

KRZYSZTOF J. JANKOWSKI

Uniwersytet Wrocławski
e-mail: krzysztof.jankowski@prawo.uni.wroc.pl

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego PK II 290/11 z dnia 28 czerwca 2012 r.

Teza

Wola spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jako pracodawcy może być wyrażona wobec pracownika będącego członkiem jej zarządu poprzez każde, jakiegokolwiek zachowanie, uzewnętrzniające tę wolę wyraźnie albo dorozumianie, które w okolicznościach towarzyszących w sposób dostatecznie zrozumiały wyraża wolę wywołania skutków prawnych. Reżim nieważności umowy z art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych (dalej: k.s.h.) traci zatem na znaczeniu. To, że członek zarządu nie może reprezentować spółki w umowie z innym członkiem zarządu z mocy z art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.), nie oznacza, że jego zachowanie jest bez znaczenia w ocenie oświadczenia woli spółki kapitałowej jako pracodawcy wobec pracownika będącego członkiem zarządu, jako że zgodnie z art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny.

Komentarz

W komentowanym wyroku Sąd Najwyższy (dalej: SN) niejako uznał prymat ochrony pracownika jako funkcji prawa pracy nad bezwzględnie wiążącą normą prawa handlowego, która musi ustąpić wobec „ducha” prawa pracy. Niewątpliwie, do takich wniosków doprowadziło zastosowanie przez SN przede wszystkim wykładni celowościowej, która nie pokrywa się jednak, a nawet przeczy efektom wykładni zarówno językowej, jak i systemowej, przez co oparcie się na niej jest

kontrowersyjne. Wyrok wydany w postępowaniu kasacyjnym potwierdził wcześniejsze orzeczenia sądów pierwszej i drugiej instancji. Tworzy to potrzebę przyjrzenia się bliżej, jaki sposób rozumowania doprowadził do przyjęcia takiej a nie innej wykładni obowiązującego prawa. Uprawnionym wydaje się również stwierdzenie, że wskazany wyrok jest swego rodzaju deklaracją na gruncie aksjologii prawa, wskazującą na prymat ochrony pracownika, a przez to pośrednio — pracy jako wartości nad ochroną osoby prawnej przed pokrzywdzeniem przez swój własny organ. Komentowany wyrok SN o sygn. akt PK II 290/11 należy ocenić krytycznie.

Powód (pозwany wzajemnie) od 2002 r. był zatrudniony w pozwanej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zakładu. Niedługo po nawiązaniu stosunku pracy, uchwałą zgromadzenia wspólników spółki jako pracownik został powołany na członka jej zarządu. Pozostali członkowie zarządu mieszkali zaś na stałe w Niemczech. W toku postępowania ustalono, że to powód kierował bieżącą działalnością spółki, cyklicznie spotykając się jednak z pozostałymi członkami zarządu, którzy byli zadowoleni z jego pracy. Powód otrzymywał kolejne podwyżki, które każdorazowo były dyskutowane z całym zarządem. Aneksy do umowy o pracę na stanowisku dyrektora zakładu były zawierane w imieniu spółki przez zarząd. W spółce w tym czasie nie było powołanej rady nadzorczej ani pełnomocnika do reprezentowania spółki w czynnościach z członkami zarządu. Powód wypowiedział umowę o pracę w 2009 r. Pozwana nie wypłaciła powodowi części wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, uznając, że powód pobierał wynagrodzenie w części nienależne, gdyż aneksy do umowy o pracę zostały zawarte bez dochowania reżimu przewidzianego w art. 210 k.s.h. Sąd Rejonowy uznał zaś, że doszło do dorozumianego zawarcia aneksów — członkowie zarządu negocjowali wysokość podwyżek, powód pobierał uzgodnione wynagrodzenie, od którego odprowadzane były składki na ubezpieczenie społeczne właściwe dla wysokości wynagrodzenia wynikającego z aneksów. Z tych też powodów oddalił powództwo wzajemne spółki o zwrot kwoty będącej różnicą pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie wypłacanym powodowi a tym, jakie należy mu się na podstawie ostatniego z aneksów, zawartych jeszcze przed objęciem przez niego funkcji w zarządzie spółki. W postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy podtrzymał stanowisko Sądu Rejonowego, w związku z czym pozwana spółka skierowała kasację do SN, zarzucając wydanemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, konkretnie art. 210 § 1 k.s.h., w związku z art. 58 § 1 k.c. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że „miast» sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnej dokonanej z naruszeniem dyspozycji tego przepisu, może zostać pomimo to nawiązana lub zmieniona *per facta concludentia* umowa pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem jej zarządu, w okolicznościach, gdy w spółce takiej nie działa rada nadzorcza, ani nie ustanowiono uchwałą zgromadzenia wspólników pełnomocnika spółki do zawarcia (zmiany) umowy z członkiem zarządu”. Pozwana zarzu-

ciła też wyrokowi dalsze naruszenie art. 210 k.s.h. w związku z art. 58 § 1 k.c. przez błędną wykładnię i nieuzasadnione przyjęcie, że „reżim reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w odniesieniu do umów z członkami zarządu, o którym mowa w art. 210 k.s.h., ma zastosowanie jedynie do umów zawieranych w formie pisemnej”. Wreszcie, ostatnim z zarzutów kasacyjnych było naruszenie art. 60 k.c. w związku z art. 210 k.s.h. przez „błędne zastosowanie przejawiające się w przekonaniu, że złożenie oświadczenia woli przez osobę prawną, spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w sposób dorozumiany, możliwe jest z pominięciem osób uprawnionych do reprezentowania spółki z mocy wyraźnego przepisu ustawy”.

