

Wyrok z dnia 9 września 2004 r.

I PK 659/03

1. Możliwe jest zawarcie przez jedyne go akcjonariusza spółki akcyjnej umowy o pracę ze spółką, jeżeli reprezentuje ją właściwy organ, a powstały stosunek prawny charakteryzuje się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). W razie braku cech stosunku pracy, możliwe jest przyjęcie, że strony łączy umowa prawa cywilnego.

2. Okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę nie oznacza bezzasadności żądania świadczeń określonych w tej umowie, o których sąd powinien orzec z wyłączeniem stosowania przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 września 2004 r. sprawy z powództwa Barbary B. przeciwko M.R. Systemy Oceny w Ochronie Zdrowia SA w S. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 czerwca 2003 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 22 stycznia 2003 r. [...] oddalił powództwo Barbary B. przeciwko M.R. Systemy Oceny w Ochronie Zdrowia SA w S. o zapłatę kwoty 172.260 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy oraz odszkodowania w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była jedynym założycielem pozwanej Spółki, a w okresie od powstania Spółki (jej zarejestrowania w dniu 11 maja 2001 r.) do zbycia wszystkich posiadanych przez nią akcji na rzecz Andrzeja Z. (umową notarialną z dnia 1 lutego 2002 r.) jej jedynym akcjonariuszem, jednoosobowym zgromadzeniem akcjonariuszy i jedynym członkiem jednoosobowego zarządu - prezesem zarządu Spółki. Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że rada nadzorcza pozwanej Spółki zaakceptowała propozycję powódki, aby przy pełnionej przez nią funkcji prezesa zarządu zatrudnić ją na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego Spółki (alternatywnym wariantem zatrudnienia powódki rozważanym przez radę nadzorczą był kontrakt menedżerski). W tej kwestii 21 września 2001 r. rada nadzorcza Spółki podjęła uchwałę nr 1/01, do której załącznik stanowiła umowa o pracę z 17 września 2001 r., podpisana 21 września 2001 r. przez powódkę i przewodniczącą rady nadzorczej Dorotę K. Umowie tej nie nadano formy aktu notarialnego. Identycznej treści umowa o pracę sporządzona została 17 stycznia 2002 r., już w formie aktu notarialnego. Przy zawieraniu tej umowy pozwaną Spółkę reprezentowała Dorota K., która dysponowała pełnomocnictwem z 14 stycznia 2002 r. „do zawierania dowolnych umów z członkami zarządu Spółki”, udzielonym jej przez powódkę „działającą jako jednoosobowy akcjonariusz Spółki”. Już w styczniu 2002 r. było wiadome, że powódka zamierza zbyć wszystkie posiadane akcje Spółki. Faktycznie, 1 lutego 2002 r. powódka zbyła wszystkie akcje pozwanej Spółki na rzecz Andrzeja Z. Następnie, 8 lutego 2002 r. powódka została odwołana ze stanowiska prezesa zarządu pozwanej Spółki uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia akcjonariuszy, a 1 marca 2002 r. doręczono jej pisemne oświadczenie nowego prezesa zarządu Spółki z 26 lutego 2002 r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia odwołanie jej ze stanowiska prezesa przez zgromadzenie akcjonariuszy oraz zmianę siedziby Spółki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że zarzut strony pozwanej dotyczący bezwzględnej nieważności umowy z 17 września 2001 r. (zawartej 21 września 2001 r.) jest uzasadniony, ponieważ przy ustalonym statusie powódki z mocy art. 73 § 2 k.c. i art. 303 § 3 k.s.h. w związku z art. 2 k.s.h. dla ważności tej umowy wymagana była forma aktu notarialnego, a skoro umowa ta nie spełniała wymagania co do szczególnej formy czynności prawnej, to jako bezwzględnie nieważna nie uzasadniała jakichkolwiek roszczeń zgłoszonych przez powódkę. W ocenie Sądu Okręgowego nieważna była również umowa z 17 stycznia 2002 r. Wprawdzie odpo-

wiała ona wymaganiom formalnym, o których mowa w art. 303 § 3 k.s.h., ponieważ została zawarta w formie aktu notarialnego, jednakże była dotknięta sankcją nieważności z art. 58 § 1 k.c. jako sprzeczna z prawem, albowiem stosunek pracy, jaki miał zostać na jej podstawie zawiązany, nie mógł w świetle prawa zaistnieć z uwagi na charakter, cechy i warunki zatrudnienia powódki. O stosunku pracy, którego podstawowe normatywnie doniosłe cechy reguluje art. 22 § 1 k.p., można mówić wówczas, gdy zatrudniany pracownik najemny zobowiązuje się świadczyć za wynagrodzeniem pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Wskazana przez powódkę jako główny motyw zawarcia spornej umowy o pracę wola zapewnienia sobie dochodów w zamian za pracę świadczoną przy zarządzaniu utworzoną przez siebie spółką, nie może być utożsamiona ze zobowiązaniem się pracownika do świadczenia pracy podporządkowanej na rzecz pracodawcy. Przyjęcie, że zawarta umowa realizuje podstawowe cechy normatywne umowy o pracę określone w art. 22 § 1 k.p., musiałoby oznaczać, że powódka została w procesie pracy podporządkowana osobie działającej za pracodawcę (art. 3¹ k.p.), a nie samej sobie. Za stosunek pracy można uznać tylko takie zobowiązanie dwustronne, w ramach którego nie istnieje tożsamość ekonomiczna i personalna podmiotu zatrudnionego i podmiotu, który kieruje procesem pracy i którego poleceniom pracownik zobowiązany jest się podporządkować w procesie pracy. Tymczasem, z postanowień umowy o pracę wynika, że powódka będąc prezesem zarządu pozwanej Spółki z tego właśnie powodu miała być zatrudniona na stanowisku dyrektora generalnego i świadczyć pracę polegającą na zarządzaniu Spółką w zakresie „niezastrzeżonym do właściwości zarządu lub w zakresie udzielonych upoważnień przez zarząd”, a jednocześnie podlegać „bezpośrednio zarządowi” Spółki i być zobowiązana do stosowania się do uchwał, zarządzeń, decyzji i innych poleceń oraz wskazówek zarządu. Według Sądu, w ramach ukształtowanej struktury organizacyjnej Spółki doszło po stronie powódki do skumulowania roli przełożonego i pracownika, co uczyniło obiektywnie niemożliwym realizację celu, jakiemu zgodnie ze swą istotą służyć ma stosunek pracy. Stanowiącą źródło roszczeń powódki w tej sprawie umowę o pracę z 17 stycznia 2002 r. Sąd Okręgowy uznał za czynność prawną sprzeczną z ustawą i przez to z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 22 § 1 k.p. nieważną.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. i niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz błędną wykładnię art. 58 § 1 k.c. w

