od tego wyroku. Sąd Wojewódzki uznał, że skoro powód był jedynym udziałowcem Spółki z o.o., to uchwała wspólników z dnia 2 kwietnia 1991 r., ustanawiająca pełnomocnika do zawierania umów z członkami zarządu, była faktycznie jednoosobową czynnością powoda. Skoro później pełnomocnik Spółki zawarł z powodem umowę o pracę, to doszło do umowy "z samym sobą". Sąd Wojewódzki odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, i podkreślił, że ze szczególnym rygoryzmem należy podchodzić do przestrzegania wymagań przewidzianych w art. 203 KH, a zawieranie umów "z samym sobą" może często wykazywać znamiona czynności mających na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 KC), a także oświadczenia woli składanego dla pozorów (art. 83 § 1 KC). Dlatego Sąd Wojewódzki uznał, że umowa o pracę zawarta między pełnomocnikiem ustanowionym przez powoda i powodem, jako umowa zawarta "z samym sobą", jest nieważna na mocy art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397), w uwzględnieniu kasacji powoda, uchylił wyrok Sądu drugiej instancji i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż przyjęcie, że umowa o pracę pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu, zawarta z zachowaniem wymagań określonych w art. 203 KH, jest nieważna jako sprzeczna z prawem, zmierzająca do obejścia prawa lub pozorna, wymaga oparcia takiej oceny na ustaleniach faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia umowy, celów do jakich strony zmierzały oraz rodzaju wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej.

Ponownie rozpoznając apelację Sąd Wojewódzki zważył, że przez cały czas działalności Spółki powód był jedynym jej udziałowcem, pełniąc jednocześnie jedno-

osobowo funkcję prezesa zarządu. Gdy została ogłoszona upadłość spółki syndyk masy upadłości wydał powodowi świadectwo pracy. Jednakże powód nie przedstawił umowy o pracę na piśmie ani też uchwały wspólników w przedmiocie udzielenia Wiktorowi W. pełnomocnictwa do zawierania umów o pracę pomiędzy Spółką i członkami zarządu. Przy sporządzaniu projektu listy wierzytelności i wystawianiu powodowi świadectwa pracy nie była sporna kwestia jego statusu jako pracownika. W celu uzupełnienia postępowania dowodowego Sąd dopuścił dowód z zeznań świadków. Sąd ustalił, że do obowiązków powoda należało wykonywanie czynności przewidzianych w Kodeksie handlowym dla prezesa zarządu, ale zakres tych obowiązków nie został sporządzony na piśmie. Umowa została zawarta w celu uzyskania przez powoda statusu pracownika. Powód z powierzonych obowiązków rozliczał się przed samym sobą i podlegał Walnemu Zgromadzeniu, które sam jednoosobowo reprezentował. W Spółce wykonywał funkcje zarządzania i kierowania. Od jego wynagrodzenia za pracę był płacony podatek dochodowy i składki ubezpieczeniowe do ZUS. W procesie świadczenia pracy powód podlegał "sam sobie" i z wykonywanej pracy rozliczał się przed "samym sobą"

Sąd Wojewódzki rozważył, czy taka umowa o pracę jest ważna w świetle obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności w świetle art. 22 KP. Przyjął, że najważniejszymi cechami stosunku pracy są podporządkowanie pracownika kierownictwu w procesie świadczenia pracy, obowiązek osobistego świadczenia pracy, wzajemność zobowiązań stron oraz zobowiązanie pracownika do sumiennego i starannego działania. Analizując te cechy Sąd Wojewódzki uznał, iż w umowie zawartej pomiędzy powodem i Spółką brak było podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Powód bowiem "sam sobie" podlegał w pracy i przed "samym sobą" się rozliczał. Wykonywał więc uprawnienia przysługujące pracodawcy. W tym stanie wykluczone jest istnienie podporządkowania w procesie świadczenia pracy i na podstawie takiej umowy nie może dojść do nawiązania stosunku pracy. Zatem umowa zawarta pomiędzy powodem a Spółką reprezentowaną przez pełnomocnika, któremu udzielił on pełnomocnictwa jako zebranie wspólników, była nieważna (art. 58 KC w związku z art. 300 KP).