Skład orzekający Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych rozpatrzył skargę kasacyjną i odrzucił ją w całości. W jego ocenie pomimo bezwzględnie wiążącego charakteru normy wynikającej z art. 210 k.s.h., zachowanie się istniejących organów spółki, przede wszystkim zarządu, nie było bez wpływu na ocenę całej sytuacji. Sąd Najwyższy dokonał odróżnienia woli spółki jako pracodawcy od woli spółki wyrażonej przez jej właściwy organ, przyznając prawną relewantność w zaistniałym stanie faktycznym tej pierwszej. Tym samym, opierając się na normie art. 60 k.c., uznał, że wola spółki jako pracodawcy mogła być wyrażona w jakikolwiek sposób, gdyż „inaczej ocenia się ważność umowy z natury tylko konsensualnej (wówczas można poprzestać na braku właściwej reprezentacji spółki), a inaczej zatrudnienie pracownicze, w którym znaczenie ma wykonywanie określonej pracy, za którą należy się umówione (ekwiwalentne z zasady) wynagrodzenie za pracę”. W opinii SN „reżim nieważności umowy o pracę z braku warunków z art. 210 § 1 k.s.h. traci zatem na znaczeniu, gdyż, tak jak zauważano, nie chodziło o umowę o pracę z członkiem zarządu, albowiem tę zawarto, zanim powód objął funkcję w zarządzie, a po wtóre nie chodzi o wolę wymienionych w tym przepisie podmiotów, lecz o wolę pracodawcy jako spółki”. Tym samym z zachowania pozostałych członków zarządu Sąd wywiódł zgodę na modyfikację stosunku pracy powoda. Ponadto, wskazał, że „niezależnie od powyższej indywidualnej oceny nie byłaby uprawniona kategoryczna teza skargi, że gdy nie ma rady nadzorczej lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.), to nigdy nie powstanie żadne zobowiązanie pomiędzy spółką i członkiem zarządu. Takie założenie jest wątpliwe, gdyż wówczas członek zarządu nie miałby żadnej ważnej umowy, nie tylko umowy o pracę, choć świadczyłby pracę na rzecz spółki”. Z tych właśnie powodów skarga kasacyjna została oddalona.

Przystępując do analizy powyższego orzeczenia, warto poczynić wstępne uwagi na gruncie aksjologicznym. Jedną z funkcji norm prawa pracy jest rola ochronna¹. Choć istnieją spory co do jej zakresu przedmiotowego i podmiotowe-

¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 28.

go², można bezpiecznie wskazać, że jedną z podstawowych funkcji prawa pracy jest ochrona pracownika, którą uznaje się też za powód wykształcenia tej gałęzi prawa, szczególnego, semiimperatywnego charakteru jej norm oraz ich celu — zapewnienia „ochrony” tej stronie stosunku prawnego, która jest, niejako genetycznie, słabsza³. Funkcję ochronną prawa pracy można również rozpatrywać w szerszym kontekście, jako jeden z wyrazów współczesnych tendencji w rozwoju prawa, wskazujących na potrzebę faktycznego wyrównywania pozycji stron stosunku prawnego, które choć wobec formalnej, rozumianej z prawnego punktu widzenia równości, faktycznie (tj. np. na gruncie stosunków ekonomicznych) nie są równe, a których stosunki cechuje przewaga jednego podmiotu nad drugim (np. prawo ochrony konkurencji, prawo konsumenckie, prawo lokatorskie). Aksjologiczną podstawą dla przyjęcia potrzeby ochrony pracownika jest uznanie, że praca to nie towar, co zostało wprost wyrażone w Deklaracji Filadelfijskiej z 1944 r.⁴ Przyjmując, że praca sama w sobie jest wartością niejako wyższą, ważniejszą, należy nadać jej prymat nad wartościami reprezentowanymi przez inne przedmioty stosunków międzyludzkich. Zasluguje ona na ochronę w większym stopniu niż przedmioty innych stosunków prawnych, czemu prawo powinno dać wyraz poprzez zapewnienie większej ochrony pracy oraz podmiotów pracę świadczących — pracowników. Taka hierarchia wartości leży u podstawy działań legislacyjnych na gruncie prawa pracy, których efektem jest takie ukształtowanie jego poszczególnych norm, by w ramach stosunku zatrudnienia chronić pracę i pracownika. Jako aksjomat przyjmuje się bowiem przekonanie, że podstawowym zagrożeniem jest możliwość wyzysku pracownika przez pracodawcę i sprowadzenie jego pracy do roli zwykłego, podobnego innym towaru⁵. Również dzisiaj ta część aksjologicznej podstawy prawa pracy (jak się wydaje) nie uległa zmianie, przez co zasada się ona na myśleniu historycznym i dogmatycznie zabarwionym, nie biorąc pod uwagę zmian, jakie zaszły w rzeczywistości ekonomicznej, prawnej i społecznej od końca XIX wieku do dziś⁶. Jak zauważa A. Sobczyk, wskazując na powszechnie przyjmowany sposób rozumowania, „pracownik jest co do zasady pokrzywdzonym, albowiem to jego praca, o wartości wyższej niż otrzymane wynagrodzenie, jest źródłem dobrobytu pracodawcy. Tak jak dla prawa pracy każdy pracodawca jest z założenia dominatorem, tak z założenia każdy pracownik, który nie narusza swoich obowiązków w sposób

² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 9–11.

³ Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I — ogólna*, Warszawa 1986, s. 39–39; T. Liszcz, *op. cit.*, s. 28.