związku z art. 353¹ i 750 k.c. Skarżąca podkreśliła w apelacji, że w niniejszym sporze decydujące znaczenie ma treść i forma umowy o pracę z 17 stycznia 2002 r., a nie poprzedzająca ją umowa z 17 września 2001 r., która była dotknięta nieważnością z uwagi na niezachowanie formy aktu notarialnego. Zdaniem powódki nietrafny, bo kolidujący z brzmieniem ustawy, jest pogląd Sądu Okręgowego, jakoby z uwagi na naturę prawną stosunku pracy jego powstanie pomiędzy jednoosobową spółką a jej jedynym wspólnikiem było w każdym przypadku wykluczone. Możliwość zawierania takich umów wynika bowiem z samej osobowości prawnej spółki tego typu. Sama struktura organów spółki akcyjnej neguje tezę strony pozwanej, jakoby brak w niej było stosunku podporządkowania pracownika wobec spółki w przypadku, gdy wszystkie akcje należą do tegoż pracownika, który równocześnie jest jedynym członkiem zarządu. Skarżąca zarzuciła ponadto, że wszystkie cytowane przez Sąd Okręgowy orzeczenia Sądu Najwyższego odnoszą się do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz że przytoczone orzecznictwo opiera się na uchylonej już regulacji prawnej Kodeksu handlowego, mimo wejścia w życie Kodeksu spółek handlowych. Skarżąca powołała się również na poglądy doktryny prawa handlowego jednoznacznie dopuszczające możliwość zawarcia umowy o pracę w jednoosobowej spółce akcyjnej przez jedynego akcjonariusza, a zarazem jedynego członka zarządu. Dodatkowo skarżąca podniosła, iż uwadze Sądu Okręgowego uszła okoliczność podnoszona przez jej pełnomocnika, że nawet w przypadku uznania zawartej umowy o pracę za nieważną z uwagi na brak elementu podporządkowania, umowa ta zachowuje swoją ważność jako inna umowa o świadczenie usług (art. 750 k.c.).

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 25 czerwca 2003 r. [...] oddalił apelację powódki. Sąd Apelacyjny zauważył, że dla rozstrzygnięcia sporu decydujące znaczenie ma umowa o pracę z 17 stycznia 2002 r., która spełnia wymóg zachowania formy aktu notarialnego wymaganej pod rygorem nieważności. Jednak, wbrew wywodom skarżącej, zarzut uchybienia art. 22 § 1 k.p. oraz art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do tej umowy nie jest trafny. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji, iż również umowa o pracę z 17 stycznia 2002 r. dotknięta jest sankcją nieważności przewidzianą w art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nieważna jest bowiem umowa o pracę zawarta przez jedynego akcjonariusza spółki, za którą działa pełnomocnik ustanowiony przez tegoż akcjonariusza. Taka umowa, pomimo zachowania formy aktu notarialnego zgodnie z wymogiem art. 303 § 3 k.s.h., nie przestaje być czynnością prawną "z sobą

samym" przez to tylko, że została zdziałana za pośrednictwem pełnomocnika. W ocenie Sądu Apelacyjnego z takiej umowy nie może - niezależnie od jej nazwy - powstać stosunek pracy, gdyż byłby on pozbawiony swej konstrukcyjnej cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter tej pracy, jej odpłatność, podporządkowanie pracownika pracodawcy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, ponoszenie przez pracodawcę ryzyka realizacji zobowiązania, ciągłość świadczenia pracy oraz jej zespołowy charakter. Nie wszystkie z nich mają jednakowy walor z punktu widzenia identyfikacji stosunku pracy, ale w piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie przypisuje się cechom: podporządkowania pracownika, osobistego świadczenia pracy oraz ryzyka pracodawcy. Sąd Apelacyjny przypomniał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego podporządkowanie pracownika uznano za element konieczny stosunku pracy, którego brak uniemożliwia uznanie stosunku prawnego za stosunek pracy (por. wyrok z 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35, wyrok z 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397). Sąd zauważył ponadto, że funkcjonowanie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i akcyjnej opiera się na zasadzie ścisłego rozdziału kompetencji poszczególnych organów. Zarząd jest organem właściwym we wszystkich sprawach bieżącego zarządzania, z wyjątkiem wyraźnie przekazanych innym organom, a jego zależność od rady nadzorczej i walnego zgromadzenia nie ma charakteru podległości poleceniom tych organów. Tego typu podległość nie występuje także pomiędzy poszczególnymi członkami zarządu a wymienionymi organami spółki lub wspólnikami. Zależność członka zarządu od innych organów spółki nie mieści się zatem w pojęciu świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Według Sądu zastosowane w spornej umowie połączenie funkcji prezesa zarządu i dyrektora spółki powoduje, że ich kompetencje wzajemnie się nakładają, zobowiązując skarżącą jako dyrektora i prezesa do wykonywania swoich własnych poleceń i utrzymywania ze sobą stałych kontaktów. Przemawia to przeciwko możliwości uznania, że powódka, jako dyrektor spółki i jednocześnie prezes jednoosobowego zarządu tej spółki, wykonywała pracę związaną z pełnieniem tej funkcji „pod kierownictwem pracodawcy”. Według Sądu, przeciwko dopuszczalności zatrudnienia pracowniczego przemawia także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim i pracowniczym statusem powódki, jaka pojawiłaby się w takim przypadku. Sąd Apelacyjny podniósł, że koncepcja stosunku

pracy opiera się na teorii, według której podstawą ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami - właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) i pracownikiem. Natomiast zatrudnienie prezesa jednoosobowego zarządu spółki, w której jest on jedynym udziałowcem, w charakterze dyrektora spółki na podstawie umowy o pracę prowadziłyby do „ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na założeniu oddzielenia kapitału i pracy.” Za chybiony uznał Sąd drugiej instancji także zarzut, iż Sąd powinien wziąć pod uwagę, że umowa z 17 stycznia 2002 r. spełnia wymogi ważności umowy o świadczenie usług, która w zakresie prawa do wynagrodzenia rodzi analogiczne prawa i obowiązki jak umowa o pracę, bowiem „roszczenia wynikające z umów cywilnoprawnych nie należą do właściwości rzeczowej sądów pracy”.

Kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego wniosła powódka zaskarżając wyrok ten w całości. Kasacja została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 §1 k.p. i niewłaściwe zastosowanie art. 58 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wyrażające się w przyjęciu, że zawarta przez strony umowa o pracę z 17 stycznia 2002 r. jest bezwzględnie nieważna z uwagi na brak elementu "podporządkowania" w relacji pomiędzy powódką jako pracownikiem a stroną pozwaną jako pracodawcą; błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 k.c. oraz niezastosowanie art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na uznaniu zawartej umowy za bezwzględnie nieważną, a w konsekwencji nierodzącą żadnych skutków prawnych z tej tylko przyczyny, że nie zawierała ona, zdaniem Sądu, konstytutywnego dla umowy o pracę elementu podporządkowania pracownika wobec pracodawcy, z pominięciem rozważenia, czy spełniała ona wymogi ważności innej umowy o świadczenie usług, dla której wspomniana właściwość, charakterystyczna dla stosunku pracy, nie jest przesłanką ważności i jaka w związku z tym może być ocena zawartego kontraktu z punktu widzenia przepisów Kodeksu cywilnego; 2) naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 201 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 200 § 2 i 3 k.p.c. i art. 459 k.p.c. przez niewydanie zarządzenia o rozpoznaniu sprawy w postępowaniu zwyczajnym, z wyłączeniem przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 477 - 477⁷ k.p.c.) i wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia co do zasadności roszczeń objętych pozwem na gruncie przepisów prawa cywilnego, mimo uznania, że stron nie łączył stosunek pracy, a w konsekwencji, że przedmioto-

wa sprawa nie jest "sprawą z zakresu prawa pracy" w rozumieniu art. 459 i nast. k.p.c.

Skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawnomaterialne, jakim jest określenie, co do zasady, dopuszczalności (lub niedopuszczalności) nawiązania stosunku pracy pomiędzy jednoosobową spółką z o.o. a jej jedynym wspólnikiem i członkiem zarządu (w istocie chodzi o jednoosobową spółkę akcyjną oraz jej jedynego akcjonariusza), jeśli zachowane zostały określone w Kodeksie spółek handlowych ogólne wymogi ważności umów zawieranych w takiej "konfiguracji podmiotowej". Ponadto, według skarżącej, rozważenia i wyjaśnienia wymaga problem procesowy sprowadzający się do udzielenia odpowiedzi na pytanie, jak powinien postąpić sąd pracy rozpoznający sprawę, zgodnie z żądaniem powoda, w postępowaniu odrębnym, jeśli uzna w toku postępowania, że nie zachodzą podstawy do rozpoznania sprawy w postępowaniu odrębnym, a w szczególności, czy stwierdzony brak przesłanek do rozpoznania sprawy i wydania orzeczenia w postępowaniu odrębnym rodzi obowiązek sądu rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu zwykłym lub, w przypadku istnienia w danym sądzie podziału funkcjonalnego, do przekazania sprawy właściwemu wydziałowi tego samego lub innego sądu w celu rozpoznania sprawy z wyłączeniem przepisów o postępowaniu odrębnym.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie apelacji powódki i „zasądzenie powództwa” w całości albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczy problem prawny występujący w rozpoznawanej sprawie dotyczy ważności umowy zawartej pomiędzy jedynym akcjonariuszem spółki akcyjnej, będącym jednocześnie jednoosobowym zgromadzeniem akcjonariuszy i powołanym przez to zgromadzeniem prezesem jednoosobowego zarządu spółki, a tą spółką, reprezentowaną przy zawieraniu umowy przez pełnomocnika ustanowionego przez jednoosobowe zgromadzenie akcjonariuszy. Znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała przy tym nie tylko ocena, czy przy takiej konfiguracji podmiotowej może być skutecznie zawarta pomiędzy spółką akcyjną a jej jedynym akcjonariuszem, pełniącym funkcję jednoosobowego zarządu, umowa o pracę na stanowisku dyrektora generalnego,

którego kompetencje pokrywają się z kompetencjami prezesa zarządu (art. 22 § 1 k.p.), ale także to, czy dopuszczalne jest w takiej sytuacji zawarcie innej umowy, mającej za przedmiot świadczenie pracy, na przykład cywilnoprawnej umowy zlecenia (art. 734 k.c.) albo umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), mających za przedmiot zarządzanie sprawami spółki z pozycji dyrektora generalnego będącego jednocześnie prezesem zarządu. Na te pytania należało poszukać odpowiedzi.

Nie można podzielić poglądu Sądu Apelacyjnego, że nieważna jest umowa o pracę zawarta przez jedynego akcjonariusza spółki akcyjnej z tą spółką, jeżeli spółkę reprezentował przy tej czynności pełnomocnik ustanowiony przez akcjonariusza działającego jako zgromadzenie akcjonariuszy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, umowa taka jest nieważna, ponieważ - pomimo zachowania formy aktu notarialnego (zgodnie z art. 303 § 3 k.s.h. w brzmieniu obowiązującym w czasie ocenianych zdarzeń) - nie przestaje być czynnością prawną „z samym sobą” przez to tylko, że została zdziałana za pośrednictwem pełnomocnika. Pogląd, że każda umowa zawarta w opisanych warunkach pomiędzy jedynym wspólnikiem jednoosobowej spółki a tą spółką jest z założenia nieważna, został już zakwestionowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397).

Wbrew pogładowi Sądu Apelacyjnego, analiza przepisów Kodeksu spółek handlowych prowadzi do wniosku, że możliwe jest zawarcie przez jedynego akcjonariusza spółki akcyjnej umowy z tą spółką, jeżeli spółkę reprezentuje przy tej czynności prawnej właściwy organ spółki: albo zarząd (gdy jedyny akcjonariusz nie wchodzi w skład zarządu spółki), albo (gdy jedyny akcjonariusz jest jednocześnie członkiem zarządu spółki) rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia (art. 379 k.s.h.). Prawidłowa reprezentacja spółki akcyjnej przy zawieraniu umowy z jej jedynym akcjonariuszem zapewnia ważność zawartej umowy, także umowy o pracę. Pogląd, że byłaby to czynność prawna „z samym sobą” nie uwzględnia faktu, że spółka akcyjna i jej jedyny akcjonariusz są jednak dwoma różnymi podmiotami prawnymi, które mogą wchodzić z sobą w różnego rodzaju relacje prawne, w tym także stosunki umowne. Nie jest z tego wyłączona umowa o pracę. Konstrukcja jednoosobowej spółki kapitałowej (spółki, w której wszystkie udziały lub akcje skupione są w ręku jednego tylko wspólnika - udziałowca lub akcjonariusza) musi zakładać (i zakłada) możliwość wchodzenia przez spółkę i wspólnika w dwustronne stosunki prawne - także stosunki umowne, wynikające z dokonanych przez

