

Zatrudnienie wspólnika na umowę o pracę

Employment of a partner under an employment contract

Sylwia Omieczńska

Studentka prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie,
ORCID: 0009-0002-2812-1771

Streszczenie

Praca to nieodłączny element życia w społeczeństwie. Dzięki niej rozwijamy się i zarabiamy pieniądze, a także budujemy państwo, gdyż z tytułu zatrudnienia odprowadzamy należności publicznoprawne, takie jak podatek dochodowy od osób fizycznych, który jest jednym ze źródeł dochodów budżetu państwa, oraz składki na ubezpieczenia społeczne, które zapewniają byt w razie niemożności podjęcia pracy z powodu wieku, choroby, wypadków losowych, kiedy dana osoba nie otrzymuje wynagrodzenia jako pracownik. Każdy powinien być ubezpieczony, gdyż starzenie się jest nieuniknione, a wraz z nim opadanie z sił, skutkujące brakiem możliwości podjęcia zatrudnienia.

Praca może być wykonywana m.in. na podstawie umowy o pracę. Jest to jedna z najbezpieczniejszych form zatrudnienia, ponieważ gwarantuje pracownikowi różnego rodzaju korzyści, w tym z tytułu ubezpieczeń społecznych czy w razie wyrządzonej szkody. Zawarcie umowy o pracę wymaga spełnienia określonych warunków ustalonych przez prawo, głównie w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹, ale nie są to jedyne przesłanki. Na podstawie takiej umowy można bowiem zatrudnić m.in. wspólników spółek osobowych i kapitałowych. Konieczne jest wówczas jednak uwzględnienie zapisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych². Forma zatrudnienia w spółkach osobowych musi być dostosowana do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji. W spółkach kapitałowych pracownik będący wspólnikiem nie może być natomiast przeważnie wspólnikiem większościowym. Musi tu bowiem występować element podporządkowania się pracodawcy, czyli spółce. Odpowiednie zastosowanie regulacji prawnych pozwoli osiągnąć pożądany stan prawny, a tym samym skutki i świadczenia prawne.

Słowa kluczowe: spółki handlowe, spółki osobowe, spółki kapitałowe, podatki, ubezpieczenia społeczne, praca, stosunek pracy, pracownik.

Abstract

Work is an inseparable part of life in society. Thanks to work, we develop and earn money. In addition, through our work, we develop the state by paying public law dues from the employee – and more specifically taxes. In this situation, the employee is paid personal income tax – PIT, which is one of the tax pioneers supplying the economy of our country. Another public law liability is social security contributions, which protect the employee against the inability to take up work due to age, illness or random accidents. They are a kind of security of existence in a situation where we no longer receive remuneration as an employee. Everyone should be provided with them, because human aging is inevitable, and with it the loss of strength, resulting in the lack of employment opportunities. The source of work may be, among others, an employment contract. This is one of the safest contracts, guaranteeing the employee various types of security – from insurance or in the event of damage. An employment contract requires the fulfillment of certain conditions set by law. Mainly the requirements of the Labor Code, but these are not the only premises. On such an agreement, it is possible to employ, among others, partners in partnerships and capital companies. Each of these companies has its own specific requirements that must be adapted to employment. The requirements are shaped on the basis of the Commercial Companies Code. Employment in partnerships must be different from running the company's affairs and representing it. On the other hand, in capital companies, an employee who is a shareholder cannot be the majority shareholder. There must be a situation of subordination to one's employer-company. Appropriate adaptation of legal regulations will allow us to achieve the given legal status we are looking for and the desired legal effects and benefits.

Keywords: commercial companies, partnerships, capital companies, taxes, social security, work, employment relationship, employee.

1. WPROWADZENIE

Praca jest nieodłącznym elementem życia społeczeństwa. Dzięki niej mamy możliwość zarobkowania, a tym samym

zapewnienia bytu sobie i rodzinie. Praca umożliwia stworzenie gospodarstwa domowego, godne utrzymanie go, a także pozwala na rozwijanie się i działanie państwa. Przynosi ko-

rzyści w postaci dóbr i podatków dla państwa, wnosi kapitał pozwalający na jego funkcjonowanie. Jednostki wykonujące swoją pracę łączą się, tworząc społeczeństwo, a w nim zorganizowany zespół. Praca jest obecna w naszym życiu od lat dziecięcych, ponieważ społeczeństwo jest ukształtowane w ten sposób, że praca to nierozdzielny element ludzkiego bytu. Rodzice wychowują swoich podopiecznych również w tym duchu – kontynuują społeczną powinność³.

System szkolnictwa oparty jest na tym, aby przygotować jednostkę do przyszłego zawodu. Rodziny wychowują swoje potomstwo i posyłają do szkół, aby zapewnić mu wykształcenie niezbędne do wykonywania zawodu oraz godne życie w przyszłości. Praca ma przynosić korzyści, przyczynia się do rozwoju – od komórki w postaci gospodarstwa domowego do jednostki jako państwo. Pozwala wytwarzać dobra, za które jednostka otrzymuje wynagrodzenie. Występuje tu obopólna korzyść. Praca rozumiana zarówno jako zawarty stosunek prawny, jak i jako niesformalizowane czynności dnia codziennego (np. praca w ogrodzie) daje nam pewną korzyść – czy to w formie wynagrodzenia, czy to w postaci plonów. Dobrami generowanymi przez pracę mogą być dobra ekonomiczne i społeczne⁴.

Praca jest fundamentem więzi społecznych, kulturowych, jak również formą samodoskonalenia się⁵. Jest środowiskiem dla człowieka, który na pewnym etapie istnienia kontynuuje swoje życie społeczne. Człowiek jako istota społeczna działa w grupie, w pracy spędza większość dnia, przebywa z ludźmi, zarabia pieniądze, a także realizuje świadczenie dla państwa. Tworzona jest tutaj pewna kultura, utrzymywane są więzi społeczne, a przez realizację pracy dla państwa uczestniczy się w jego strukturze gospodarczej. Następuje także samorozwój jednostki.

W polskim ustawodawstwie Kodeks pracy kompleksowo reguluje tematykę zatrudnienia i związanych z nim elementów. Stosunek pracy jest rozumiany na podstawie niniejszej ustawy jako zobowiązanie się pracownika do wykonania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonych przez niego, w zamian za wynagrodzenie. Ustawodawca w tej ustawie zdefiniował również pojęcie pracownika – jest to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Praca – poza przyniesieniem korzyści w postaci wytwarzanych dóbr czy usług – generuje także koszty, takie jak wynagrodzenia wypłacane pracownikom oraz nieodłącznie związane z nimi podatki (np. podatek dochodowy od osób fizycznych) czy składki na ubezpieczenia społeczne. Zatrudnienie powszechnie kojarzy się z umiejscowieniem w zakładzie pracy prowadzonym przez przedsiębiorcę, najczęściej osobę fizyczną, i zawieraniem z nim umów, które są źródłem stosunku pracy. Nie są to jednak jedyne sposoby zatrudnienia. Umowy o pracę mogą być również zawierane ze spółkami handlowymi. Temu zagadnieniu jest poświęcony niniejszy artykuł.

2. ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA NA UMOWĘ O PRACĘ

Kwestie zatrudnienia reguluje wspomniany już Kodeks pracy. Jego art. 1 jasno stanowi, że niniejsza ustawa określa prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy.

Według tego aktu prawnego pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownik musi mieć skończone 18 lat. Dział dziewiąty k.p. zezwala jednak na pracę osobom, które nie ukończyły 18 lat, na określonych zasadach.

Pracownikiem jest wyłącznie osoba fizyczna. Praca wykonywana jest osobiście. Ponadto pracownikiem jest osoba zatrudniona wyłącznie na podstawie stosunku pracy⁶. Osobiste wykonywanie pracy oznacza powinność świadczenia we własnej osobie, bez zastępstwa. Przez stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w wyznaczonym miejscu i czasie.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawcą jest natomiast jednostka organizacyjna albo osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników. Nie jest konieczne spełnienie wymogu posiadania osobowości prawnej. Pracodawcami mogą być zatem także ułomne osoby prawne, czyli np. spółki osobowe lub spółki kapitałowe w organizacji. Jeżeli pracodawcą jest jednostka organizacyjna, umocowanie do działania w jej imieniu mają odpowiednio osoba lub organ zarządzający albo inna wyznaczona osoba. Takim organem może być zarząd w spółkach handlowych.

Nawiązanie stosunku pracy oznacza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy. Kazimierz Jaśkowski wskazuje, że rodzaj pracy to czynności, które pracownik powinien wykonywać w ramach obowiązków pracowniczych. Na podstawie jednego stosunku zatrudnienia można wykonywać więcej niż jeden rodzaj pracy, czyli odgrywać kilka ról w jednym miejscu pracy. Pracodawca natomiast zobowiązany jest do udostępnienia pracownikowi stanowiska pracy, z wyjątkiem sytuacji wskazanych w przepisach⁷, takich jak np. nietrzeźwość pracownika podczas stawiania się w miejscu pracy. Jakiegokolwiek odstępstwa w tym wypadku oznaczałyby ryzyko spowodowania szkód i niebezpieczeństwa, a obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym sprzeciwienie się wykonywaniu pracy w takim stanie przez pracownika.

Maria Dolna-Ciemniakowska wspomina, że wybór podstawy prawnej zatrudnienia należy do stron z uwagi na zasadę swobody umów⁸. Strony mogą zatem same kształtować stosunek prawny pod warunkiem poszanowania przepisów, natury owego stosunku i zasad współżycia społecznego⁹. Wydaje się to logiczne. Można bowiem przewidzieć w umowie pewne odstępstwa, na która ustawa zezwala. Jest to zatem regulacja elastyczna, pozwalająca stronom określić dogodnie warunki. Jeżeli natomiast zapisy umowy będą zbyt odbiegały od natury stosunku pracy, który jest przedmiotem owej umowy, a bliższe będą innemu rodzajowi umowy, to nie będą one skutkowały powstaniem planowanej formy zatrudnienia. Jeśli bowiem dana umowa pozbawiona jest *essentialia negotii* wybranego stosunku prawnego, a tylko otrzymała jego nazwę, obarczona jest wówczas wadą pozorności. Tak samo nie można ująć w umowie krzywdzących zapisów, które stawiałyby pracownika w gorszej sytuacji, niż ustawa zezwala, np. gdy jego wynagrodzenie byłoby niższe od ustalonego na dany rok minimalnego wynagrodzenia, czy też godziłyby w jego prawnie uregulowane gwarancje.

Kolejnym wartym uwagi elementem stosunku pracy jest wynagrodzenie pracownika otrzymywane za pracę danego rodzaju. Z powyższych rozważań wynika, że powinno być ono adekwatne do świadczenia i nie niższe niż minimalne wynagrodzenie określone przez państwo. Co istotne, w umowie o pracę nie można się zrzec wynagrodzenia.

M. Dolna-Ciemniakowska określa wynagrodzenie jako ekwiwalent pieniężny wypłacany w kwocie brutto lub w postaci świadczenia w naturze za świadczenie pracy przez pracownika¹⁰.

Art. 13 k.p. stanowi, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa regulują przepisy prawa pracy i polityka państwa w dziedzinie płac, zwłaszcza przez określanie wysokości minimalnego wynagrodzenia w danym czasie. Powinno ono być dostosowane do panujących warunków społecznych i cen, a w razie potrzeby – rewaloryzowane.

Grzegorz Goździewicz i Tadeusz Zieliński zauważają, że ustawodawca nie zdefiniował pojęcia godziwego wynagrodzenia. Dodają również, że Polska nie ratyfikowała art. 4 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r.¹¹, co mogłoby rozwiązać wątpliwości. To powoduje, że niestety nie można wiązać pojęcia godziwego wynagrodzenia na gruncie polskiego prawa z wymogiem spełnienia przesłanki zapewnienia pracownikom i ich rodzinom godziwego poziomu życia¹², określonej we wspomnianym art. 4 EKS. Skonstruowanie definicji przez ustawodawcę zawsze daje pewność co do jego intencji i umożliwia ewentualne dochodzenie swoich roszczeń na podstawie tych gwarantujących przepisów. W polskim ustawodawstwie wprawdzie brak definicji godziwego wynagrodzenia, lecz praca jest pod ochroną konstytucyjną. Intencje ustawodawcy trzeba jednak odczytywać na podstawie interpretacji doktryny. Jeśli chodzi natomiast o zagadnienie godziwego wynagrodzenia, to w przepisach Kodeksu pracy jest mowa o takim wynagrodzeniu, które jest ekwiwalentne wobec świadczonej pracy przez pracownika¹³.