⁴ Deklaracja dotycząca Celów i Zadania Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 10 maja 1944 r. (Deklaracja Filadelfijska), część I punkt 1.

⁵ Sobczyk A., *op. cit.*, s. 6.

⁶ *Ibidem*, s. 6–7.

rażący, wypracowuje wartość dodaną, uzasadniającą objęcie go ochroną⁷. Dalej zauważa, że rzadko wskazuje się na to, w jaki sposób i w jakim stopniu, przyjęta norma realizuje funkcję ochronną prawa pracy. Uprawnionym wydaje się pogląd, czego wyrazem jest komentowany wyrok, że dochodzi do pewnej absolutyzacji funkcji ochronnej, która oderwała się od swojego pierwotnego zamierzenia, tj. wyrównywania faktycznych nierówności pomiędzy pracownikami a pracodawcami i ewoluuje w stronę coraz bardziej bezwzględnej ochrony pracownika i pracy. Przez to powoli przyjmuje się wyraźny prymat wartości jako pracy, nad innymi wartościami — nie tylko nad towarami, ale co możliwe — nad materialną równością stron, pewnością prawa i spójnością jego systemu. Pozorne (formalne) uprzywilejowanie strony stosunku pracy służy faktycznemu (materialnemu) zapewnieniu równości tych stron, co realizuje zasadę równości wobec prawa i jest metodą regulacji cywilistycznej, znajdującą konstytucyjne uzasadnienie⁸. Bezkrtyczne (tj. bez analizy tego w jakim stopniu dana norma realizuje swoją funkcję) posługiwanie się funkcją ochronną prawa pracy w procesie legislacyjnym może jednak prowadzić do wypaczenia tej równowagi podmiotów stosunków cywilnoprawnych. Utrwalanie takiej praktyki może zaś prowadzić do absolutyzacji danej funkcji i przyjęcia, że staje się ona wartością samą w sobie, a więc tworem na niejako wyższym meta-poziomie, jakościowo porównywalnym z innymi wartościami, które leżą u podstaw obowiązującego prawa. Ten sam mechanizm może mieć zastosowanie nie tylko do tworzenia, ale i stosowania prawa. Dany organ poprzez bezkrtyczne posługiwanie się funkcją ochroną prawa pracy, może poprzez swoje decyzje utrwalac przekonanie, że funkcja prawa jest w rzeczywistości jego wartością, która jako twór jakościowo inny nie podlega takim ograniczeniom, jak funkcja, cel prawa. Wyrok SN w tym względzie nie pozostanie bez wpływu na inne podmioty stosujące prawo. W przekonaniu autora niniejszej pracy nie będzie uprawnionym pogląd, jakoby komentowany wyrok SN miał doprowadzić do wskazanych skutków w bliższej perspektywie. Łatwo jednak zauważyć pewne niebezpieczeństwo dla spójności systemu prawa stosowanego w Polsce, które może powstać poprzez ugruntowanie sposobu rozumowania, jakiemu SN dał wyraz w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Refleksję nad komentowanym wyrokiem na gruncie aksjologicznym można sprowadzić do analizy tego, jakim wartościom dano w nim prymat nad innymi. W tym kontekście niezwykle ważne jest określenie natury funkcji ochronnej prawa pracy — czy to funkcja, cel prawa czy może bardziej wartość. Nie zagłębiając się w rozważania dotyczące rozgraniczenia tych kategorii, należy wskazać, że z analizy uzasadnienia orzeczenia wynika, że SN oparł się na wartości, jaką jest praca (dość jednoznacznie, choć nie wprost). Na gruncie aksjologii prawa przyjmuje się podstawowe założenie, że określone wartości wpływają na treść i sposób

⁷ *Ibidem*.

⁸ *Ibidem*, s. 11–12.

podejmowania decyzji prawnych, czego wyraźnym przykładem jest komentowane orzeczenie⁹. Przyjęta hierarchia wartości wpływa na dobór sposobu i kształt rozumowania, które doprowadziło do uznania, że doszło do konkludentnej modyfikacji stosunku pracy wbrew reżimowi art. 210 k.s.h. Dla uzmysłowienia sobie, jak dalece wartości i cele prawa pracy miały wpływ na kształt wyroku PK II 290/11, należy poddać go analizie już nie na gruncie aksjologicznym, ale z punktu widzenia metodologii badań prawnych, a w jej ramach — analizie użytej przez SN wykładni.

Przed dalszą analizą niezbędne jest jednak poczynienie dwóch uwag, w kontekście roli i zakresu funkcji ochronnej prawa pracy. Po pierwsze, na gruncie obowiązującego prawa pracy nie ma podstaw do konstruowania funkcji ochronnej jako funkcji absolutnej, tj. mającej zastosowanie do wszystkich aspektów stosunku pracy¹⁰. Nie ma normy przewidującej istnienie generalnej zasady ochrony czy też uprzywilejowania pracownika¹¹. Funkcja ochronna stanowi cel poszczególnych unormowań i wyraża się poprzez reguły szczególne prawa pracy. Ich znaczna liczba nie daje zaś podstaw do przyjęcia, że jest to funkcja każdej z norm tej gałęzi prawa. Nie istnieje bowiem normatywna podstawa dla takiego twierdzenia, którego przyjęcie prowadziłoby do wypaczenia samego celu uprzywilejowania pracownika tj. zapewnienia wskazanej wcześniej materialnej równości stron stosunku prawnego. Druga uwaga odnosi się zaś do stwierdzenia, że Sąd Najwyższy, podobnie jak inne sądy w Polsce, jest sądem prawa, a nie wartości, funkcji, celów lub zadań. Są to czynniki jakościowo inne i choć nie pozostają bez wpływu na kształt orzecznictwa, na gruncie obowiązującego w Polsce prawa nie stanowią podstawy orzekania. Uwagi te mają zaś duże znaczenie w kontekście osądu komentowanego orzeczenia.

