

# Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z większościowym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w świetle orzecznictwa

## Admissibility to conclude an employment contract with a majority shareholder of a limited liability company in the light of case law

### Streszczenie

Zasady zatrudniania kadry menedżerskiej, pomimo licznych głosów w literaturze o konieczności ich unormowania, nie zostały dotąd objęte regulacją eliminującą istniejący stan niepewności. Artykuł przedstawia analizę dopuszczalności pracowniczego zatrudnienia większościowych wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością w oparciu o wypowiedzi judykatury. W dotychczasowym orzecznictwie jednolicie przyjmuje się niedopuszczalność zatrudnienia pracowniczego wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w tej spółce. Problematyczne pod kątem prawnej kwalifikacji pozostają natomiast sytuacje, w których oprócz wspólnika dominującego występuje jeszcze wspólnik lub wspólnicy, których nawet łączny udział w spółce jest na tyle niewielki, że można przyjąć, iż pozostaje on bez wpływu na funkcjonowanie spółki. W najnowszych wyrokach zauważalna jest tendencja do coraz szerszego stosowania konstrukcji tzw. wspólnika iluzorycznego, która nakazuje przyjęcie fikcji prawnej istnienia spółki jednoosobowej pomimo formalnie wieloosobowego podmiotu. Nasuwa się więc wciąż aktualne pytanie, przy jakim stosunku udziałów w kapitale spółki wspólnik staje się niemal jedynym udziałowcem, a pozostały wspólnik staje się udziałowcem „iluzorycznym”.

### Słowa kluczowe

umowa o pracę, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, zatrudnienie kadry menedżerskiej, wspólnik iluzoryczny, orzecznictwo

### Abstract

The rules of employing managerial staff, despite numerous voices in the literature about the need to regulate them, have not yet been included in the regulation eliminating the existing state of uncertainty. The article presents an analysis of the admissibility of employee employment of majority partners of limited liability companies based on the judicature statements. The existing jurisprudence consistently accepts the inadmissibility of employing an employee partner of a single-person limited liability company in this company. On the other hand, situations where, in addition to the dominant partner, there is also a partner or partners whose total share in the company is so small that it can be assumed that it does not affect the functioning of the company. In the latest judgments there is a noticeable tendency to use the so-called "illusory partner", which requires the adoption of the legal fiction of the existence of a one-person partnership despite the formally multi-person entity. The question is, therefore, what is the ratio of shares in the company's capital that a shareholder becomes almost the sole shareholder, and the remaining shareholder becomes an "illusory" shareholder.

### Keywords

employment contract, limited liability company, employment of managerial staff, illusory shareholder, jurisdiction

JEL: K31, K22

## Uwagi wprowadzające

W dotychczasowym orzecznictwie zasadniczo dopuszcza się pracownicze zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowiskach członków zarządu (uchwała SN z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995/18/227; wyroki SN z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000/4/159; z 2 lipca 1998 r., II UKN 112/98, OSNAPiUS 2000/2/66; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623; z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990)<sup>1</sup>. Za skuteczne z punktu widzenia prawa pracy uznaje się również nawiązywanie stosunków pracy ze wspólnikami wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na tzw. stanowiskach wykonawczych, tj. stanowiskach niezwiązanych z pełnieniem funkcji członka zarządu spółki (wyrok SN z 7 marca 2018 r., I UK 575/16, LEX nr 2488094)<sup>2</sup>. Sam fakt pełnienia funkcji prezesa zarządu, nawet przy jednoczesnym posiadaniu większości udziałów w spółce, także nie stanowi samoistnej przeszkody dla pracowniczego zatrudnienia w spółce (wyrok SN z 5 listopada 2020 r., II UK 33/19, LEX nr 3075163). Problematiczne pod kątem prawnej kwalifikacji pozostają natomiast sytuacje, w których oprócz wspólnika dominującego występuje jeszcze wspólnik lub wspólnicy, których nawet łączny udział w spółce jest na tyle niewielki, że można przyjąć, iż pozostaje on bez wpływu na funkcjonowanie spółki. W orzecznictwie takich mniejszościowych wspólników nazywa się „iluzorycznymi” lub „pozornymi”, a spółkę traktuje wówczas jako *de facto* spółkę jednoosobową, co wyklucza możliwość nawiązania stosunku pracy z jej wspólnikiem (wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990)<sup>3</sup>. Niedopuszczalność nawiązania stosunku pracy ze wspólnikiem jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (analogicznie ze wspólnikiem spółki, w której pozostali lub pozostali wspólnicy zostali uznani za „iluzorycznych”) ze spółką uzasadnia się występowaniem sprzeczności pomiędzy statusem właścicielskim i pracowniczym (wyrok SN z 7 marca 2018 r., I UK 575/16, LEX nr 2488094). W najnowszych wypowiedziach judykatury zauważalna jest ponadto tendencja do coraz szerszego stosowania pojęcia „wspólnika iluzorycznego”, co nie sprzyja pewności prawa. Co więcej, sądy coraz częściej podważają skuteczność zatrudnienia pracowniczego wspólnika większościowego spółki z ograniczoną odpowiedzialnością niezależnie od tego, czy został on zatrudniony na stanowisku członka zarządu, czy stanowisku wykonawczym. W obu przypadkach pogląd o braku możliwości zatrudnienia pracowniczego jest uzasadniany brakiem możliwości rozdzielenia pracy i kapitału. W literaturze od dłuższego czasu zauważa się potrzebę takiego uregulowania zasad zatrudniania kadry menedżerskiej, która „uwzględniając potrzeby obrotu i interesy stron, pozwoli wyeliminować istniejący obecnie stan niepewności i dylematy towarzyszące wyborom podstaw zatrudniania osób zarządzających spółkami prawa handlowego” (Pisarczyk, 2004).