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie przepisów postępowania, a "w szczególności" art. 233 KPC przez błędną ocenę przeprowadzonych dowodów i uznanie, iż powód działał w celu obejścia prawa (art. 58 KC) mimo braku ku temu podstaw, jak i naruszenie art. 22 KP, "w sytuacji, gdy to nie miało miejsca

(art. 393¹ pkt 2 KPC)". W liczącym niepełną stronę uzasadnieniu kasacji powód wywiódł, iż "nieprawidłowość ustaleń Sądu sprowadza się do konkluzji, że powód zawarł umowę z samym sobą, brakiem podporządkowania i to czyni jej nieważność zgodnie z art. 58 KC w związku z art. 300 KP". Zdaniem powoda "wyżej przedstawiony punkt widzenia jest sprzeczny z ustaleniami dowodowymi". Umowa o pracę została podpisana przez pełnomocnika wyznaczonego odrębną uchwałą zgromadzenia wspólników, a w jego skład poza powodem wchodził także pełnomocnik.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W kasacji występuje całkowity brak rozróżnienia pomiędzy naruszeniem prawa materialnego a naruszeniem prawa procesowego. Stawiany jest formalnie tylko zarzut naruszenia prawa procesowego (art. 393¹ pkt 2 KPC), a równocześnie wymienia się jako błędnie zastosowane art. 58 KC i art. 22 KP (bez wymienienia poszczególnych jednostek redakcyjnych tych przepisów), które są niewątpliwie przepisami prawa materialnego. Naruszenie tych przepisów jest przy tym odnoszone do "sprzeczności z ustaleniami dowodowymi". Zarzut naruszenia art. 233 KPC jest oczywiście bezzasadny. W kasacji nie wymienia się zresztą żadnych elementów świadczących o przekroczeniu przez Sąd drugiej instancji granic swobodnej oceny dowodów. W szczególności w kasacji nie podaje się z jakimi dowodami ustalenia są sprzeczne i jakie dowody zostały przez Sąd pominięte przy dokonaniu ustaleń. Już z tej przyczyny zarzut ten jest bezzasadny. Zresztą stan faktyczny sprawy w istotnych elementach był niesporny, a w każdym razie jego ustalenie nastąpiło w całkowitej zgodności z zasadami wyznaczonymi w art. 233 § 1 w związku z art. 382 KPC. W szczególności nie budzi żadnych wątpliwości ustalenie przez Sąd zakresu obowiązków powoda i sposobu ich wykonywania.

Podstawową przesłanką rozstrzygnięcia Sądu było ustalenie, że w zakresie wykonywanych przez powoda obowiązków nie podlegał on żadnemu podporządkowaniu (kierownictwu). Całkowicie prawidłowa jest wobec tego ocena Sądu, że brak było jednej z podstawowych cech stosunku pracy, jaką jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 KP). Słusznie więc Sąd uznał, że stosunek prawny, który mógł powstać między powodem a Spółką nie może być zakwalifikowany jako stosunek pracy. Nawet gdyby przyjąć, że wnioski Sądu o nieważności ja-

kiejkolwiek umowy między stronami są zbyt daleko idące co do działania w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 KC), to i tak nie ma to znaczenia. To, że określony stosunek prawny nie może być zakwalifikowany jako stosunek pracy nie oznacza jeszcze, iż w ogóle nieważna jest umowa, np. na warunkach zlecenia (np. art. 83 § 1 KC). Do rozstrzygnięcia sprawy nie było jednak potrzebne stwierdzenie nieważności umowy w ogóle. Z uwagi na zakres odpowiedzialności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wystarczające było zakwestionowanie stosunku prawnego jako umowy o pracę, co też słusznie Sąd uczynił.

Z tych względów kasacja powoda podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====