te podmioty czynności prawnych, co obejmuje również umowę o pracę. W odniesieniu do spółek akcyjnych Kodeks spółek handlowych wyraźnie taką możliwość przewidywał w czasie ocenianych zdarzeń - w art. 303 § 3 - i przewiduje ją także po nowelizacji wynikającej z ustawy z dnia 12 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 229, poz. 2276) w art. 379 § 2. Problem sprowadza się w zasadzie do tego, czy pomiędzy jedynym wspólnikiem spółki kapitałowej a tą jednoosobową spółką może być zawarta każda umowa o pracę (na jakimkolwiek stanowisku pracy w spółce), czy też w pewnych sytuacjach (na pewnych stanowiskach pracy) umowa o pracę zawarta być nie może. Pytanie to dotyczy zwłaszcza umowy o pracę zawartej przez jednoosobową spółkę akcyjną z jej jedynym akcjonariuszem będącym jednocześnie członkiem (prezesem) jednoosobowego zarządu na stanowisku pracy odpowiadającym zakresem obowiązków pracowniczych kompetencjom członka zarządu spółki kapitałowej.

W pewnych szczególnych sytuacjach zawarcie umowy „z samym sobą” może powodować nieważność czynności prawnej (w uchwale z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPIUS 1995 nr 18, poz. 227, Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę zawarta przez jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, działającą przez wspólnika będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu, z tym wspólnikiem, jest nieważna, por. także uzasadnienie wyroku SN z 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 397). Zawieranie umów o pracę „z samym sobą” może bowiem szczególnie często 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.). W rozpoznawanej sprawie nie mamy jednak do czynienia z problemem zawarcia umowy o pracę „z samym sobą”, lecz z koniecznością oceny dopuszczalności zawarcia umowy o pracę na stanowisku pracy, na którym - jak stwierdził Sąd Apelacyjny - nie ma pomiędzy „pracodawcą” a „pracownikiem” podporządkowania konstruującego stosunek pracy podlegający regulacjom prawa pracy.

Nie można bowiem - co do zasady - wykluczyć dopuszczalności i ważności zawarcia przez jedynego akcjonariusza spółki akcyjnej umowy o pracę z tą jednoosobową spółką akcyjną. Powstały w wyniku zawarcia takiej umowy stosunek prawny musi się jednak charakteryzować wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). W przeciwnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że strony - jednoosobową spółkę akcyjną i jej jedynego akcjonariusza - łączy stosunek pracy, a

jedynie, że została zawarta innego rodzaju umowa, mająca za przedmiot świadczenie pracy, niebędąca jednak umową o pracę, lecz jakąś umową prawa cywilnego. Z tego tylko punktu widzenia dopuszczalność zawarcia przez strony sporu umowy o pracę na stanowisku dyrektora generalnego Spółki mogła być zakwestionowana - w ustalonych okolicznościach faktycznych - ze względu na brak w stosunku prawnym łączącym strony podstawowych cech stosunku pracy.

Rozstrzygając o charakterze łączącego strony umownego stosunku prawnego - w szczególności, czy był on stosunkiem pracy, czy stosunkiem prawa cywilnego - należało uwzględnić utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądy co do podstaw prawnych zatrudnienia.

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Jednakże dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564). Umowa taka nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego - w granicach prawa - kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych.

Jedną z umów nienazwanych (a w każdym razie nieuregulowanych w Kodeksie cywilnym) dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem jest tzw. kontrakt menedżerski. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że strony (powódka i rada nadzorcza pozwanej Spółki) rozważały obok umowy o pracę kontrakt menedżerski jako podstawę zatrudnienia powódki. Zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze

sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń (por. wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94). W piśmiennictwie dotyczącym kontraktów menedżerskich przyjmuje się, że istota kontraktu menedżerskiego, nazywanego umową o zarządzanie przedsiębiorstwem bądź umową zarządu, polega na tym, że menedżer zobowiązuje się do prowadzenia za wynagrodzeniem przedsiębiorstwa drugiej strony, na jej rachunek i ryzyko, przy czym prowadzi to przedsiębiorstwo bądź we własnym, bądź w cudzym imieniu. W charakterystyce kontraktów menedżerskich podkreśla się samodzielność menedżera (zarządcy) oraz cel umowy, którym jest przeniesienie prowadzenia przedsiębiorstwa na menedżera z przyznaniem mu samodzielności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem. W powyższym ujęciu kontrakt menedżerski należy wyłącznie do kategorii umów cywilnoprawnych, nie jest zatem umową podlegającą regulacjom Kodeksu pracy (por. Z. Kubot: Rodzaje kontraktów menedżerskich, Przegląd Prawa Handlowego, 1999 nr 7, s. 12-13; Z. Kubot: Kwalifikacje prawne kontraktów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych, PiZS 2000 nr 2, s. 2-4; R. Sadlik: Zatrudnienie członków zarządu w spółkach kapitałowych, Prawo Pracy 1999 nr 8, s. 14-15).

Odmowa potraktowania umowy łączącej strony sporu jako umowy o pracę nie oznacza, że łączącemu je stosunkowi prawnemu nie można przypisać cech właściwych stosunkom umownym prawa cywilnego. Odwołanie się w umowie do przepisów Kodeksu pracy (na przykład w odniesieniu do obliczania biegu okresu wypowiedzenia - § 9 ust. 2 umowy, albo do ustalenia wysokości odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy - § 9 ust. 4 umowy) nie oznacza, że umowa ta nie może być oceniana jako cywilnoprawna umowa, której przedmiotem jest zarządzanie spółką (§ 1 ust. 2 umowy).

Ocena stosunku prawnego łączącego strony sporu - w szczególności, czy był to stosunek pracy, czy też stosunek cywilnoprawny - musi uwzględniać szczególną konfigurację podmiotową, z jaką mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Prawidłowo rozważył tę kwestię Sąd Apelacyjny, a jego wywody o braku cech stosunku pracy w treści relacji prawnej między stronami, wynikającej z umowy z 17 stycznia 2002 r., nie zostały w kasacji skutecznie podważone.