Problemem prawnym będącym zasadniczym przedmiotem analizy SN była ważność aneksów do umowy o pracę członka zarządu, podwyższających jego wynagrodzenie. Sąd Najwyższy zaznaczył, że w zawisłej sprawie przedmiotem sporu nie jest dorozumiane nawiązanie stosunku pracy, ale jego dorozumiana modyfikacja. Już na wstępie należy podkreślić, że doktryna i orzecznictwo SN w jednoznaczny sposób wskazuje, że umowa (również o pracę) zawarta między członkiem zarządu a spółką niereprezentowaną przez uprawniony do tego na podstawie art. 210 k.s.h. organ (tj. radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników) jest bezwzględnie nieważna, co odpowiada lingwistycznej analizie tego przepisu¹². Z taką sytuacją mamy do czynienia w przedstawionym stanie faktycznym, gdyż niezaprzeczalnie aneks do umowy o pracę jest umową,

⁹ A. Kociołek-Pęksy, M. Stępień, *Leksykon socjologii prawa*, Warszawa 2013, s. 1.

¹⁰ J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 41.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Zob. m.in. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2010 r. II PK 178/09, wyrok SN z dnia 15 czerwca 2005 r. II PK 276/04, wyrok SN z dnia 11 stycznia 2002 r. II RN 169/00, wyrok SN z dnia 20 grudnia 2001 r. II RN 164/00.

a został zawarty pomiędzy spółką a osobą pełniącą funkcję członka zarządu. Co więcej, art. 210 k.s.h. należy uznać za przypadek *lex specialis* wobec art. 60 k.c., ograniczający krąg podmiotów, które w imieniu osoby prawnej mogą jej wolę wyrazić. Wobec braku tych podmiotów, nie ma podstaw dla zastosowania normy ogólnej wynikającej z przepisu art. 60 k.c., choć dosłowne rozumienie tego przepisu w oderwaniu od wszelkich norm szczególnych odnoszących się do reprezentacji podmiotów prawa prywatnego mogłoby na to wskazywać. Wynik wykładni językowej wydaje się jednoznaczny — aneksy były nieważne, mimo że stosunek pracy został nawiązany przed powołaniem do pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej i jest stosunkiem od niego oddzielnym. W tym kontekście należy przeanalizować, bez względu na przyjętą ideologię wykładni, czy wyniki wykładni systemowej i funkcjonalnej będą zgodne z wynikiem wykładni językowej, czy może istnieją inne, ważne podstawy dla odejścia od tak otrzymanej interpretacji prawa¹³.

Doktryna i judykatura stoją na stanowisku, że umowa o pracę pomiędzy członkiem zarządu a spółką może być w pewnych warunkach zawarta w sposób dorozumiany. Przyjmuje się, że chociaż umowa o pracę z członkiem zarządu zawarta z naruszeniem art. 210 § 1 k.s.h. jest bezwzględnie nieważna, to jednak sam stosunek pracy nawiązuje się, jeśli pracownik przystąpi do wykonywania pracy, co jest wyrazem szczególnej ochrony pracownika i jego pracy¹⁴. Niewątpliwie wypada się zgodzić z takim stanowiskiem, jeśli tylko przyjmiemy, że milczenie rady nadzorczej lub pełnomocnika jest wyrażeniem zgody na zawarcie umowy o pracę w trybie art. 60 k.c., gdyż tylko te organy zgodnie z art. 210 k.s.h. są uprawnione do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umów z członkami zarządu. Przyjęcie odmiennego stanowiska powoduje, że norma bezwzględnie obowiązująca tj. art. 210 k.s.h. straci takie znaczenie. Co więcej, przyjmując odmienną interpretację przepisu, utraci on swoją główną funkcję, dla którego został przyjęty przez ustawodawcę tj. ochronę osoby prawnej przed zawieraniem umów przez członków zarządu z samym sobą w celu pokrzywdzenia reprezentowanej spółki, w imieniu której działają. Taka interpretacja przepisu art. 210 k.s.h. jest niedopuszczalna z funkcjonalnego punktu widzenia, gdyż wypaczałoby to cel zawartej w nim normy. Krytycznie należy ocenić twierdzenie SN, jakoby pozwana spółka mogła wyrazić swoją wolę zawarcia aneksu do umowy o pracę w sposób dorozumiany w trybie art. 60 k.c. W przedmiotowym stanie faktycznym nie było bowiem organu, poprzez który mogłaby ona działać wobec powoda. Zgodnie z normą art. 60 k.c., wola osoby prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie, jednak jedynie jej właściwego organu, gdyż tylko on może tę wolę w ogóle wyrazić. Przyjęcie zaś stanowiska SN, że wola spółki może

¹³ Zob. Z. Pulka, *Podstawy prawa. Podstawowe pojęcia prawoznawstwa*, Poznań 2012, s. 121.