Następnym *essentialia negotii* stosunku pracy jest kierownictwo pracodawcy nad pracownikiem. Doktryna jest zgodna w kwestii uznania podporządkowania pracownika jako odróżniającej cechy stosunku pracy od innych stosunków prawnych. Istotnym elementem jest przy tym zależność ekonomiczna pracownika od pracodawcy¹⁴. W stosunku pracy musi zachodzić łączna relacja podrzędności, podległości i szeroko rozumianego podporządkowania zarówno pod względem powinności wykonywania poleceń, ekonomicznym, a także ocenym. To pracodawca decyduje, jakie zadania pracownik ma wykonać (oczywiście niewykraczające poza zakres danego rodzaju pracy), ile pieniędzy mu zapłaci, czy przyzna premię (musi jednak przestrzegać podstawowych zasad dotyczących wynagrodzeń, zawartych w ustawie), czy chce kontynuować współpracę z pracownikiem. Pracownik ma tutaj słabszą pozycję, ponieważ poza chroniącymi go konstytucyjnymi i ustawowymi prawami, np. co do okresu wypowiedzenia czy okresu przedemerytalnego, niewiele może zrobić. Nie może sam narzucić stosunku pracy.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek ustalenia czasu i miejsca pracy. Obecnie coraz większą popularność zyskuje praca zdalna, co wiąże się z elastyczniejszym ustalaniem

czasu i miejsca pracy w porównaniu do poprzednich lat, kiedy było to niemożliwe lub rzadko spotykane.

Pracownik jest objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, takimi jak:

- 1) emerytalne,
- 2) rentowe,
- 3) chorobowe,
- 4) wypadkowe¹⁵.

Składki na te ubezpieczenia są potrącane z wynagrodzenia pracownika. Ubezpieczenia chronią go zaś w razie niemożności wykonywania pracy i zarobkowania bądź trudności w jej wykonywaniu i zarobkowaniu ze względu na wiek czy chorobę.

Według orzecznictwa stosunku pracy nie ocenia się według kryterium zawarcia umowy, przystąpienia do ubezpieczenia, tylko według kryterium faktycznej realizacji elementów stosunku pracy¹⁶.

Pracodawca zobowiązany jest do terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, a także do dokonania odliczeń – w pierwszej kolejności składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych¹⁷.

Zaliczki na ten podatek wynoszą od stycznia do grudnia:

- 1) 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu – za miesiąc, w którym dochód podatnika nie przekroczył kwoty 120 tys. zł;
- 2) 12% od części dochodu uzyskanego w danym miesiącu, która nie przekroczyła kwoty 120 tys. zł, i 32% od nadwyżki ponad kwotę 120 tys. zł;
- 3) 32% dochodu uzyskanego w danym miesiącu – za miesiąc następujące po miesiącu, w którym dochód podatnika przekroczył kwotę 120 tys. zł¹⁸.

Dzięki ubezpieczeniom społecznym osoba niezdolna do pracy może otrzymać świadczenia niezbędne do zapewnienia jej bytu. Są to świadczenia przyznawane ze względu na:

- 1) wiek, takie jak świadczenia emerytalne,
- 2) niepełnosprawność, takie jak świadczenia rentowe,
- 3) chorobę, takie jak świadczenia chorobowe,
- 4) wypadek, takie jak świadczenia wypadkowe.

Z wynagrodzenia osoby zatrudnionej na umowę o pracę pracodawca pobiera składki na ubezpieczenia społeczne. Jest to postrzegane jako pewien uszczerbek finansowy, zapomina się bowiem, że jest to swoiste zabezpieczenie na wypadek trudności życiowych. Dopiero gdy pracownik skorzysta z należnych mu świadczeń, dostrzega sens płacenia składek. Dlatego należy pamiętać, że umowa o pracę daje więcej korzyści i ochrony niż inne formy zatrudnienia.

Stopy procentowe składek wynoszą:

- 1) 19,52% podstawy wymiaru dla ubezpieczenia emerytalnego;
- 2) 8% podstawy wymiaru dla ubezpieczenia rentowego;
- 3) 2,45% podstawy wymiaru dla ubezpieczenia chorobowego;
- 4) 0,40%-8,12% podstawy wymiaru dla ubezpieczenia wypadkowego¹⁹.

3. SPÓŁKI PRAWA HANDLOWEGO

Tematykę spółek prawa handlowego reguluje Kodeks spółek handlowych. Spółki te dzielą się na spółki osobowe i kapitałowe. Znacznie różnią się od siebie pod wieloma względami.

Spółkami kapitałowymi są spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna i prosta spółka akcyjna. Spółkami osobowymi są natomiast spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa i spółka komandytowo akcyjna²⁰.

Spółki osobowe nie posiadają osobowości prawnej. Ich byt zaczyna się od wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (dalej: KRS), poprzedzonego zawarciem umowy. Czas między zawarciem umowy a wpisem spółki do rejestru wynosi maksymalnie pół roku. Umowa dla spółki jawnej i partnerskiej powinna zostać sporządzona w formie pisemnej pod rygorem nieważności, a dla komandytowej i komandytowo-akcyjnej – w formie aktu notarialnego. W przypadku niektórych spółek istnieje możliwość zawarcia umowy za pomocą systemu teleinformatycznego²¹.

Spółki osobowe określa się jako ułomne osoby prawne, czyli jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną²². Mogą one nabywać prawa i zaciągać zobowiązania, a także pozywać i być pozywane.

Spółki osobowe są tworzone do prowadzenia przedsiębiorstwa pod własną firmą.

W spółkach osobowych wspólnikiem może być każdy podmiot prawa cywilnego, z wyjątkiem spółki partnerskiej, w której wspólnikiem może zostać wyłącznie osoba fizyczna, posiadająca uprawnienia do wykonywania danego wolnego zawodu. W spółkach kapitałowych natomiast wspólnikiem może zostać każdy podmiot stosunków cywilnoprawnych.

Spółki kapitałowe mogą być tworzone w dowolnym celu. Spółki kapitałowe w organizacji nie mają osobowości prawnej, na tym etapie można przyrównać ich sytuację prawną do spółek osobowych. Twór ten powstaje w wyniku zawarcia umowy czy podpisania statutu i spełnienia określonych przesłanek (np. w spółce akcyjnej wymagane jest objęcie wszystkich akcji), a następnie jest dokonywany wpis spółki do KRS. Z tym momentem spółka kapitałowa zyskuje osobowość prawną. Umowa powinna zostać sporządzona w formie aktu notarialnego lub – w przypadku uprawnionych do tego spółek – przy wykorzystaniu systemu teleinformatycznego²³.

Wspólnicy każdej spółki dążą do osiągnięcia zysku, wspólnego celu przede wszystkim przez wniesienie wkładów. Wkłady mogą być pieniężne lub niepieniężne (tzw. aport). Aport powinien być dokładnie wyceniony. Wkładem w spółkach osobowych mogą być m.in. pieniądze, ograniczone prawa rzeczowe, know-how czy praca. Za pracę świadczoną w ramach wkładu wspólnik nie otrzymuje wynagrodzenia w rozumieniu Kodeksu pracy. W zamian zyskuje prawa wspólnika, jak np. prawo do udziału w zysku czy – tak jak w spółce jawnej – prawo do odsetek od udziału kapitałowego.