Na gruncie Kodeksu handlowego i w odniesieniu do spółek z ograniczoną odpowiedzialnością Sąd Najwyższy parokrotnie wypowiedział się w przedmiocie braku koniecznych (konstytutywnych) cech stosunku pracy określonych art. 22 § 1 k.p. w relacji między jedynym wspólnikiem (udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) zatrudnionym na podstawie „umowy o pracę” na stanowisku prezesa jednoosobowego zarządu tej spółki (por. uchwałę składu siedmiu sędziów SN z 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, OSNCP 1993 nr 5, poz. 69, wyrok SN z 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404, uchwałę SN z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227, wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397, wyrok SN z 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS - wkł. 1999 nr 4, poz. 5).

Zakwestionowanie w powyższych orzeczeniach Sądu Najwyższego dopuszczalności zawarcia pomiędzy jednoosobową spółką a jej jedynym udziałowcem umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki łączyło się z faktem występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu, w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywały się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Sąd Najwyższy przyjął, we wskazanych powyżej orzeczeniach, że w sytuacji gdy do obowiązków pracowniczych ma należeć „zarządzanie spółką” (wykonywanie czynności zarządu spółką), pod znakiem zapytania staje możliwość nawiązania stosunku pracy, gdyż byłby to stosunek pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cech szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. W przeciwnym razie należałoby dopuścić możliwość istnienia podporządkowania pracownika „samemu sobie”, co pojęciowo jest wykluczone. Również przyjęcie, że ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne nie obciąża w takim stosunku prawnym osoby wykonującej pracę, w dużej mierze jest możliwe jedynie przy zaakceptowaniu upraszczającego, a nieraz wręcz fikcyjnego założenia, że zachodzi wyraźne przeciwieństwo między interesami danej osoby fizycznej jako jedynego wspólnika (i interesami jego spółki), a jej interesami jako pracownika spółki. Oznacza to, że w tych przypadkach, w których w jednoosobowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, utworzonych przez osoby fizyczne, dochodzi do powierzenia jednemu wspólnikowi w umowie wykonywania

zadań należących do zakresu zarządu spółki, a jednocześnie wspólnik ten stanowi jej jednoosobowy zarząd, pojęciowo wykluczona jest możliwość, że na podstawie takiej umowy - niezależnie od jej nazwy - może dojść do nawiązania stosunku pracy. W nawiązywanym w takich warunkach stosunku prawnym brakuje bowiem elementu podporządkowania, stanowiącego konstytutywną (niezbędną) cechę stosunku pracy.

Podzielając przytoczone poglądy, wypracowane w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, należy wskazać, że mogą być one odniesione także do rozwiązań legislacyjnych przyjętych w Kodeksie spółek handlowych i również do spółki akcyjnej. Zmiany stanu prawnego związane z wejściem w życie Kodeksu spółek handlowych oraz różnice między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a spółką akcyjną nie są - wbrew wywodom kasacji - tak znaczące, aby uzasadnione było twierdzenie, że dotychczasowe poglądy Sądu Najwyższego, dotyczące braku konstytutywnych cech stosunku pracy w relacji między jednoosobową spółką kapitałową a jej jedynym wspólnikiem pełniącym funkcję jednoosobowego zarządu, przestały być aktualne. Również Kodeks handlowy przewidywał możliwość zawarcia przez spółkę kapitałową umowy o pracę z członkiem zarządu spółki, nie ograniczając tej możliwości jedynie do sytuacji, gdy członek zarządu nie był w ogóle wspólnikiem spółki albo nie był wyłącznym jej wspólnikiem. W omawianej kwestii nic się zatem nie zmieniło, a skarżąca nie przedstawia w kasacji argumentów jurydycznych (ograniczając się do ogólnego powołania się na poglądy doktryny prawa handlowego - a więc nie doktryny prawa pracy - oraz na argumenty aksjologiczne), które mogłyby skutecznie podważyć dotychczasową linię orzecznictwa, zgodnie z którą brak cech podporządkowania pracowniczego w relacjach między spółką kapitałową a jej jedynym wspólnikiem i jednocześnie prezesem jej jednoosobowego zarządu wyklucza uznanie tego stosunku za stosunek pracy.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy, przyjmuje się, że umowę o pracę charakteryzuje stosunek zależności między pracownikiem i pracodawcą polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy. Element podporządkowania (art. 22 § 1 k.p.) jest traktowany jako szczególnie istotny element konstrukcyjny umowy o pracę. Dla ustalenia, czy powódkę i stronę pozwaną wiązał taki rodzaj zależności, konieczne było zestawienie „podporządkowania poleceniom” strony pozwanej, któremu miała podlegać powódka według zawartej umowy, z tym rodzajem podporządkowania, które zwykle dotyczy osób zatrudnionych na

podstawie umów o pracę, także zatrudnionych na stanowiskach związanych z zarządzaniem. Rozważenie tej kwestii doprowadziło Sąd Apelacyjny do oceny, usprawiedliwionej okolicznościami faktycznymi sprawy, że we wzajemnym stosunku powódki i strony pozwanej nie występowało takie podporządkowanie, jak w przypadku pracowników. Zastosowane w spornej umowie z 17 stycznia 2002 r. połączenie funkcji prezesa zarządu i dyrektora generalnego Spółki powodowało, że kompetencje wzajemne prezesa i dyrektora nakładały się na siebie, zobowiązując skarżącą (jako jednocześnie dyrektora i prezesa) do wykonywania swoich własnych poleceń i utrzymywania z samą sobą stałych kontaktów. Prawdłowo Sąd Apelacyjny uznał, że przy takiej konfiguracji podmiotowej nie miało miejsca jakiegokolwiek podporządkowanie powódki stronie pozwanej, które mogłoby być zakwalifikowane jako podporządkowanie typu pracowniczego, nawet uwzględniając to, że pracownicze podporządkowanie osób pełniących u pracodawcy funkcje kierownicze, a zwłaszcza osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, musi być oceniane odmiennie niż podporządkowanie innych pracowników najemnych.