Celem artykułu jest próba określenia przesłanek, którymi kierują się sądy rozstrzygając o dopuszczalności

ści zawierania umów o pracę z większościami wspólnikami spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Analiza orzecznictwa pod kątem tak określonego zakresu rozważań ma prowadzić do wyabstrahowania tych czynników — spośród ogółu konkretnych warunków nawiązania stosunku pracy — które decydują o skuteczności nawiązania stosunku pracy pomiędzy większościami wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością a spółką.

## Wieloosobowość spółki i faktyczny wpływ na jej funkcjonowanie jako warunki dopuszczalności pracowniczego zatrudnienia jej wspólnika

Kodeks spółek handlowych przyznaje spółkom z ograniczoną odpowiedzialnością osobowość prawną, przez co spółki te bez wątpienia stanowią odrębne (od ich wspólników) podmioty praw i obowiązków. Sama własność udziałów w spółce (nawet wszystkich) teoretycznie nie powinna więc wykluczać pracy wspólnika na rzecz tej spółki. Mimo tego szereg orzeczeń Sądu Najwyższego wskazuje, że stosunek pracowniczy pomiędzy jedynym wspólnikiem a należącą do niego spółką z ograniczoną odpowiedzialnością nie jest możliwy. Dotyczy to zarówno sytuacji, w której właściciel spółki pełni jednocześnie funkcję jej jedynego członka zarządu (wyroki SN z 9 września 2004 r., I PK 659/2003, OSNP 2005/10/139; z 6 października 2004 r., I PK 488/2003, OSNP 2006/1/7; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/2009, OSNP 2011/19-20/258), jak i sytuacji, w której jedyny udziałowiec, formalnie nie należący do zarządu spółki, zatrudniony jest na tzw. stanowisku wykonawczym (wyrok SN z 20 marca 2008 r., II UK 155/2007, LEX nr 465988). Taka konkluzja wynika przede wszystkim z braku możliwości wystąpienia podporządkowania pomiędzy wspólnikiem a spółką, jak również niemożności odróżnienia kapitału spółki i kapitału jej wspólnika. Wieloosobowość spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest więc pierwszym koniecznym warunkiem dopuszczalności zawarcia umowy o pracę z jej wspólnikiem. Ustalenie, czy mamy do czynienia ze spółką wieloosobową (przynajmniej teoretycznie), nie powinno nasręcać problemów. Wbrew pozorom rozstrzygnięcie tej kwestii w wielu przypadkach może okazać się bardzo trudne. Wymaga bowiem uwzględnienia przyjętej w orzecznictwie teoretycznej konstrukcji „wspólnika iluzorycznego”, zgodnie z którą nie tylko jedyny, ale również „niemal jedyny” wspólnik spółki kapitałowej nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy — pracownika zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału — pracodawcy (wyrok SN z 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783).