W spółce komandytowej występuje pewna specyfika, gdyż komandytariusz może wnieść wkład w formie pracy czy usługi niejako dodatkowo, tj. pod warunkiem że suma komandytowa została pokryta w całości wkładami pieniężnymi lub aportem. Suma komandytowa jest to kwota, do której wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki. Zasadne jest wprowadzenie regulacji, która pozwala na pokrycie tej sumy wkładem mającym określoną wartość pieniężną i faktycznie zwiększającym majątek spółki. Pozwala to na zapewnienie płynności finansowej na potrzeby odpowiedzialności spółki

wobec potencjalnych wierzycieli. Odpowiedzialność komandytariusza w spółce komandytowej jest ograniczona, podczas gdy komplementariusz odpowiada całym swoim majątkiem. Musi więc istnieć rozwiązanie chroniące spółkę przed dopłaceniem do zobowiązań komandytariusza. Dlatego musi być możliwość obiektywnej oceny wkładów, tak aby stanowiły one zabezpieczenie pieniężne w razie egzekucji. To zapewnia właśnie suma komandytowa. Komplementariusz, ze względu na odpowiedzialność osobistą całym swoim majątkiem za zobowiązania spółki, może natomiast wnieść wkład także w postaci pracy czy usług.

W spółce komandytowo-akcyjnej akcjonariusz nie może wnieść wkładu w postaci pracy czy usług. Jeśli umowa spółki jest zawierana z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego, wkłady mogą być wyłącznie pieniężne. Wkład do spółki kapitałowej stanowić mogą wkłady pieniężne, a także aport w postaci praw własności, udziałów, akcji. Wkładem w tych spółkach na pokrycie kapitału zakładowego i akcyjnego nie może być świadczenie pracy czy usług. W niektórych spółkach wkłady na kapitał zakładowy muszą być rzeczywiście wniesione przed określonym terminem, w innych spółkach mogą być wniesione częściowo. Minimalna wartość kapitału zakładowego spółki komandytowo-akcyjnej wynosi 50 tys. zł, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – 5000 zł, spółki akcyjnej – 100 tys. zł. W prostej spółce akcyjnej kapitał akcyjny musi wynosić minimum 1 zł. Kapitał zakładowy dzieli się – w zależności od rodzaju spółki – na akcje bądź udziały. W prostej spółce akcyjnej kapitał akcyjny nie jest związany z akcjami w niej występującymi²⁴.

W spółkach mogą nie być powołane żadne organy (np. spółka jawna i komandytowa), mogą one posiadać organy fakultatywne (jak np. zarząd w spółce partnerskiej), a także mogą występować w nich obligatoryjne organy, takie jak organy kontroli i nadzoru, gdy są spełnione przewidziane ustawą przesłanki, takie jak odpowiednia liczba wspólników czy wysokość kapitału zakładowego. Aby spółka mogła działać, wspólnicy czy organy w odpowiednich spółkach są uprawnieni i zobowiązani do reprezentowania i prowadzenia spraw spółki. Reprezentacja może być określana jako *sensu largo* lub *sensu stricto*. *Sensu largo* oznacza występowanie w szeroko rozumianych stosunkach prawnych, tj. czynnościach oddziałujących na zewnątrz spółki. *Sensu stricto* oznacza składanie i przyjmowanie oświadczeń woli²⁵.

Prowadzenie spraw spółki należy do sfery stosunków wewnętrznych. Wśród nich można wyróżnić czynności organizacyjne, faktyczne, wydawanie opinii, podejmowanie uchwał, organizowanie spółki, aby realizować jej cel²⁶. W spółce jawnej każdy wspólnik ma prawo reprezentować spółkę. Nie można ograniczyć tego prawa ze skutkiem wobec osób trzecich. Wspólnicy zobowiązani są i uprawnieni do prowadzenia spraw spółek. Sprawy dzielą się na nieprzekraczające zakresu zwykłego zarządu i przekraczające ten zakres. Sprawy nieprzekraczające zwykłego zarządu wspólnik zazwyczaj może prowadzić samodzielnie, bez konsultowania się z innymi wspólnikami. Oczywiście można też dookreślić, jak prowadzenie różnych spraw ma wyglądać. Sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłego zarządu – w przeciwieństwie do przekraczających go – zazwyczaj nie pociągają za sobą dużej odpowiedzialności, która mogłaby

niekorzystnie wpłynąć na resztę wspólników. Zasadne więc jest współdziałanie wszystkich wspólników bądź ustalonej w umowie spółki większości w prowadzeniu spraw wyższego rzędu.

Wspólnik nie otrzymuje wynagrodzenia za prowadzenie spraw spółki²⁷. Andrzej Kidyba wskazuje jednak, że regulacja dotycząca prowadzenia spraw w spółce jest oparta na normach *ius dispositivi*, a zatem wspólnicy mogą pozwolić sobie na określenie zasad odmiennych, niż proponuje Kodeks spółek handlowych. Należy jasno zaznaczyć taką zmianę w umowie spółki. Wówczas wspólnik mógłby prowadzić sprawy spółki za wynagrodzeniem²⁸.

Z odmienną sytuacją mamy do czynienia, gdy wynagrodzenie jest wypłacane wspólnikowi za inne czynności niż prowadzenie spraw spółki. Wspólnik może być zatrudniony na umowę o pracę, jeżeli wykonuje czynności określonego rodzaju, odmienne niż prowadzenie spraw spółki; musi być to być jednak podkreślone w umowie spółki²⁹.

W spółce partnerskiej reprezentują ją i prowadzą jej sprawy partnerzy, którzy nie zostali wyłączeni od tych czynności. Umowa spółki pozwala na modyfikacje. Reprezentację i prowadzenie spraw spółki można powierzyć zarządowi, o ile taki powołano.

Spółkę komandytową reprezentują i prowadzą jej sprawy komplementariusze. W spółce komandytowo-akcyjnej jest tak samo jak w spółce komandytowej. W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością i spółce akcyjnej uprawniony do tych czynności jest zarząd. W prostej spółce akcyjnej natomiast – zależnie od przyjętego modelu – ustanawia się do tych celów zarząd bądź radę dyrektorów (rada pełni także funkcję organu nadzoru)³⁰.

Spółki osobowe oparte są na substracie osobowym, istotne znaczenie ma więc wspólnik. W spółkach kapitałowych główną rolę odgrywają kapitał i udziały, a więc substrat majątkowy.