Problem podporządkowania jako cecha konstytutywna stosunku pracy musiał być rozważany wielopłaszczyznowo - zarówno w odniesieniu bezpośrednio do treści zawartej przez strony w formie aktu notarialnego umowy o pracę (por. § 1 ust. 3 umowy stanowiący, że powódka jako dyrektor generalny podlega bezpośrednio zarządowi Spółki - czyli samej sobie - i jest zobowiązana do stosowania się do uchwał, zarządzeń, decyzji i innych poleceń oraz wskazówek zarządu - czyli swoich własnych), jak i w zestawieniu z analizą czynności faktycznie wykonywanych przez powódkę w ramach łączącego strony stosunku prawnego. Ustalenie Sądu Apelacyjnego, że kompetencje prezesa zarządu i dyrektora generalnego Spółki pokrywały się (nakładały się na siebie), a zatem nie było miejsca na podporządkowanie powódki jako dyrektora generalnego poleceniom zarządu, nie zostało w kasacji zakwestionowane.

Nie można podzielić twierdzeń skarżącej, że zależność członka zarządu od innych organów spółki mieści się w pojęciu świadczenia pracy „pod kierownictwem pracodawcy”, a to z uwagi na kompetencje rady nadzorczej i walnego zgromadzenia. Zdaniem skarżącej, prawne instrumenty kierowania działalnością zarządu przez inne organy spółki (mimo istniejącego podziału kompetencji) są daleko idące i skuteczne, a wynikający z nich stopień zależności (podległości) zarządu jest co najmniej równy, a bardzo często dalej idący, w stosunku do tego, który ma miejsce wobec pracowni-

ków na stanowiskach kierowniczych w zakładach pracy działających w innej niż korporacyjna formie prawnej. Przedstawione przez skarżącą argumenty nie uwzględniają pozycji zarządu w stosunku do pozostałych organów spółki (rady nadzorczej i walnego zgromadzenia). Nadzór rady nadzorczej nad działalnością spółki (art. 382 § 1 k.s.h.) w żadnym wypadku nie może przerodzić się w stosunek podległości służbowej, w którym nadzorowany zarząd zostałby zobowiązany do wykonywania poleceń rady nadzorczej. Wyraźnie wynika to z nowego art. 375¹ k.s.h., wprowadzonego ustawą z dnia 12 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 229, poz. 2276), zgodnie z którym walne zgromadzenie i rada nadzorcza nie mogą wydawać zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Zakaz wydawania wiążących poleceń, o którym mowa w art. 375¹ k.s.h., nie wyłącza podejmowania uchwał mających charakter zaleceń. Te jednak, mimo że dopuszczalne, podlegają swobodnej ocenie zarządu co do ich wykonania, przede wszystkim z punktu widzenia zgodności z przepisami, w tym postanowieniami statutu, oraz interesem spółki. Nie można również przyjąć, że art. 375 i art. 375¹ k.s.h. rozdzielają przedmiotowo lub podmiotowo kompetencje dotyczące prowadzenia spraw spółki między zarząd i radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Przepis art. 375 k.s.h. wyraża zasadę, że akty *sui generis* prawa wewnętrznego (statut oraz uchwały walnego zgromadzenia lub rady nadzorczej) wiążą zarząd (stanowią ograniczenia jego działania), jeżeli mają charakter mniej lub bardziej abstrakcyjny, a nie skonkretyzowany, gdyż te ostatnie byłyby niedopuszczalnym poleceniem wydawanym zarządowi (art. 375¹ k.s.h.). Bezpośrednio z przepisów art. 382-384 k.s.h. wynika, że rada nadzorcza nie może brać udziału w prowadzeniu spraw spółki w takim znaczeniu, iż to ona miałaby być inicjatorem działań zarządu. Z zestawienia norm art. 368 § 1 i art. 384 § 1 k.s.h. wynika, że rada nadzorcza może udzielać zarządowi wiążących poleceń tylko wtedy, gdy ma w tym zakresie kompetencję wynikającą z umowy spółki bądź ze statutu. W przypadku braku zaś wyraźnego przyznania tej kompetencji w umowie czy statucie, rada nadzorcza nie ma prawa ingerować w proces decyzyjny zarządu. Przepis art. 368 § 1 k.s.h. tworzy domniemanie kompetencji prowadzenia spraw spółki przez zarząd, co oznacza, że kompetencja innych organów spółki (rady nadzorczej lub walnego zgromadzenia) ma miejsce tylko wówczas, gdy przepis ustawy lub postanowienie umowy (statutu) spółki wyraźnie to przewiduje. Oznacza to, że w sprawach prowadzenia spraw spółki, za-

rządzenia spółką, podejmowania (dokonywania) czynności zarządu, zarząd spółki nie podlega „kierownictwu” rady nadzorczej, nie jest „podporządkowany poleceniom rady”, stąd teza skarżącej o podległości (zależności) zarządu w stosunku do rady, która miałaby być nawet silniejsza od podległości w stosunkach pracowniczych, nie znajduje potwierdzenia w regulacjach Kodeksu spółek handlowych. Zależność członka zarządu od innych organów spółki akcyjnej nie mieści się w pojęciu świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Sąd Apelacyjny prawidłowo uznał, że powódka, będąc jedynym akcjonariuszem, jednoosobowym zgromadzeniem akcjonariuszy i jednoosobowym organem reprezentującym Spółkę (prezesem jednoosobowego zarządu), nie mogła pozostać z nią w stosunku pracy, gdyż byłaby jednocześnie pracownikiem i swoim pracodawcą, co wyklucza konstytutywną cechę stosunku pracy, jaką jest podporządkowanie pracownika. Jest to pogląd słuszny. Kasacja bezskutecznie zwalcza ten pogląd, powołując się na poglądy doktryny prawa handlowego oraz na podporządkowanie dyrektora generalnego - będącego jednocześnie prezesem zarządu - radzie nadzorczej. Tego rodzaju podporządkowanie, właściwe dla organu zarządzającego i kontrolnego w spółce prawa handlowego nie może być w żaden sposób utożsamione z podporządkowaniem, o jakim stanowi art. 22 § 1 k.p. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy typ podporządkowania autonomicznego jest szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze albo pełniących funkcje kierownicze u pracodawcy, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego im w ramach stosunku pracy zadania. W przypadku powódki nie było jednak żadnego podporządkowania typu pracowniczego, a także podporządkowania autonomicznego w przedstawionym powyżej rozumieniu. W tej kwestii należy podzielić wywody Sądu Apelacyjnego. Zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 22 § k.p. okazał się zatem chybiony.

Do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia, czy strony mogły zawrzeć ważną umowę cywilnoprawną, której przedmiotem miało być „zarządzanie spółką”. Na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. W orzecznictwie przyjmuje się, że pełnienie przez jedyne go wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością funkcji członka jej zarządu może być przedmiotem ważnej umowy cywilnoprawnej, także ukrytej pod nieważną umową o pracę (art. 58 § 3 k.c.) (por. wyrok SN z 23 lipca 1998 r., I PKN 245/98, OSNAPiUS 1999 nr 16 poz. 517). Można to odnieść również do spółki akcyjnej.