Podstawą konstrukcji „wspólnika iluzorycznego” jest założenie, że wpływ pozostałego lub pozostałych wspólników (poza wspólnikiem dominującym) jest na tyle niewielki, że ich (nawet łączny) udział w spółce pozostaje bez wpływu na jej funkcjonowanie. Analizowana kon-

struktura bezpośrednio nawiązuje zatem do kryterium „faktycznego wpływu” na działanie spółki, przy czym analiza orzeczeń Sądu Najwyższego wskazuje, że głównym czynnikiem, decydującym o ostatecznej ocenie tego wpływu, ma stosunek udziałów w kapitale poszczególnych wspólników w kapitale spółki. Nasuwa się więc pytanie, przy jakim stosunku udziałów w kapitale spółki wspólnik staje się niemal jedynym udziałowcem, a pozostały wspólnik staje się udziałowcem „iluzorycznym” (wyrok SN z 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Dotychczas wydane orzeczenia pozwalają na ustalenie pewnych „standardowych udziałów”, przy których sądy najczęściej przyjmują, że wspólnik mniejszościowy nie ma wpływu na funkcjonowanie spółki. Jednocześnie wyraźnie zauważalna jest tendencja do „przesuwania” wyznaczonej w ten sposób granicy. W starszych orzeczeniach za posiadanie „niemal wszystkich udziałów” uznawano sytuacje wyjątkowo skrajne, w których udział wspólnika mniejszościowego oscylował najczęściej w granicach 1% (wyroki SN z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11 i z 3 lipca 2011, I UK 8/11)<sup>4</sup>. Z nowszej praktyki orzeczniczej wynika natomiast, że ta granica jest coraz częściej przesuwana do rozkładu udziałów 95 do 5 (wyrok SO w Łodzi z 14 stycznia 2020 r., VIII U 1512/18, LEX nr 2766655) czy nawet 90 do 10 (wyrok SA w Szczecinie z 19 lipca 2017 r., III AUa 410/16, LEX nr 2265704).

Należy postulować, aby sądy przy ocenie wpływu na funkcjonowanie spółki kładły większy nacisk nie na formalny, rachunkowy rozkład udziałów, a realny, rzeczowy wpływ tego wspólnika (który w zależności od konkretnego przypadku może być inny niezależnie od wielkości udziału). Przy ocenie realnego wpływu wspólnika mniejszościowego na funkcjonowanie spółki należy wziąć pod uwagę wszystkie obszary jej funkcjonowania. Jednocześnie w określonym zakresie wpływ na funkcjonowanie spółki jest nie tylko dopuszczalny, ale również ustawowo zagwarantowany przez regulacje ustawy z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (DzU z 2020 r. poz. 1526), dalej k.s.h. Przepisy tego kodeksu, w swoim obecnym kształcie, wzmacniają rolę elementu osobowego, a to z kolei prowadzi do gwarantowanej ustawą konieczności przyznania wszystkim wspólnikom (w tym również mniejszościowym) możliwości wpływania na funkcjonowanie spółki. Możliwość takiego wpływu jest zagwarantowana m.in. poprzez przyznanie określonych kompetencji zgromadzeniu wspólników. Przy czym niedopuszczalne jest „przesunięcie” tych kompetencji na inny organ w sposób, który w rezultacie prowadziłyby do pozbawienia niektórych wspólników wpływu na sposób funkcjonowania spółki i ukształtowanie personalne jej organów (wyrok SN z 13 października 2004 r., III CK 459/02, LEX nr 577544). Do kompetencji zgromadzenia wspólników (do którego należą wszyscy udziałowcy) należy podejmowanie decyzji w najistotniejszych dla spółki kwestiach. Sprawy, które wymagają uchwały zgromadzenia wspólników, są wyliczone w ustawie i umowie spółki (Bilewska i Chłopecki, 2017, s. 130). Do udziału w zgromadzeniu wspólników uprawniony jest każdy wspólnik (w tym również mniejszościowy), jednak żaden