4. ZATRUDNIENIE WSPÓLNIKA W SPÓŁCE NA UMOWĘ O PRACĘ

Wynagrodzenie od spółki można uzyskać z wielu tytułów, m.in. umowy o pracę. Dla spółek osobowych i kapitałowych obowiązują nieco odmiennie regulacje co do możliwości pobierania wynagrodzeń za pewne działania na rzecz spółki, w tym np. osoby powołane do organów w spółkach kapitałowych mogą pobierać owo wynagrodzenie, a w spółkach osobowych co do zasady nie mogą. Wspólnik może zostać zatrudniony w spółce na umowę o pracę, jednakże trzeba podkreślić, że wiąże się to z pewnymi komplikacjami. Trzeba bowiem zważać na wymogi i wyłączenia, aby móc stwierdzić, czy doszło do zatrudnienia, czy też nie.

Doktryna i orzecznictwo twierdzą, że ze względu na art. 46 k.s.h. wspólnik spółki jawnej (a zarazem wspólnicy innych spółek osobowych z uwagi na stosowanie do nich przepisów dotyczących tejże spółki) nie może zostać zatrudniony na umowę o pracę w celu wykonywania czynności zbliżonych bądź tożsamy z prowadzeniem spraw spółki, ponieważ nie otrzymuje wynagrodzenia za prowadzenie spraw spółki. Ustawodawca wyraźnie zaznacza, że jest to jego uprawnienie, a zarazem obowiązek jako wspólnika. W końcu spółka to przeważnie źródło dochodów dla jej wspólników, muszą oni więc dbać o jej prawidłowy rozwój poprzez właśnie dokony-

wanie niezbędnych czynności³¹. A. Kidyba wskazuje, że kwestia prowadzenia spraw spółki jest uregulowana normami *ius dispositivi*, a więc jeżeli umowa spółki zawiera zapisy co do wynagradzania wspólników za prowadzenie spraw spółki, jest to dopuszczalne. Nie dotyczy to natomiast osób spoza grona wspólników. Jeżeli osoby powołane do prowadzenia spraw spółki nie są wspólnikami, w umowie spółki nie trzeba zamieszczać wzmianki o ich wynagrodzeniu³². Jest to zasadne, ponieważ takie osoby nie otrzymują profitów z faktu bycia wspólnikiem spółki i nie mają pierwotnego obowiązku prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji, czyli należy im się wynagrodzenie.

Jak zatem wspomniano, wspólnicy spółki osobowej mogą przewidzieć w umowie spółki wynagrodzenie dla wspólnika za prowadzenie spraw spółki. Uważam jednak, że takie zapisy mają rację bytu w dobrze prosperujących podmiotach, które rzeczywiście mają na to zasoby. Jest to bowiem obciążenie spółki kolejnymi zobowiązaniami, które nie są konieczne, gdyż Kodeks spółek handlowych jasno stanowi, że prowadzenie spraw spółki to zarówno prawo, jak i obowiązek wspólników, jak również leży to w ich interesie. Nie jest jednak zabronione wyłączenie niektórych wspólników z tego obowiązku.

Inną kwestią jest zaangażowanie wspólnika spółki osobowej w czynność niezwiązaną z prowadzeniem spraw spółki i reprezentowaniem jej. A. Kidyba podkreśla, że dopuszczalne jest zawarcie ze wspólnikiem umowy o pracę pod warunkiem uprzednio wspomnianym³³. Orzecznictwo również jest zgodne, że czynności wykonywane na podstawie umowy o pracę w spółce powinny być spoza kategorii prowadzenia spraw spółki, aby pobierać wynagrodzenie i inne profity związane z zatrudnieniem³⁴. Powyższe zasady stosuje się do spółki jawnej, jak również do pozostałych spółek osobowych, spółki partnerskiej, komandytowej, komandytowo-akcyjnej z uwagi na odesłania w art. 89, art. 103 § 1, art. 126 § 1 pkt 1 k.s.h.³⁵

Przedmiotem umowy o pracę zawieranej między wspólnikiem a spółką osobową może być więc jedynie świadczenie inne niż prowadzenie spraw spółki. Jeżeli wspólnik na jej podstawie wykonuje świadczenia związane z umową spółki, taka umowa o pracę jest niezgodna z art. 46 k.s.h. i wspólnik otrzymuje wynagrodzenie nienależne³⁶. W takiej sytuacji można się odwołać do przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu, zawartych w Kodeksie cywilnym, na których podstawie wspólnik będzie zobowiązany do zwrotu osiągniętych w ten sposób korzyści³⁷. Nienależnie zostały bowiem odprowadzone zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i składki na ubezpieczenia społeczne, czyli świadczenia związane z wynagrodzeniem.

Aby stwierdzić, czy doszło do zawarcia umowy o pracę ze wspólnikiem, trzeba sprawdzić regulacje umowy i porównać ze stanem faktycznym. Jak wskazuje orzecznictwo, oprócz przestrzegania ograniczeń wynikających z Kodeksu spółek handlowych, aby taka umowa o pracę była ważna, musi spełnić przesłanki z art. 22 k.p. Chodzi tu o elementy takie, jak kierownictwo pracodawcy, określenie miejsca i czasu pracy, a także wynagrodzenia.

Praca powinna być wykonywana osobiście. Zawarcie umowy o pracę nie zawsze skutkuje istnieniem stosunku pracy. Stosunek pracy wymaga, aby spełnione zostały warunki formalne, określone w art. 22 k.p. Istotne jest ponadto faktyczne

wykonywanie przez zatrudniony podmiot czynności wymienionych w umowie³⁸. Inaczej mówiąc, jeżeli umowa formalnie spełnia wszystkie przesłanki, a nie są one faktycznie realizowane przez pracownika, nie powstaje wówczas zamierzony przez strony stosunek pracy. To, co jest na papierze, nie zawsze ma znaczenie praktyczne, prawnie obowiązuje i wyposaża w uprawnienia związane ze świadczeniem głównym.

A. Kidyba wskazuje na konieczność bycia podmiotem wymienionym w art. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r., aby składka na ubezpieczenia społeczne była ważnie i skutecznie opłacana³⁹. Jeżeli więc umowa o pracę zawarta została dla pozorów, nie wywoła skutków umowy o pracę, a tym samym rezultatu w postaci podlegania ubezpieczeniom społecznym⁴⁰. To z kolei jest dla takiego pracownika niekorzystne, gdyż pozbawia go świadczeń z tych ubezpieczeń, składek i stażu pracy do emerytury, renty czy świadczeń macierzyńskich i chorobowych. To zaś jest trudno nadrobić bądź może być to wręcz niemożliwe z uwagi na wiek osoby. Świadczenia te wynikają z zatrudnienia i zależą od faktycznego istnienia stosunku pracy. Warto pamiętać więc, z jakimi konsekwencjami może się spotkać wspólnik czy pracownik, jeśli podejmie się takich czynności, ponieważ niestety zostanie pozbawiony zabezpieczenia na przyszłość. Przy czym nie tylko pracownik, ale również pracodawca, który zawarł taką pozorną umowę, ma z tego powodu problemy.