¹⁴ J. Jaruchowski, *Zawarcie umowy o pracę z naruszeniem art. 210 k.s.h. (studium przypadku)*, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 6.

być wyrażona przez dowolny organ, prowadziłoby w konsekwencji do nieakceptowanych wniosków, że na przykład zarząd sam może podwyższać swoje wynagrodzenie w sposób dorozumiany, między innymi poprzez ich faktyczną wypłatę, a zgromadzenie wspólników wykonywać uprawnienia zarządu do reprezentacji spółki *per facta concludentia*. Z woli ustawodawcy, odzwierciedlonej w art. 210 § 1 k.s.h. ani zarząd, ani też wspólnicy spółki nie są w uprawnieni do reprezentowania jej w stosunkach z członkami zarządu. Mogą to zrobić jedynie rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą wspólników. W doktrynie panuje jednolite przekonanie, że norma ta ma charakter *iusuris cogentis* i nie może być zmieniona wolą wspólników spółki czy w jakikolwiek inny sposób¹⁵. Tym samym jedynie wskazane w przywołanym przepisie organy spółki mogą wyrazić swoją wolę w jej imieniu wobec członków zarządu. Potwierdził to SN w orzeczeniu wydanym pod sygnaturą II PK 276/04: „art. 210 k.s.h. musi być traktowany jako *lex specialis* dla art. 31 § 1 k.p. oraz art. 29 § 1 k.p. [...] ustawodawca *expressis verbis* przesądził o tym, że jeżeli w spółce tej nie została ustanowiona rada nadzorcza [...], to wówczas umowę pomiędzy członkiem zarządu spółki z o.o. a tą spółką może zawrzeć wyłącznie reprezentujący tę spółkę pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników”¹⁶. Należy szczególnie podkreślić, że dalej SN, odnosząc się do formalnych wymagań reprezentacji spółki określonych w art. 210 k.s.h., wskazał, że uchybienie im „w żadnym razie nie może być konwalidowane przez jakiegokolwiek czynności dorozumiane”¹⁷. Tym samym, Sąd Najwyższy w sposób niepozostawiający wątpliwości rozstrzygnął, że nie można obejść formalnych wymogów reprezentacji spółki poprzez czynności dorozumiane, wyrażone przez nieuprawnione do tego organy spółki. Wola spółki wobec członka zarządu może być bowiem wyrażona jedynie przez wskazane wyżej organy. Takie samo stanowisko zajął SN w swoim późniejszym orzeczeniu: „Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość zawarcia ważnej i skutecznej umowy o pracę pomiędzy spółką z o.o. i członkiem zarządu, przez przystąpienie do jej faktycznego wykonywania, jeżeli spółka jako pracodawca wyraziła przez właściwy do jej reprezentacji organ (radę nadzorczą *in corpore*, czyli całą radę nadzorczą lub większość członków rady nadzorczej, a nie przez jednego tylko członka rady nadzorczej) w sposób niebudzący wątpliwości wolę zatrudnienia członka zarządu spółki”¹⁸. Precyzyjnie wskazano, że zawarcie umowy z członkiem zarządu spółki z o.o. (nawet w sposób dorozumiany) musi nastąpić poprzez wyrażenie woli poprzez właściwy w danej sytuacji do jej reprezentacji organ¹⁹.

¹⁵ Zob. A. Szumański, [w:] S. Sołtyński *et al.*, *Kodeks spółek handlowych. T. II, Komentarz do artykułów 151–300*, Warszawa 2002, s. 416.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 15 czerwca 2005 r. II PK 276/04.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2010 r. II PK 178/09.

¹⁹ J. Jaruchowski, *op. cit.*

W powyższych rozważaniach wynika, że przyjęcie zgodnie z orzeczeniem SN, że wola spółki mogła być na podstawie art. 60 k.c. wyrażona przez jakikolwiek jej organ, a nie organ do tego uprawniony, jest nieakceptowalne z systemowego punktu widzenia. Analiza systemowa przeprowadzona przez SN zasadniczo ogranicza się do analizy wzajemnych relacji wskazanych przepisów, których błędne w opinii pozwanej zastosowanie zostało wskazane jako podstawa skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy nie dokonuje systemowego spojrzenia na nie, pomijając wpływ innych norm prawa na prawidłową wykładnię norm wskazanych przepisów²⁰. Tytułem przykładu można wskazać, że nie bez wpływu na poprawne zastosowanie analizowanych przez SN przepisów może mieć norma art. 293 k.s.h., konstytuująca wymóg należytej staranności dla członka zarządu. Analizując uzasadnienie wyroku pod kątem systemowym, należy zauważyć, że niektóre z zawartych w nim twierdzeń w jawny sposób naruszają spójność systemu obowiązującego prawa. W tym kontekście, przyjęta przez SN wykładnia zakłada, że można obejść *lex specialis*, jakim jest w stosunku do art. 60 k.c. art. 210 k.s.h., poprzez zastosowanie *lex generalis*. Tym samym norma szczególna ustępuje normie ogólnej, czy też inaczej ujmując — zastosowanie normy ogólnej pozwala na pominięcie (obejście) reżimu przewidzianego przez normę szczególną. Opinia, by stosunek pracy był dalece specyficzny, że z samej jego natury i specyfiki wynika, że normy *ius cogens* prawa handlowego stanowią wobec niego *legi inferiori*, nie zasługuje jednak na aprobatę. W przekonaniu autora, nie ma żadnych normatywnych podstaw dla przyjęcia takiej wykładni prawa. Co więcej, nie tylko na gruncie całego systemu prawa jest ona nie do zaakceptowania, ale również na gruncie samego systemu prawa handlowego. Jak wskazano wyżej, odejście od bezwzględnie obowiązującej normy wynikającej z przepisu art. 210 k.s.h. prowadziłoby do kuriozalnych sytuacji, w których jedyny członek zarządu może sobie sam jako pracownikowi podwyższać wynagrodzenie, udzielać pożyczek itp. Nie jest to do zaakceptowania ze względu na wskazaną już fundamentalną potrzebę ochrony spółki przed zawieraniem przez członków zarządu umów z samym sobą z pokrzywdzeniem samej spółki. Należy przypomnieć, że na gruncie wykładni systemowej nie można interpretować przepisu w sposób, który prowadzi do rekonstrukcji normy sprzecznej z innymi normami, a rozumienie normy art. 60 k.c. jako pozwalającej na obejście normy art. 210 k.s.h. jeśli nie stoi w sprzeczności z tą normą, co najmniej ją pomija²¹.