Jednoosobowa spółka akcyjna jest tego rodzaju spółką, w której jedyny wspólnik (akcjonariusz) jest zarazem jednoosobowym zgromadzeniem wspólników (walnym zgromadzeniem akcjonariuszy), może być też jednoosobowym organem reprezentującym spółkę (jednoosobowym zarządem), a ponadto może być osobą świadczącą inne czynności na rzecz spółki, co się w praktyce często zdarza. Role te są więc z sobą przemieszane i niejednokrotnie sprawiają trudność w prawidłowym zakwalifikowaniu powstałych na tym tle stosunków prawnych. Jest jednak niewątpliwe, że ta sama osoba fizyczna może występować w roli przedstawiciela osoby prawnej, mającego uprawnienia przewidziane w art. 368 § 1 k.s.h. (zgodnie z którym zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę) i wykonującego je, a poza tym może wykonywać jako osoba trzecia w stosunku do spółki inne określone czynności na rzecz spółki na podstawie umowy zawartej w wymaganym prawem sposób i dopuszczalnej ze względu na istotę tej umowy.

Powódka już w postępowaniu apelacyjnym powoływała się na art. 58 § 3 k.c. (w związku z art. 750 k.c.) dla uzasadnienia tezy, że gdyby nawet przyjąć nieważność umowy o pracę z powodu braku w stosunku prawnym cech podporządkowania typu pracowniczego, to nie można pominąć tego, iż czynność prawna nazwana umową o pracę miała cechy umowy o świadczenie usług i w tym zakresie nie była dotknięta nieważnością. Sąd Apelacyjny uznał jednak, iż przeszkodę w przyjęciu powyższej koncepcji stanowi okoliczność, że w takiej sytuacji roszczenia powódki wyprowadzane z umowy cywilnoprawnej nie nadawałyby sprawie charakteru sprawy z zakresu prawa pracy, a zatem sąd pracy nie byłby właściwy do ich rozpoznania i rozstrzygnięcia o nich w rozpoznawanej sprawie. Jest to pogląd błędny.

Przepis art. 58 § 3 k.c. dotyczy takiej sytuacji, gdy strony dokonały czynności prawnej zawierającej elementy dwóch lub więcej umów (np. umowy o pracę i umowy zlecenia lub umowy o pracę i umowy o świadczenie usług) i gdy część tej czynności,

np. w zakresie elementów charakterystycznych i koniecznych dla określonej umowy, jest nieważna. Wówczas ważność czynności prawnej należy oceniać według elementów istotnych dla innej umowy. Z ważnej umowy mogą natomiast powstać skuteczne w stosunku do strony przeciwnej roszczenia. Zgłoszenie ich na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, zamiast na drodze „zwykłego” procesu cywilnego, nie może prowadzić do oddalenia powództwa. Ocena (kwalifikacja) materialnoprawna zdarzeń (faktów) przedstawionych przez powoda w ramach podstawy faktycznej żądania (art. 187 §1 pkt 2 k.p.c.) należy do sądu - wszystko jedno, czy jest nim sąd rozpoznający sprawy z zakresu prawa pracy, czy sąd rozpoznający „zwykłe” sprawy cywilne. Wystąpienie z określonym żądaniem opartym na określonej podstawie na drogę niewłaściwego postępowania (na przykład postępowania odrębnego zamiast „zwykłego”) nie może prowadzić do oddalenia powództwa tylko z tej przyczyny, że sąd rozpoznający sprawy w postępowaniu odrębnym nie jest „właściwy” do rozpoznania sprawy według przepisów o postępowaniu „zwykłym”, z pominięciem przepisów o postępowaniu odrębnym. Inaczej mówiąc, nie ma znaczenia, czy sprawę z zakresu prawa pracy rozpozna sąd pracy (wydział pracy sądu rejonowego lub okręgowego), czy też sąd cywilny (wydział cywilny sądu rejonowego lub okręgowego), podobnie jak nie ma znaczenia, czy sprawę cywilną rozpozna sąd cywilny (wydział cywilny), czy sąd pracy (wydział pracy). Istotne jest jedynie to czy sąd (wszystko jedno który) zastosuje prawidłową procedurę - czyli rozpozna sprawę z zakresu prawa pracy według przepisów o postępowaniu odrębnym a „zwykłą” sprawę cywilną według przepisów ogólnych (o „zwykłym” postępowaniu cywilnym). Oddalenie powództwa z tej przyczyny, że sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, ma poważne konsekwencje dla powoda, ponieważ prawomocne oddalenie powództwa przez sąd pracy rodzi powagę rzeczy osądzonej dla sprawy, którą miałby ewentualnie w przyszłości rozpoznać sąd cywilny (o to samo roszczenie między tymi samymi stronami - art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.), a zatem stanowi poważną przeszkodę dla dochodzenia tych samych roszczeń wyprowadzanych z tego samego stanu faktycznego.

Nie ma jednak wątpliwości, że powódka oprócz funkcji prezesa zarządu wykonywała czynności konieczne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa handlowego zorganizowanego w spółkę. Jeżeli ich wykonywanie wykraczało poza obowiązki członka zarządu, w skład których wchodzi prowadzenie spraw spółki i reprezentowanie jej, polegające na dokonywaniu czynności prawnych, w szczególności na zawieraniu

umów, składaniu albo przyjmowaniu oświadczeń prawnych, prowadzeniu procesów i występowaniu przed sądami oraz innymi władzami i urzędami, to mogło wynikać z umowy prawa cywilnego. Zgodnie z art. 370 § 1 k.s.h., członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Oznacza to, że odwołanemu członkowi zarządu przysługują wobec spółki roszczenia nie tylko ze stosunku pracy, lecz także z innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu, a jeżeli ten inny stosunek prawny wynikał z umowy, którą można ocenić jako umowę prawa cywilnego (przede wszystkim umowę zlecenia, umowę o świadczenie usług, inną umowę nienazwaną, kontrakt menedżerski), to sprawa podlega rozpoznaniu nie według przepisów o postępowaniu odrębnym, lecz według przepisów o postępowaniu zwykłym.