ze wspólników nie jest do tego zobowiązany. Dlatego „realny” wpływ na funkcjonowanie spółki powinien być rozpatrywany przy uwzględnieniu faktycznych okoliczności konkretnych przypadków. W pierwszej kolejności należy zatem ustalić, jakie kompetencje zostały powierzone zgromadzeniu wspólników (przy uwzględnieniu zapisów ustawy i umowy spółki), a następnie przeanalizować, czy mniejszościowi wspólnicy faktycznie uczestniczą w pracach zgromadzenia. Wystąpienie „iluzoryczności” musi być zatem rozpatrywane w sposób zindywidualizowany. W każdej sprawie decydujące znaczenie powinna mieć ocena, czy zatrudniany wspólnik ma „realny” i „faktyczny” wpływ na funkcjonowanie spółki. Brak takiego wpływu groziłby bowiem „złaniem się” uprawnień właścicielskich (pracodawcy-spółki) oraz wykonywaniem pracy przez pracownika (udziałowca spółki). Analiza orzecznictwa prowadzi do konstatacji, że mimo powszechnego stosowania konstrukcji „wspólnika iluzorycznego” w orzecznictwie, jak również jej akceptacji w literaturze (Hajn, 2011, s. 195 i n.) wciąż nierozstrzygniętym problemem pozostaje ustalenie granic pojęcia „wspólnika iluzorycznego”<sup>5</sup> czy też „niemal jedynego wspólnika”<sup>6</sup>. Są to terminy pozaustawowe, a próba ich wykładni w kolejnych judykatach może prowadzić (i prowadzi) do niepewności prawa w samych spółkach oraz ich zarządach. Trudno jest bowiem odwzorować każdą możliwą do wystąpienia relację wspólników z uwzględnieniem zarówno ich formalnego udziału w spółce, jak i faktycznego wpływu na jej funkcjonowanie. Zakreślenie ścisłej zależności pomiędzy faktorem formalnym — wielkością udziału a realnym wpływem na funkcjonowanie spółki wydaje się niemożliwe z uwagi na różnorodność konkretnych przypadków z jednej strony, z drugiej natomiast z uwagi na nieustanny rozwój rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Brak ściśle określonej granicy, od której wspólnik może zostać uznany za „iluzorycznego”, w konsekwencji skutkuje szeregiem trudności, zwłaszcza na gruncie prawa wspólników do ubezpieczeń społecznych. Z mocy ustawy z ubezpieczenia społecznego korzysta tylko jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 8 ust. 6 pkt 4 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, DzU z 2020 r. poz. 266, dalej: u.s.u.s.). Nie można więc przyjąć, że wspólnicy dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością — którym takie ubezpieczenie z mocy ustawy już nie przysługuje — mieliby zostać pozbawieni ubezpieczeń społecznych wynikających z zatrudnienia pracowniczego. W przeciwnym razie nie mieliby żadnej podstawy ubezpieczenia, mimo wykonywania pracy (wyrok SN z 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158). Wykładnia językowa przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. pozwala na zakwalifikowanie wspólnika dominującego, świadczącego pracę zarobkową na rzecz spółki jako pracownika (Prusinowski, 2010). Ewentualny brak możliwości takiej kwalifikacji musi zatem wynikać z okoliczności konkretnego przypadku (najczęściej ustalenia, że w ogóle mamy do czynienia ze stosunkiem pracy) lub też będzie konsekwencją podjęcia dalszego

procesu wykładni tego przepisu opartego na innych regułach interpretacji (tj. wykładni celowościowej czy funkcjonalnej). Posługując się właśnie wykładnią celowościową oraz funkcjonalną w jednym ze swoich nowszych rozstrzygnięć (wyrok SN z 3 lipca 2019 r., II UK 24/18, OSNP 2020/8/32) Sąd Najwyższy uznał, że wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, który posiada nieskrępowaną możliwość samodzielnego decydowania o bieżącej działalności spółki, podlega ubezpieczeniu społecznym jako wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

W orzecznictwie podkreśla się, że przyjmowanie fikcji prawnej „wspólnika iluzorycznego” czy „niemal jedyne-go wspólnika” powinno być stosowane z dużą ostrożnością. Należy pamiętać, że wykorzystanie tej konstrukcji dopuszczalne jest jedynie wyjątkowo (wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., III AUa 177/19, LEX nr 2767903). „Wyjątkowe” i „ostrożne” stosowanie tej konstrukcji nie przynajmniej zapewniającej ochrony podmiotom decydującym się na zatrudnienie pracownicze w obrębie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, które nie mogą przecież być obciążane negatywnymi konsekwencjami niejasnej czy nieprecyzyjnej legislacji. To rolę ustawodawcy powinno być skonstruowanie takich przepisów, które pozwolą na ich prawidłową aplikację. Ustawodawca powinien zatem już na etapie legislacji zdecydować, czy chce zezwolić na pracownicze zatrudnienie kadry zarządzającej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i ewentualnie uzależnić to od konieczności spełnienia dodatkowych warunków. Należy bowiem pamiętać, że zatrudnienie pracownicze nie jest jedyną możliwą podstawą wykonywania obowiązków przez kadrę zarządzającą. W tym zakresie nawet gdyby przyjąć, że ustawodawca celowo pozostawił ten obszar do ukształtowania w drodze praktyki orzeczniczej, to mimo licznych postulatów zgłaszanych przez doktrynę, judykatura nie stanęła na wysokości zadania i nie wypracowała jednolitego modelu, a nawet żadnych konkretnych kryteriów, które mogłyby zapewniać wystarczającą ochronę obrotu prawnego.

