

Wyrok z dnia 15 kwietnia 1999 r.

I PKN 15/99

Pełnienie funkcji członka zarządu spółki prawa handlowego i wykonywanie wynikających z tego obowiązków może być nieodpłatne, jeżeli nie wynika ze stosunku pracy.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 1999 r. sprawy z powództwa Kazimierza B. przeciwko „M.-G.” Spółce z o.o. w G. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 21 lipca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku, wyrokiem z dnia 24 lutego 1998 r. oddalił powództwo Kazimierza B. skierowane przeciwko „M.-G.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. Powód wniósł początkowo o nawiązanie umowy o pracę od 1 listopada 1996 r. w charakterze wiceprezesa Zarządu oraz o wynagrodzenie, a następnie o wynagrodzenie za okres od 1 listopada 1996 r. do 2 kwietnia 1997 r. Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Wspólników pozwanej Spółki 12 sierpnia 1996 r. podjęło uchwałę o powołaniu nowego dwuosobowego zarządu powierzając stanowisko prezesa Piotrowi W. a wiceprezesa Kazimierzowi B. W związku z tą uchwałą, tego samego dnia między Spółką a powodem została zawarta umowa o pracę na okres próbny do 30 października 1996 r. na ½ etatu. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników 13 sierpnia 1996 r. podjęło decyzję, że zatrudnienie członka zarządu nastąpi na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ etatu i ustaliło wyn-

grodzenie członków zarządu. Po upływie okresu próbnego nie został nawiązany z powodem stosunek pracy, gdyż okazało się, że nie ma potrzeby zatrudniania drugiego członka zarządu, dla którego nie ma wystarczająco dużo pracy. Spółka zawiadomiła powoda pismem z 12 grudnia 1996 r. o tym, że nie zatrudni go na dalszy okres na podstawie umowy o pracę z wymienionych przyczyn oraz poinformowała go o planach zmiany składu osobowego zarządu na najbliższym zgromadzeniu wspólników z uwagi na to, że zarząd w dotychczasowym składzie nie współpracuje należyście. W toku procesu (pozew wniesiono 23 grudnia 1996 r.), 2 kwietnia 1997 r. Zgromadzenie Wspólników podjęło uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji wiceprezesa Zarządu i powołano na to stanowisko Zbigniewa K., który pełnił tę funkcję społecznie. Powód twierdził, że Rada Nadzorcza nie miała prawa zawrzeć z nim umowy o pracę na okres próbny, powinna zawrzeć umowę na czas nie określony, gdyż wynikało to z uchwały Zgromadzenia Wspólników z 13 sierpnia 1996 r. Sąd Rejonowy nie podzielił tego poglądu, między innymi, po dokonaniu analizy uchwały z 13 sierpnia 1996 r., z której treści – zdaniem Sądu – wynikało jedynie, że powód ma być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a nie np. umowy cywilnoprawnej, a także wymiar czasu pracy i wynagrodzenie. Nie wynikało z niej przyrzeczenie zawarcia umowy o pracę. Od 1 listopada 1996 r. do odwołania powód miał pełnić funkcję „społecznie”, gdyż nie było dla niego odpowiedniej ilości pracy. Powód wniósł apelację od tego wyroku, w której zmodyfikował roszczenie, wnosząc o ustalenie, że stosunek pracy istniał przez cały okres pełnienia przez niego funkcji wiceprezesa zarządu i zasądzenie wynagrodzenia.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił apelację wyrokiem z dnia 21 lipca 1998 r. Sąd Wojewódzki powołał się na art. 195 § 2 i 3 KH, zgodnie z którym członkami zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powołanymi przez wspólników mogą być zarówno wspólnicy, jak i osoby spoza ich grona. Uchwała o powołaniu członków zarządu nie powodowała powstania obowiązku zawarcia umowy o pracę. Jak napisano w uzasadnieniu wyroku – „bycie członkiem zarządu” jest odrębne od „bycia pracownikiem”. Z art. 197 § 1 KH wynika jedynie, że odwołanie członka zarządu nie uwłacza jego roszczeniom z umowy o pracę. Strony mogły wybrać – w ramach swobody w kształtowaniu stosunku pracy – odpowiadający im rodzaj umowy o pracę. Stosunku pracy nawiązanego między spółką kapitałową a członkiem zarządu nie można uznać za typowy, ponieważ nie wykazuje on cech pracy podporządkowanej. W ocenie Sądu

drugiej instancji żaden przepis nie stanowi, by powód tylko z tego względu, że piastował funkcję członka zarządu nie będąc jednocześnie współnikiem automatycznie nabywał prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną w związku z tym stanowiskiem. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego z uwagi na datę orzekania już po odwołaniu powoda „z członka zarządu” jedno z roszczeń pozwu należało określić jako roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powód wniósł kasację od tego wyroku zarzucając naruszenie art. 22 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, domagający się uchylecia zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Zdaniem powoda „przez czynności konkludentne” będące wyrazem woli obu stron powód wykonywał pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem także po upływie trzymiesięcznego okresu próbnego. Z art. 22 § 1 KP wynika zasada identyfikowania stosunku pracy nie według nazwy umowy (np. na okres próbny), lecz według okoliczności związanych z wykonywaniem pracy. Wartość żądanego wynagrodzenia powód określił na 5.964 zł.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), które wyznaczone są poprzez przytoczone w kasacji, jako jej podstawy, zarzuty naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego. Podniesienie jedynie zarzutu naruszenia przepisu art. 22 § 1 i 1¹ KP oznacza, że jego zasadność może być oceniona w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego w zaskarżonym wyroku. Z treści przepisów art. 22 § 1 i 1¹ wynika, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (§ 1), a zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Zarzut naruszenia art. 22 § 1¹ jest nieodpowiedni do bezspornego w sprawie faktu zawarcia przez strony umowy o pracę na okres próbny i niezawarcia żadnej umowy po upływie tego okresu. Strony nie zawarły umowy nazwanej inaczej niż umowa o pracę, a zatem norma z art. 22 § 1¹ nie jest przydatna do rozstrzygnię-