Wynik interpretacji przytoczonego stanu faktycznego i wykładni przyjętej przez SN z punktu widzenia systemowego potwierdza wyniki wykładni językowej. Aneksy do umowy o pracę należało uznać za nieważne. Jak wynika jednak z analizy uzasadnienia wyroku, to szeroko używana wykładnia funkcjonal-

²⁰ Zob. Z. Pulka, *op. cit.*, s. 132.

²¹ *Ibidem.*, s. 133.

na pozwoliła SN na podjęcie takiej, a nie innej decyzji co do wykładni prawa. Wydaje się to kontrowersyjne wobec dość jednoznacznych wyników wykładni językowej i systemowej. Na gruncie ideologii raczej dominującej statycznej wykładni prawa byłoby to nieuprawnione²². Na gruncie ideologii dynamicznej — możliwe, przy czym argumenty za przyjęciem wyniku wykładni funkcjonalnej powinny być wystarczająco przekonujące, by efektem tym dać prymat nad systemowym i lingwistycznym rozumieniem analizowanych przepisów²³.

Jak wskazano wyżej, SN określił stosunek pracy jako stosunek jakościowo inny od innych stosunków konsensualnych. Wobec takiego rozróżnienia, należy określić ich wzajemną relację lub hierarchię. Uznając pracę za wartość wyższą niż inne dobra będące przedmiotem stosunków konsensualnych, a więc wartość, która musi być w szczególności chroniona przez normy prawa, SN w swoim rozumowaniu odwołuje się (choć nie wprost) do funkcji ochronnej prawa pracy. Poprzez pryzmat tego celu, jakim jest ochrona pracownika, prowadzi następnie wykładnię przepisów prawa. Wskazuje między innymi, że „nie byłaby uprawniona kategoryczna teza skargi, że gdy nie ma rady nadzorczej lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.), to nigdy nie powstanie żadne zobowiązanie pomiędzy spółką i członkiem zarządu. Takie założenie jest wątpliwe, gdyż wówczas członek zarządu nie miałby żadnej ważnej umowy, nie tylko umowy o pracę, choć świadczyłby pracę na rzecz spółki”. W kontekście tego twierdzenia należy podkreślić, że jakiegokolwiek rozumowanie prowadzące lub mogące prowadzić do przyjęcia, że osoba prawna musi posiadać dany organ ze względu na ochronę pracownika (do którego powołania nie jest zobowiązana przez przepisy prawa), nie zasługuje i nie może zasługiwać na aprobatę. W przytoczonym stanie faktycznym pozwana spółka nie miała prawnego obowiązku powołania pełnomocnika albo rady nadzorczej. Brak tych organów nie skutkuje niczym innym, tylko niemożliwością zawarcia umowy z członkiem zarządu, nie narusza żadnego uprawnienia pracownika. Jest to świadomy wybór wspólników spółki, mieszczący się w ramach zasady swobody umów — jeśli byłaby wola zawarcia jakiegokolwiek umowy przez spółkę z członkiem zarządu, wtedy organ taki zostałby powołany. Jego brak nie narusza żadnego uprawnienia pracownika, gdyż albo stosunek pracy nie powstaje, albo nie może być zmodyfikowany, w czym przejawia się wola stron, będąca warunkiem *sine qua non* dla zawarcia jakiegokolwiek umowy na gruncie prawa prywatnego, w tym także umowy o pracę i ją modyfikującą. Przyjęcie innego toku rozumowania, nawet nie stwierdzającego, ale mogącego sprawiać wrażenie, że brak danego organu w spółce w jakikolwiek sposób narusza prawa pracownika, prowadziłoby do pogwałcenia podstawowej na gruncie prawa prywatnego zasady swobody umów. Oznaczałoby to również

²² *Ibidem*, s. 121–122.

²³ Zob. *ibidem*, s. 139.