Aby stosunek pracy był ważnie nawiązany, pracownik musi się zobowiązać do świadczenia określonego rodzaju pracy, podlegać kierownictwu pracodawcy, a także świadczyć pracę w miejscu i czasie wyznaczonych przez pracodawcę, za wynagrodzeniem⁴¹. Rodzaj pracy w umowie określa zakres czynności wykonywanych przez pracownika⁴². W przypadku spółek osobowych ten zakres – jak już wyżej wspomniano – nie może się pokrywać z prowadzeniem spraw i reprezentacją spółki. Tak więc w umowie o pracę zawartej ze wspólnikiem spółki osobowej rodzaj czynności musi być różny od spraw spółki i jej reprezentacji.

Kolejną przesłanką decydującą o tym, czy zaistniał stosunek pracy, jest element kierownictwa pracodawcy. Pracownik podlega kierownictwu uprawnionej do tego osoby w miejscu pracy, wykonuje powierzone mu zadania. Na pracodawcy ciąży obowiązek zorganizowania pracownikowi pracy, a także związane z tym ryzyko⁴³. Pracodawca wskazuje w ramach kierownictwa pracownikowi czas jego pracy, np. ustala grafik, według którego pracownik zobowiązany jest stawić się w miejscu pracy i świadczyć pracę, może kontrolować jego pracę, weryfikować jakość, punktualność, jak również na bieżąco zlecać wykonanie obowiązków. Pracownik wykonuje wskazane w umowie o pracę czynności, do których się zobowiązał, mieszczące się oczywiście w zakresie rodzaju pracy. Pracodawca w ramach stosunku pracy uprawniony jest do zlecania pracownikowi określonych zadań. Pracownik jest podporządkowany pracodawcy.

Ryzyko, na które godzi się pracodawca, związane jest z ponoszeniem odpowiedzialności za wszelkie potencjalne zdarzenia, które mogą wystąpić podczas prowadzenia działalności gospodarczej. Odpowiedzialność pracodawcy polega na nadzorowaniu funkcjonowania zakładu pracy, a także obejmuje ryzyko związane z zachowaniem pracownika, którego zatrudnia. Pracownik z reguły odpowiada na zasadzie

ograniczonej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną nieumyślnie; ograniczenie to wynosi trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika z dnia wyrządzenia szkody. Ta zasadnicza różnica jest dość logiczna. Pracownik jako osoba podporządkowana pracodawcy ma bowiem przeważnie z góry określone przez niego wynagrodzenie, zakres czynności i czas pracy, a jego zysk nie jest duży w porównaniu do zysku przełożonego. Pracodawca jest koordynatorem całego procesu, ciąży na nim duża odpowiedzialność i z tym związane ryzyko, może natomiast liczyć na znacznie większe profity niż pracobiorca, jeżeli przedsiębiorstwo dobrze prosperuje. Niezasadne byłoby nakładanie na pracownika nieograniczonej odpowiedzialności na równi z pracodawcą z uwagi na zupełnie inne możliwości finansowe. Przy zasądzaniu kosztów powinno się mieć na względzie możliwości zarobkowe pracownika, a także właściwości osobiste. Za umyślne działanie pracownik odpowiada do wysokości wyrządzonej szkody⁴⁴.

Należy odróżnić pracę na podstawie umowy o pracę od wkładu do spółki w postaci świadczenia pracy i usług. Za takie świadczenia wspólnik otrzymuje udziały. W spółkach kapitałowych – spółce z ograniczoną odpowiedzialnością i spółce akcyjnej – świadczenie pracy i usług nie może być natomiast przedmiotem wkładu do spółki na pokrycie udziałów i akcji. W inny sposób jest to uregulowane w przypadku prostej spółki akcyjnej, w której kapitał akcyjny jest oderwany od akcji. Świadczenie pracy nie może być wkładem na pokrycie kapitału akcyjnego, można natomiast za nie nabyć akcje tejże spółki⁴⁵.

Odmienne niż w spółkach osobowych, gdzie za prowadzenie spraw spółki wspólnicy nie otrzymują wynagrodzenia, w spółkach kapitałowych członkowie organów mogą otrzymywać wynagrodzenie za pełnione przez nich funkcje w spółkach. Członkami organu mogą być zarówno wspólnicy, jak i osoby trzecie⁴⁶. A. Kidyba wskazuje, że wspólnik pełniący funkcję członka zarządu w spółce kapitałowej może otrzymywać wynagrodzenie zarówno na podstawie uchwały organu, zgromadzenia wspólników bądź osoby przez nich do tego powołanej, jak i na podstawie umowy o pracę⁴⁷. Zawarcie umowy o pracę ze wspólnikiem spółki kapitałowej – analogicznie do umowy zawartej ze wspólnikiem spółki osobowej – wymaga spełnienia przesłanek określonych w art. 22 § 1 k.p. W spółkach kapitałowych przeważa substrat majątkowy, a nie osobowy jak w spółkach osobowych. Tutaj władzę wspólnikowi daje jego udział, czyli to, ile zainwestował wkładu w spółkę. Ta kwestia będzie ważna dla oceny, czy stosunek pracy może zostać zawarty. Kodeksowy stosunek pracy opiera się na podporządkowaniu pracownika pracodawcy. A więc przedmiotem rozważań doktryny i orzecznictwa jest kwestia możliwości zatrudnienia wspólnika na umowę o pracę w aspekcie posiadanych przez niego udziałów i pełnionych funkcji.

Orzecznictwo wskazuje na możliwość zatrudnienia danego wspólnika, który nie posiada takiej liczby udziałów, która pozwala na uzyskanie statusu wspólnika dominującego⁴⁸. Wspólnik dominujący ma bowiem decydujący wpływ na sprawy spółki, może sterować dalszym losem spółki właściwie niekontrolowanie, pozostali wspólnicy muszą się niejako podporządkować jego woli, gdyż ich udziały przekładane na głosy nie mają siły przebicia, aby sprzeciwić się danej decyzji lub po prostu aktywnie uczestniczyć w kreowaniu rozwoju spółki.