Sąd drugiej instancji wychodząc z założenia, że nie wolno mu zajmować się charakterem i istotą czynności faktycznych i prawnych wykonywanych przez powódkę, jeżeli nie wynikały one z zawartej przez strony umowy o pracę, naruszył art. 750 k.c. przez błędną jego wykładnię prowadzącą do jego niezastosowania. Brak podstaw do zastosowania omawianego przepisu zachodziłby bowiem wtedy, gdyby Sąd Apelacyjny nie tylko ustalił charakter prawny świadczonej przez pozwaną pracy, lecz także ustalił i uznał, że wykonywanie czynności prezesa zarządu pozostawało w kolizji z czynnościami typowo handlowymi, a więc że różnorodne czynności pozwanej - ze względu na swój charakter - wykluczały się wzajemnie. Jednak ustalenia takiego w sprawie nie ma. Okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, nie oznacza, że powódce już tylko z tej przyczyny nie należą się świadczenia przewidziane w zawartej umowie, bo chociaż są one typowe dla umowy o pracę (odprawa w związku z rozwiązaniem umowy i odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia), to przecież zasada swobody umów dotycząca również swobodnego - w granicach porządku prawnego - ukształtowania treści stosunku zobowiązaniowego wynikającego z kontraktu - nie sprzeciwia się wprowadzeniu do umowy prawa cywilnego świadczeń typowych (charakterystycznych) dla umowy o pracę.

Skoro Sąd drugiej instancji ustalił fakty, na podstawie których należało ocenić, że w stosunku prawnym łączącym strony brak cech charakterystycznych dla umowy o pracę (brak elementów przedmiotowo istotnych konstruujących ten rodzaj umowy według art. 22 § 1 k.p.), a zatem zawarta przez nie umowa nie mogła być umową o pracę, to jednocześnie miał obowiązek rozważyć, czy umowie tej nie można przypię-

sać cech właściwych dla umowy prawa cywilnego (na przykład umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, kontraktu menedżerskiego, czyli umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego). Słusznie podnosi skarżąca w kasacji, że w razie przyjęcia, iż łączącą strony umowę można zakwalifikować jako umowę prawa cywilnego i jednocześnie nie można jej - w świetle przepisów prawa cywilnego - przypisać nieważności, Sąd Apelacyjny powinien był rozważyć celowość przekazania sprawy do wydziału cywilnego ewentualnie prowadzenia sprawy w dalszym ciągu jako sprawy cywilnej, a więc z wyłączeniem odrębności przewidzianych dla spraw z zakresu prawa pracy. W tym kontekście zarzut naruszenia art. 201 § 2 k.p.c. w związku z art. 200 § 1 i 2 k.p.c. nie jest zasadny. Przepis art. 200 § 1 i 2 k.p.c. dotyczy niewłaściwości sądu, zaś przepis art. 201 § 2 k.p.c. niewłaściwego trybu, a nie rozpoznania sprawy w niewłaściwym postępowaniu odrębnym (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167).

Zasadny jest natomiast zarzut naruszenia art. 201 § 1 k.p.c. w związku z art. 459 k.p.c. w wyniku zaakceptowania przez Sąd drugiej instancji poglądu Sądu pierwszej instancji, że w razie stwierdzenia, że zawarta przez strony umowa nie nosi cech umowy o pracę, możliwe jest oddalenie przez sąd pracy wynikających z tej umowy roszczeń, choćby umowa ta nosiła cechy umowy o świadczenie usług, ponieważ roszczenia wynikające z umów cywilnoprawnych nie należą do „właściwości rzeczowej” sądów pracy. Tego poglądu podzielić nie można. Oddalenie powództwa o świadczenia wynikające z zawartej umowy byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby sąd pracy po stwierdzeniu, że zawarta umowa nie ma charakteru umowy o pracę rozważył zasadność zgłoszonych roszczeń przy założeniu, że strony łączyła umowa cywilnoprawna i stwierdził bezzasadność tych roszczeń z punktu widzenia prawa cywilnego. Oddalenie przez sąd pracy roszczeń cywilnoprawnych tylko z tej przyczyny, że sąd ten nie jest „właściwy rzeczowo” do ich rozpoznania, jest nieprawidłowe.

Zgodnie z art. 187 § 1 k.p.c. pozew powinien zawierać dokładne określenie żądania i przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie. Pozew nie musi więc w ogóle określać podstawy prawnej żądania, której ocena należy do sądu (*iura novit curia*). Do powoda nie należy też kwalifikacja prawna łączącego strony stosunku prawnego. Powódka w pozwie pośrednio twierdziła, że dochodzi roszczeń ze stosunku pracy, a po wydaniu niekorzystnego dla niej wyroku przez Sąd pierwszej instancji zwróciła uwagę na to, że łącząca strony umowa - nawet gdyby

została uznana za nieważną umowę o pracę - może i powinna być poddana ocenie jako inna nienazwana umowa o świadczenie usług, do której należy stosować przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu. W żadnym jednak zakresie nie zmieniła podstawy faktycznej żądania. Podstawą tą była treść łączącego strony stosunku prawnego wynikającego z umowy zawartej 17 stycznia 2002 r. i stwierdzenie jej niewykonania przez stronę pozwaną. Rodzaj łączącego strony stosunku prawnego nie był elementem podstawy faktycznej powództwa, lecz podlegał kwalifikacji prawnej przez sąd. W ramach tej samej podstawy faktycznej powództwa nie ma przeszkód, aby powód różnie kwalifikował pod względem prawnym rodzaj łączącego strony stosunku prawnego. Do sądu należy prawna ocena tego stosunku. Sąd nie może się od tej oceny uchylić, stwierdzając jedynie, że „roszczenia wynikające z umów cywilnoprawnych nie należą do właściwości rzeczowej sądów pracy”. Niezależnie od tego, czy roszczenia cywilnoprawne podlegają, czy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy, oddalenie roszczeń cywilnoprawnych z tej przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed „zwykłym” sądem cywilnym, jest nieprawidłowe. Jeśli w toku postępowania sąd uzna, że nie zachodzą podstawy do rozpoznania sprawy w postępowaniu odrębnym, powinien rozpoznać i rozstrzygnąć sprawę według przepisów o postępowaniu zwykłym albo, w przypadku istnienia w danym sądzie podziału funkcjonalnego, przekazać sprawę właściwemu wydziałowi tego samego lub innego sądu w celu rozpoznania sprawy z wyłączeniem przepisów o postępowaniu odrębnym.

Z tych względów na mocy art. 393¹³ § 1 k.p.c. należało uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.).

=====