wyraźne zachwianie materialnej równowagi stron, a w dalszej konsekwencji — przyjęcie, że można przymusić pracodawcę do zawarcie umowy z pracownikiem, w imię ochrony nadrzędnego interesu drugiego z nich.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu komentowanego orzeczenia podkreśla wagę okoliczności sprawy, które dają mu podstawę do przyjęcia, że wola spółki została wyrażona w sposób dorozumiany z pominięciem rygoru art. 210 k.s.h. SN wskazuje między innymi, że w spółce istniała zgoda na podwyżki dla powoda — pozostali członkowie zarządu byli zadowoleni z jego pracy. Podwyżki wydawały się uzasadnione wobec zakresu obowiązków powoda. O podwyżkach na bieżąco byli informowani wspólnicy, którzy nie zgłaszali co do tego żadnych zastrzeżeń; wszelkie składki na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne były opłacane w wysokości odpowiadającej podwyższonemu wynagrodzeniu powoda. Faktycznie świadczył on pracę, a w okresie jej wykonywania nie były zgłaszane żadne zastrzeżenia w odniesieniu do wysokości jego płacy. Fakty te, w ocenie SN, nie pozostają bez wpływu na prawną ocenę sytuacji, co pozwoliło stwierdzić na podstawie art. 60 k.c., że wola spółki została wyrażona w sposób dorozumiany, przy czym SN nie stwierdza, jakoby wyrażenie jej przez organ inny niż przewidziany bezwzględnie obowiązującym przepisem art. 210 k.s.h., w jakikolwiek sposób uniemożliwiało przyjęcie konstrukcji konkludentnej modyfikacji stosunku pracy, który należy oceniać poprzez pryzmat tego, czy praca faktycznie była wykonywana, w czym przejawia się aksjologiczne uzasadnienie wyroku II PK 290/11. Innymi słowy, świadczenie pracy, a więc i praca, są wartościami prawnymi tak dalece ważnymi i szczególnymi, że uzasadniają wykładnię *lex generali* nie tyle będącą w sprzeczności z *lex specialis*, co je po prostu pomijającą. Tym samym, praca jako wartość ma prymat nad spójnością systemu prawa, gdyż, podążając tym tokiem rozumowania, każdy inny przedmiot stosunku prawnego byłby traktowany odmiennie, a więc w ramach reżimu art. 210 k.s.h. Ochrona pracownika w opinii SN najwyraźniej wymagała przyjęcia takiej wykładni celowościowej norm prawa prywatnego, która wskazywałaby na potrzebę bezwzględnej ochrony pracownika, jeśli tylko na jego korzyść (z etycznego — choć to dyskutowane — a więc pozaprawnego punktu widzenia) przemawia ogół okoliczności faktycznych, które jednocześnie powodują, że jego roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną pracę nie znalazłoby oparcia w obowiązujących przepisach (z powodu elementarnego braku w reprezentacji po stronie pracodawcy). W tym miejscu należy przypomnieć, że SN jest sądem prawa, a nie sądem funkcji i wartości, bo nie na ich podstawie orzeka. Komentowany wyrok sprawia zaś wrażenie, jakby opierał się przede wszystkim na etyczno-moralnym wskazaniu, że za faktycznie wykonaną pracę należy wypłacić pracownikowi wynagrodzenie, nawet jeśli ze względu na przepisy prawa wydaje się ono nienależne. Niewątpliwie, w procesie interpretacji przepisów prawa „należy brać pod uwagę powszechnie akceptowane normy moralne, zasady sprawiedliwości i słuszności”, co jest jedną z reguł wykładni

celowościowej²⁴. Również sam SN zauważył, że „dyrektywy wykładni celowościowej nakazują uwzględnić w procesie ustalania znaczenia normy także jej kontekst aksjologiczny”²⁵, który nie powinien jednak zastąpić danej normy prawnej. Nietrudno odnieść bowiem wrażenie, że w opinii SN celem prawa pracy tak dalece jest zapewnienie pracownikowi wynagrodzenia za wykonaną pracę, że cel ten pozwala przyjąć, że dla jego realizacji można pominąć reżim bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa handlowego. Przenosząc tę zależność na wyższy poziom, należałoby zaś uznać, że z powodu funkcji prawa pracy, a ze względu na wartość pracy, normy prawa pracy będą mieć prymat nad normami prawa handlowego, jeśli tylko te nie pozwalają na pełną realizację ochrony pracownika. Tok rozumowania zawarty w uzasadnieniu komentowanego wyroku nie sięga tak dalece, należy jednak zgodzić się z twierdzeniem, że kontynuowany, w dalszej perspektywie mógłby do opisanego stanu rzeczy doprowadzić. Zdaniem autora niniejszej pracy, nie ma żadnych przesłanek, by absolutyzować ochronę pracownika czy też dosłownie rozumiany przepis art. 80 k.p., w myśl którego pracownikowi należy się wynagrodzenie za wykonaną pracę, przez wykładnię przepisów prawa poprzez pryzmat funkcji ochronnej prawa pracy tak dalece, jak uczynił to SN.

W kontekście powyższego warto wskazać, że SN dokonał dość zawężonej interpretacji funkcjonalnej i systemowej, praktycznie jedynie z punktu widzenia funkcji ochrony pracownika. Nie wskazuje żadnej normatywnej dla niej podstawy, nie powołuje się na żaden przepis szczególny prawa pracy, choć i samej funkcji ochronnej prawa pracy nie nazywa wprost zasadą prawa²⁶. Również posługując się celem prawa (normy, instytucji), znaczenie przepisów ustala w świetle celu norm prawa pracy, a nie w świetle celu norm prawa handlowego²⁷. W ogóle nie bierze pod uwagę innych aspektów, które nie pozostają bez wpływu na kwalifikację tego, czy z funkcji ochronnej wynika potrzeba zapewnienia ochrony pracownika w tym konkretnym przypadku. W szczególności SN nie analizuje pod kątem funkcjonalnym przepisów prawa handlowego, poza krótkim stwierdzeniem funkcji przepisu art. 210 k.s.h. Nie odnosi się między innymi do poziomu należytej staranności wymaganej od członka zarządu spółki kapitałowej (art. 293 k.s.h.). Od powoda będącego członkiem zarządu, z tytułu pełnionej przez niego funkcji można wymagać więcej niż od pracownika spółki, który nie został powołany do zarządu. W szczególności trudno przyjąć, że członkowi zarządu spółki nie były znane zasady jej reprezentacji. W takim przypadku udzielenie ochrony pracownikowi sprowadziłoby się do bronięcia go przed brakiem wiedzy, którą powinien posiadać. Byłoby to wyrazem absolutyzacji funkcji ochronnej prawa pracy. Przyjęcie, że

²⁴ L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 138.

²⁵ Wyrok SN dnia 8 lipca 2004 r., IV CK 520/03, OSNC 2005/7-8/130; uchwała SN z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03 OSNC 2004/1/1.