cia rozpoznawanej sprawy. Błędny jest pogląd wyrażony w kasacji, zgodnie z którym nazwa umowy może w myśl art. 22 § 1¹ oznaczać również uzgodniony rodzaj umowy, a co za tym idzie można na podstawie tej normy ukształtować roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nie określony lub na czas określony wobec zawarcia umowy na okres próbny. W przepisie art. 22 § 1 określono cechy stosunku pracy, a z § 1¹ wynika jedynie, że dla ustalenia istnienia stosunku pracy istotne jest występowanie w nim owych cech, a nazwa zawartej umowy nie ma przesądzającego znaczenia. Konstrukcja zawarta w art. 22 § 1 i 1¹ służy odróżnieniu umów o pracę od umów innego rodzaju (przede wszystkim cywilnoprawnych) oraz wykonywania zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego. Jest ona nieprzydatna dla oceny twierdzenia o tym, że strony zawarły umowę o pracę innego rodzaju niż ten, który określiły w swych oświadczeniach woli. Jeżeli chodzi natomiast o zarzut naruszenia art. 22 § 1 KP, to może on być uznany za odpowiedni jedynie dla roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a dla roszczenia o wynagrodzenie jedynie pośrednio. Odpłatność wykonywania zatrudnienia jest bowiem koniecznym elementem jedynie stosunku pracy, którego istnienie po ustaniu okresu próbnego udawadniał powód.

Twierdzenia powoda i zgłaszane przez niego roszczenia były niespójne i wzajemnie wykluczające się. Nie można bowiem żądać jednocześnie nawiązania stosunku pracy (wyprowadzając to roszczenie z treści uchwały Zgromadzenia Wspólników) i twierdzić, że strony łączył stosunek pracy wobec tego, że zawarły umowę o pracę (niewłaściwie określając ją jako zawartą na okres próbny), bądź też dlatego, że faktycznie powód kontynuował pracownicze zatrudnienie po upływie okresu próbnego. Roszczenie o nawiązanie stosunku pracy opiera się niewątpliwie na założeniu, że stosunek pracy nie łączył stron, chociaż powinien zostać zawarty. Podobnie niezrozumiałe jest łączenie twierdzenia o tym, że strony łączyła w istocie rzeczy umowa o pracę na czas pełnienia funkcji z twierdzeniem, że po upływie okresu próbnego „konkludentnie” zawarły umowę na dalszy okres. Przyjmując, że okoliczność istnienia stosunku pracy do czasu odwołania powoda z funkcji wiceprezesa zarządu spółki ma znaczenie przede wszystkim dla zgłaszanego od początku roszczenia o wynagrodzenie trzeba stwierdzić, że istotnie w rozpoznawanej sprawie niełatwe jest odgraniczenie wykonywania obowiązków pracowniczych od czynności wynikających z prawa handlowego a właściwych dla wypełniania obowiązków organu (zarządu) spółki. Te drugie obowiązki mogą być wykonywane nieodpłatnie. Niekontynuowanie pracowni-

czego zatrudnienia po upływie okresu próbnego wobec braku odpowiedniej ilości pracy dla powoda wynika z ustaleń faktycznych, które nie zostały zakwestionowane w kasacji poprzez przytoczenie odpowiedniej podstawy. Nie podaje się przy tym w kasacji, jakie czynności konkludentne mogłyby prowadzić do odmiennych ustaleń. Samo piastowanie funkcji członka zarządu i wykonywanie obowiązków z tego wynikających nie świadczy o wykonywaniu pracowniczego zatrudnienia. Jeżeli strony (spółka i członek zarządu) nie złożyły oświadczeń, z których treści wynikałoby wyrażenie nawiązanie stosunku pracy (zawarcie umowy o pracę), to istnienie stosunku pracy w przypadku osoby piastującej funkcję organu zarządzającego spółki jest często trudne do wykazania z uwagi na konieczność wykazania pracowniczego podporządkowania. Specyfiką stosunków pracy wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest tym mniejszy stopień podporządkowania im wyższego stanowiska dotyczy. W przypadku kierowników zakładów pracy spełnienie tej przesłanki wymaga szczególnie wnikliwej analizy. W rozpoznawanej sprawie nie zostało wykazane, by po upływie okresu próbnego powód wykonywał obowiązki o charakterze pracowniczym. Samo kontynuowanie pełnienia funkcji wiceprezesa nie ma przesądzającego znaczenia. Nie doszło zatem w zaskarżonym wyroku do naruszenia art. 22 § 1 KP. Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====