Przewagę wspólnikowi większościowemu daje mu liczba udziałów w spółce, a więc główną rolę odgrywa tutaj majątek, sytuacja finansowa. Jeżeli taki wspólnik zostałby zatrudniony na umowę o pracę, trudno przyjąć, że spełniona została przesłanka kierownictwa pracodawcy z Kodeksu pracy, czyli że znajduje się on w stosunku szeroko rozumianego podporządkowania, ponieważ pełni on pełni kluczową rolę w działaniach spółki, a także ciężko mówić tu o podporządkowaniu ekonomicznym skoro posiada najwięcej majątku spółki.

Oprócz kryterium posiadanych udziałów w spółce, budzącym wątpliwości może być sytuacja wspólnika zatrudnionego w charakterze organu zarządzającego w spółce, a realizacja ważnego elementu stosunku pracy, czyli pozostawania w relacji podporządkowania kierownictwu pracodawcy. Wątpliwości mogą mieć swoje podłoże w tym, że osobiste, samodzielne działania takiego wspólnika-zarządcy mają decydujący, realny wpływ na funkcjonowanie owej spółki. Sąd Najwyższy uznał za kluczowe przy ustalaniu, czy doszło w takiej sytuacji do zatrudnienia, ocenienie czy nastąpiła rzeczywista realizacja stosunku pracy, w tym wskazał, że ustawodawca nie wyklucza zatrudniania osób na stanowiskach kierowniczych, których swoboda decydowania jest szeroka, natomiast jest to czynione na rzecz pracodawcy. W wyroku wskazano również na istotę ekonomicznej podległości pracodawcy, a także na to że wspólnik zatrudniony w spółce jako organ zarządzający, podlega nadzorowi zgromadzenia wspólników w spółce. Jego autonomia jest ograniczana. Jeżeli tak, to nie będzie samodzielnie mógł podejmować decyzji w sprawach istotnych dla spółki. Kontrola ta może mieć jednak prawo bytu jeżeli zachodzi pewien warunek, i tu znowu wracamy do kwestii udziałów. Nadzór zgromadzenia wspólników ma sens jedynie, gdy udziały wspólnika-zarządcy nie wystarczają na to aby podjąć samodzielnie uchwałę, nie posiada on statusu wspólnika dominującego. Inaczej nadzór ten byłby tylko pozorny, a więc wspólnik zatrudniony w charakterze organu zarządzającego nie miałby zewnętrznej kontroli nad własnym działaniem, ponieważ głosy pozostałych wspólników zwyczajnie nie miałyby siły przebicia, co z kolei ciężko pogodzić z definicją podporządkowania się pracodawcy-spółce. Sąd ponadto stwierdził, że jeżeli omawiany prawidłowo ukształtowany stosunek pracy ziści się, a wspólnik jest w stanie wykonywać daną pracę, spółka nie może być zmuszona do zatrudnienia innej osoby⁴⁹.

Orzecznictwo w przeważającej części wyklucza możliwość zawarcia umowy o pracę z jednym wspólnikiem w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością zwłaszcza na stanowisku organu zarządzającego. Wskazuje tutaj na brak podporządkowania pod względem wykonywania poleceń pracodawcy, brak podporządkowania ekonomicznego i ponoszenia ryzyka związanego z organizacją pracy. W tej sytuacji jedna osoba jest w zasadzie zarówno pracownikiem, jak i pracodawcą. Przyjęto, że stosunek pracy między spółką a członkiem jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą objęcia przez niego wszystkich udziałów w spółce⁵⁰. Przeważająca część orzecznictwa uznała prowadzenie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez jedyne go wspólnika za prowadzenie przez niego działalności. Wspomniana teza została uzasadniona zabiegiem ustawodawcy, który wymienił wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jako podle-

gającego ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej⁵¹.

SN traktuje taką spółkę jako prowadzenie działalności na własny rachunek. Wykazuje tutaj istnienie konfliktu interesów, bo ten jedyny wspólnik zatrudnia sam siebie. Dochodzi do przesunięcia majątkowego w ramach majątku tego wspólnika. Wspólnik ten nie jest nikomu podległy ekonomicznie⁵².

Jednakże Marek Zbigniew Sondej wskazuje istnienie odmiennych poglądów w orzecznictwie, a mianowicie o przychylności dopuszczenia zatrudnienia na umowę o pracę wspólnika jednoosobowej spółki z o.o. Autor podkreśla, że przesłankami akceptacji owego zatrudnienia są przede wszystkim zajmowanie stanowiska zarządczego przez inną osobę niż jedyny wspólnik, równie ważne jest aby praca wykonywana była na stanowisku specjalistycznym związanym z działalnością spółki⁵³. A więc wspólnik wykonywałby czynności związane z działalnością spółki, odmienne od zarządzania nią, mógłby podlegać nadzorowi pracy przez innych kierowników, a także przez zarząd.

Tak więc by zawrzeć umowę o pracę ze wspólnikiem spółki handlowej, trzeba spełnić kilka warunków, bez których taka umowa nie wywoła żadnych skutków prawnych. W spółkach osobowych charakterystycznym wymogiem jest wymagany rodzaj pracy, a w kapitałowych – głównie stosunek posiadanych udziałów, chociaż praktyka pokazuje, że są wyjątki od tej reguły. Obie spółki natomiast łączy regulacja stosunku pracy, który tworzy szereg wymogów do spełnienia. Ukształtowanie umowy i stanu faktycznego zgodnie z przepisami pozwoli na skuteczne zatrudnienie i prawidłowe odprowadzenie podatku i składek na ubezpieczenia społeczne, a co za tym idzie – wpłynie na możliwość korzystania ze świadczeń i ochrony, które oferuje obowiązujące prawo.

5. ZAKOŃCZENIE

Praca jest nieodłącznym elementem życia w społeczeństwie. Można ją wykonywać m.in. na podstawie umowy o pracę uregulowanej w Kodeksie pracy. Nawiązanie stosunku pracy wymaga spełnienia ustawowych wymogów. Nie wolno zapominać, że liczy się to, jaka praca jest faktycznie wykonywana, a nie tylko to, co zostało zapisane w umowie czy jaki nadano jej tytuł. Kwestia ustalania istnienia stosunku pracy jest często przedmiotem spraw rozpoznawanych przez sądy.

W spółkach osobowych i kapitałowych kilka problemów może przeszkodzić w nawiązaniu takiego stosunku. W spółkach osobowych należy spełnić wymogi z Kodeksu spółek handlowych dotyczące rodzaju pracy. W spółkach kapitałowych istotne głównie jest to, czy pracownik faktycznie jest podporządkowany pracodawcy z uwagi na posiadane udziały. Należy mieć na względzie, że możliwe jest prowadzenie takiej spółki przez jedną osobę, a także że jeden wspólnik może mieć znacznie większy udział niż pozostali, a tym samym mieć pozycję dominującą.