## Rzeczywiste wykonywanie pracy

O tym, czy faktycznie doszło do nawiązania pracowniczego stosunku zatrudnienia, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 kodeksu pracy (wyrok SN z 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241).

Cechami właściwymi dla stosunku pracy są: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, pracownik obowiązany jest pracą świadczyć osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy (wyrok SN z 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462). W analizie zatrudnienia większościowego wspólnika spółki z ograni-

czoną odpowiedzialnością kwestia występowania podporządkowania ma charakter kluczowy. Pojawia się bowiem ryzyko uznania, że wspólnik ten miałby podlegać „sam sobie”, co wyklucza kwalifikację nawiązanego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Również analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje, że najczęstszą przeszkodą dla uznania, że mamy do czynienia z zatrudnieniem pracowniczym nawiązanym pomiędzy większościowym udziałowcem a spółką z ograniczoną odpowiedzialnością jest brak podporządkowania pracownika (wyroki SN z 6 października 2004 r., I PK 488/2003, OSNP 2005/10/145; z 9 września 2004 r., I PK 659/2003, OSNP 2005/10/139; z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/2009, OSNP 2011/19-20/258; z 20 marca 2008 r., II UK 155/2007, LEX nr 465988).

Zgodnie z art. 201 § 1 k.s.h. zarząd prowadzi sprawę spółki i ją reprezentuje. Zazwyczaj zatem, w przypadku braku wyznaczenia innej osoby do reprezentowania spółki na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p., to zarząd jest odpowiedzialny za jej reprezentację również w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>7</sup>. W przypadku zatrudnienia na stanowisku członka zarządu powstaje więc problem z możliwą koncentracją pozycji pracownika i osoby reprezentującej pracodawcę (zwłaszcza w przypadku zarządu jednoosobowego), co w konsekwencji może uniemożliwić realizację warunku podporządkowania. Zagadnieniem podstawowym w obszarze tych rozważań jest zatem prawidłowe zdefiniowanie pojęcia „podporządkowanie”. O ile tradycyjne pojmowanie tego pojęcia nie przysparzało większych trudności, o tyle w miarę rozwoju stosunków społecznych zarówno doktryna jak i orzecznictwo rozszerzały ramy „podporządkowania”, co w rezultacie doprowadziło do funkcjonowania dwóch konkurencyjnych nurtów. Zgodnie z pierwszym z nich aktualnie pozostaje klasyczne rozumienie podporządkowania, definiowanego jako obowiązek pracownika stosowania się do poleceń pracodawcy w zakresie wyznaczania miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy (m.in. wyroki SN z 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998/2/35 i z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998/20/595) przy jednoczesnym braku samodzielności pracownika w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok SN z 10 maja 2018 r., I PK 60/17, LEX nr 2486218). Zgodnie z orzecznictwem oraz poglądami doktryny wpisującymi się właśnie w ten nurt tylko stwierdzenie wystąpienia podporządkowania w tym rozumieniu pozwala na kwalifikację danego stosunku jako stosunku pracy. Nurt przeciwstawny dopuszcza natomiast większą samodzielność pracowników w toku wykonywania swoich obowiązków, nie negując jednocześnie występowania podporządkowania koniecznego do zakwalifikowania danego stosunku zatrudnienia jako stosunku pracy. W tym nurcie w latach 90. XX wieku w orzecznictwie została wypracowana koncepcja tzw. autonomicznego podporządkowania, która znalazła również uznanie pośród przedstawicieli doktryny (Bury, 2006, s. 63; Latos-Miłkowska, 2003, s. 65 i n.). Koncepcja „podporządkowania autonomicznego” odrzuca do-