²⁶ K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 249.

²⁷ Z. Pulka, *op. cit.*, s. 137.

w przytoczonym stanie faktycznym powód posiadał pozytywną wiedzę o zasadach reprezentacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (co jest bardziej prawdopodobne), prowadziłoby zaś do jeszcze mniej akceptowalnych wniosków — udzielenie ochrony takiej osobie, jako pracownikowi niejako sankcjonowałoby jego działanie lekceważące obowiązujące przepisy prawa. Co więcej, taki pracownik w momencie otrzymywania wynagrodzenia powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu jego części. Pozostawiając aspekt wiedzy o zasadach reprezentacji spółki, należy w ogólności podkreślić, że poziom staranności wymagany od członka zarządu spółki jest wyższy. To, że taka osoba jest również pracownikiem spółki, nie odbiera jej statusu członka zarządu. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu komentowanego wyroku wskazuje natomiast, że „zatrudniony w spółce pracownik, nawet pełniący funkcję w jej zarządzie, jest osobą trzecią wobec spółki”. Niezaprzeczalnie stosunek pracy nie łączy się z pełnieniem funkcji w organie spółki, w obydwu przypadkach ich stroną pozostaje jednak ta sama osoba, z tym samym poziomem wiedzy, gdzie jej pozostawanie w jednym ze wskazanych stosunków nie pozostaje bez wpływu na drugi. Okoliczność ta nie została w ogóle przywołana przez SN, który jednak swoje rozumowanie oparł niemal w całości na kompleksie okoliczności faktycznych towarzyszących udzieleniu podwyżek. Dlatego należy wskazać, że wykładnia funkcjonalna przyjęta przez SN, choć może budzić pewną aprobatę, to jednak nie sposób zrozumieć pominięcia w niej pewnych aspektów mogących mieć z punktu widzenia właśnie wykładni celowościowej decydujący wpływ na przyjęcie, czy powodowi należała się ochrona wynikająca z funkcji prawa pracy, czy też nie. W opinii autora odpowiedź w tym względzie jest negatywna.

Należy wreszcie wskazać na poboczny aspekt niejako samowypaczenia się funkcji ochronnej przy takim jej rozumieniu, z punktu widzenia jej założeń aksjologicznych. Prawo pracy (generalnie) chroni bowiem osoby wykonujące pracę na podstawie stosunku pracy. Nie chroni zaś tych, którzy wykonują pracę nie w znaczeniu normatywnym, ale faktycznym, na podstawie stosunku prawnego niekwalifikowanego jako stosunek pracy. Wzmacniając ochronę pierwszej z grupy podmiotów, w nieuzasadniony sposób wartościuje się ich pracę jako niejako lepszą od pracy wykonywanej przez pozostałych. Z normatywnego punktu widzenia jest to akceptowalne, zaś z funkcjonalnego, czy nawet aksjologicznego, już nie. Absolutyzacja ochrony pracownika może prowadzić do wypaczenia wartości, jaką jest praca, nieujmowana wszak w sposób normatywny, a faktyczny.

Jak wskazano w niniejszej pracy, wykładnia funkcjonalna przepisów prawa również nie daje podstaw dla przyjęcia, jakoby doszło do konkludentnej modyfikacji stosunku pracy. Komentowany wyrok należy ocenić krytycznie z wielu względów. Orzeczenie to stoi w opozycji do wcześniejszych, przywołanych w tekście wyroków SN, jest więc poniekąd wyłomem w dotychczas jednoznacznej linii orzeczniczej. Z metodologicznego punktu widzenia analiza poprawności zastosowania prawa przez sądy niższych instancji wydaje się niepełna, a przepisy

prawa poddane analizie — wybiórcze. Należy opowiedzieć się za przyjęciem, że wobec dość jednoznacznych wyników wykładni systemowej i językowej, kontrowersyjne jest oparcie się w uzasadnieniu wyroku praktycznie jedynie na wykładni funkcjonalnej analizowanych przez SN przepisów. Równie kontrowersyjne wydaje się rozumienie funkcji prawa pracy, przejawiające się z dość bezkrytycznym przyjęciem dogmatu o potrzebie ochrony pracownika, przez co absolutyzuje się funkcję ochronną prawa pracy, a pracę jako wartość stawia przed innymi wartościami chronionymi przez prawo, takimi jak ochrona osoby prawnej przez krzywdzącym ją działaniem jej własnych organów. Wreszcie, jeśli tylko przyjąć, za czym opowiada się autor tego artykułu, że na gruncie prawa pracy nie ma generalnej zasady ochrony czy uprzywilejowania pracownika, może to prowadzić do wniosku, że SN, dokonując wykładni, właśnie poprzez jej pryzmat, oparł się w swych sądach w większym stopniu na wartościach niż na obowiązujących przepisach. Taka decyzja stosowania prawa nie może zaś zasługiwać na aprobatę.

Commentary on the ruling of the Supreme Court — case PK II 290/11 of 28 June 2012

Summary

Ruling of the Supreme Court from 28 June 2012 (case PK II 290/11) could be perceived as stating a primacy of the principle of protection of employees over the rules of representation of legal entity which are *ius cogens* of commercial law. It was ruled that an employment relationship of an employee who was the Management Board member was changed by the mere behavior of the bodies of company. On a basis of Art. 210 of Commercial Companies Code a Management Board or its member cannot represent the company in relations with members of the Board. This paper presents a critical view on the indicated ruling, which appears to be based on values (protection of employee) rather than on the valid provisions of law, what is hardly acceptable from the legal system's perspective.

Key words: labor law, axiology, worker protection, Supreme Court, functional interpretation