Jeżeli umowa o pracę zostanie dopasowana do sytuacji w spółce, można uniknąć w przyszłości komplikacji związanych z nieprawidłowo nawiązanym stosunkiem pracy, odprowadzonymi z tego tytułu składkami i podatkami, a także z brakiem świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Dlatego lepiej przed zawarciem takiej umowy zapoznać się dobrze z przepisami prawa, aby prawidłowo ukształtować stosunek prawny.

Przypisy

- ¹ Tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej: „Kodeks pracy” lub „k.p.”.
- ² Tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm., dalej: „Kodeks spółek handlowych” lub „k.s.h.”.
- ³ U. Bejma, *Rola i znaczenie pracy w życiu człowieka na kanwie encykliki «Laborem exercens»*, w: *Rodzina między pracą a płacą. Refleksja nad społeczną myślą encykliki «Laborem exercens» Jana Pawła II*, red. R. Kantor, M. Kluz, J. Młyński, Kraków 2016, s. 23-41.
- ⁴ Tamże.
- ⁵ J. Mariański, *Praca ludzka jako wartość społeczna*, Lublin 2017, s. 172.
- ⁶ E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 2.
- ⁷ K. Jaśkowski, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 22.
- ⁸ M. Dolna-Ciemniakowska, *Wynagrodzenia pracownicze*, ABC/LEX 2024.
- ⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm., dalej: Kodeks cywilny.
- ¹⁰ M. Dolna-Ciemniakowska, dz. cyt.
- ¹¹ Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm., dalej: EKS.
- ¹² G. Goździewicz, T. Zieliński, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 7, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 13.
- ¹³ Tamże.
- ¹⁴ M. Tomaszewska, w: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93*, wyd. 6, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 22.
- ¹⁵ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 497, dalej: ustawa z dnia 13 października 1998 r.
- ¹⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego (dalej: SA) w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13, LEX nr 1394157.
- ¹⁷ E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 87.
- ¹⁸ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.
- ¹⁹ Zob. ustawa z dnia 13 października 1998 r.
- ²⁰ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ²¹ Tamże.
- ²² Zob. Kodeks cywilny.
- ²³ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ²⁴ Tamże.
- ²⁵ A. Kidyba, w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych*, LEX/el. 2024, art. 29.
- ²⁶ A. Kidyba, w: tamże, art. 38.
- ²⁷ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ²⁸ A. Kidyba, w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, dz. cyt., art. 46.
- ²⁹ Tamże.
- ³⁰ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ³¹ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ³² A. Kidyba, w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, dz. cyt., art. 46.
- ³³ Tamże.
- ³⁴ Wyrok SA w Krakowie z dnia 10 maja 2018 r., I AGa 110/18, LEX nr 2582652.
- ³⁵ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ³⁶ K. Kopaczyńska-Pieczniak, w: *Kodeks spółek handlowych. Tom I. Komentarz do art. 1-150*, red. A. Kidyba, Warszawa 2017, art. 46.
- ³⁷ Zob. Kodeks cywilny.
- ³⁸ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 stycznia 2016 r., III AUa 1422/15, LEX nr 2023669.
- ³⁹ A. Kidyba, w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, dz. cyt., art. 176.
- ⁴⁰ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 stycznia 2016 r., III AUa 1422/15, dok. cyt.
- ⁴¹ Zob. Kodeks pracy.
- ⁴² K. Jaśkowski, w: E. Maniewska, K. Jaśkowski, dz. cyt., art. 22.
- ⁴³ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 21 kwietnia 2015 r., III AUa 1567/14, LEX nr 1724078.
- ⁴⁴ Zob. Kodeks pracy.
- ⁴⁵ Zob. Kodeks spółek handlowych.
- ⁴⁶ Tamże.
- ⁴⁷ A. Kidyba, w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, dz. cyt., art. 203 (1).
- ⁴⁸ Postanowienie Sądu Najwyższego (dalej: SN) z dnia 29 sierpnia 2023 r., I USK 162/22, LEX nr 3602809.
- ⁴⁹ Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009, nr 5, poz. 268-271.
- ⁵⁰ Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258.
- ⁵¹ Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18, LEX nr 3220705.
- ⁵² Wyrok SN z dnia 14 września 2017 r., III UK 190/16, LEX nr 2383744.
- ⁵³ M. Z. Sondej, *Dopuszczalność pracowniczego zatrudnienia jedynego wspólnika spółki z o.o.*, LEX/el. 2019.

Bibliografia

Literatura

- Bejma U., *Rola i znaczenie pracy w życiu człowieka na kanwie encykliki «Laborem exercens»*, w: *Rodzina między pracą a płacą. Refleksja nad społeczną myślą encykliki «Laborem exercens» Jana Pawła II*, red. R. Kantor, M. Kluz, J. Młyński, Kraków 2016.
- Dolna-Ciemniakowska M., *Wynagrodzenia pracownicze*, ABC/LEX 2024.
- Goździewicz G., Zieliński T., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 7, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 13.
- Jaśkowski K., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 22.
- Kidyba A., w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych*, LEX/el. 2024, art. 29.
- Kidyba A., w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych*, LEX/el. 2024, art. 38.
- Kidyba A., w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych*, LEX/el. 2024, art. 46.
- Kidyba A., w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych*, LEX/el. 2024, art. 176.
- Kidyba A., w: M. Dumkiewicz, A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych*, LEX/el. 2024, art. 203 (1).
- Kopaczyńska-Pieczniak K., w: *Kodeks spółek handlowych. Tom I. Komentarz do art. 1-150*, red. A. Kidyba, Warszawa 2017, art. 46.
- Maniewska E., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 2.
- Maniewska E., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2024, art. 87.
- Mariański J., *Praca ludzka jako wartość społeczna*, Lublin 2017
- Sondej M.Z., *Dopuszczalność pracowniczego zatrudnienia jedynego wspólnika spółki z o.o.*, LEX/el. 2019.
- Tomaszewska M., w: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93*, wyd. 6, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 22.

Akty prawne

- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 497.
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 1465.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.

Orzecnictwo

- Postanowienie SN z dnia 29 sierpnia 2023 r., I USK 162/22, LEX nr 3602809.
- Wyrok SA w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13, LEX nr 1394157.
- Wyrok SA w Białymstoku z dnia 21 kwietnia 2015 r., III AUa 1567/14, LEX nr 1724078.
- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 stycznia 2016 r., III AUa 1422/15, LEX nr 2023669.
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 10 maja 2018 r., I AGa 110/18, LEX nr 2582652.
- Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009, nr 5, poz. 268-271.
- Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258.
- Wyrok SN z dnia 14 września 2017 r., III UK 190/16, LEX nr 2383744.
- Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II UK 243/18, LEX nr 3220705.