tychczasowy system ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika, przyznając pracownikom większą samodzielność w wykonywaniu obowiązków przy jednoczesnej możliwości zachowania pracowniczego charakteru zatrudnienia. Wskazana koncepcja umożliwia wyznaczenie pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania (wyrok SN z 22 września 2020 r., I PK 126/19, Legalis; wyrok SA w Szczecinie z 14 grudnia 2018 r., III AUa 393/18, LEX nr 2754714). Takie rozumienie podporządkowania autonomicznego wydaje się stanowić „trzon” tej koncepcji. Jednak z uwagi na brak legalnej definicji tego pojęcia ściśle określenie jego ram stanowi jedynie wyraz koncepcji teoretycznej przyjętej w konkretnej sprawie, co w rezultacie prowadzi do tego, że w judykaturze (podobnie w doktrynie) pojęcie „podporządkowania autonomicznego” występuje w znaczeniach różniących się zwłaszcza zakresem dopuszczalnej samodzielności pracownika w ramach wykonywanej przez niego pracy podporządkowanej. W wyroku z 7 września 1999 r., I PKN 277/99 (OSNP 2001/1/18), Sąd Najwyższy stwierdził, że w systemie podporządkowania autonomicznego pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Jeszcze dalej w interpretacji pojęcia „podporządkowanie autonomiczne” poszedł Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 2006 r., I PK 146/05 (OSNP 2007/5-6/67), w którym wskazał, że w ramach podporządkowania tego typu „pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania” (za: Duraj, 2014). W nowszym orzecznictwie szerokie rozumienie pojęcia „podporządkowanie autonomiczne” wydaje się być bardziej popularne. W wyroku z 10 maja 2018 r., I PK 60/17 (LEX nr 24862182018), Sąd Najwyższy uznał, że: „podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy”.

Nurt oparty na koncepcji podporządkowania autonomicznego jest co prawda coraz szerzej reprezentowany w judykaturze, nieustannie budzi jednak liczne kontrowersje, zwłaszcza wśród przedstawicieli literatury prawa pracy (m.in. Duraj, 2014; Musiała, 2009). Jako główny mankament tej koncepcji przedstawia się zazwyczaj fakt, że jej stosowanie narusza równowagę pomiędzy uprawnieniem pracodawcy do kierowania pracą podległych pracowników a ich ograniczoną samodzielnością wynikającą z idei stosunku pracy. Istotne znaczenie praktyczne ma również to, że orzecznictwo sądowe nie wypracowało dotąd żadnych wyraźnych kryteriów wyznaczających ramy pojęcia „podporządkowanie autonomiczne”, co zdecydowanie utrudnia jej stosowanie (Duraj,

2014, s. 101 i n.). W rezultacie pojawia się więc ryzyko coraz szerszego pojmowania kryterium podporządkowania i zacierania granicy między stosunkami prawnopracowniczymi i cywilnymi. Dostrzeżenie mankamentów koncepcji „podporządkowania autonomicznego” (które niewątpliwie występują) nie likwiduje jednak problemu nieadekwatności pojęcia podporządkowania — w jego tradycyjnym ujęciu — do zmieniającej się rzeczywistości. Tradycyjne ujęcie tego terminu okazuje się często niewystarczające w odniesieniu do tych osób, którym powierzana jest praca wymagająca kreatywności, inicjatywy oraz daleko idącej samodzielności przy jej wykonywaniu. W tych okolicznościach wyzwaniem może okazać się prawidłowa kwalifikacja stosunku zatrudnienia przy uwzględnieniu ograniczonego wyboru podstawy zatrudnienia z jednej strony i mało precyzyjnej definicji podporządkowania z drugiej. Przy tym zagadnieniu należy zauważyć, że sam kodeks pracy nie określa, w jaki sposób ma być realizowane podporządkowanie pracowniczego, a tym bardziej czy musi ono polegać na faktycznym podporządkowaniu danej osoby innej konkretnej osobie. Rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy (wyrok NSA w Warszawie z 20 grudnia 2005 r., II FSK 114/05, LEX nr 196843). Zakres zadań wynikających z zajmowania określonego stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych ustalonym w umowie rodzajem pracy (wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, M.P.Pr. [wkł.] 2004/4/7). Co więcej, na podstawie art. 22 k.p. pracodawca może kierować pracą pracownika nie tylko przez polecenia, ale także przez inne czynności konkretyzujące obowiązki pracownika. Czynnościami konkretyzującymi obowiązki pracownika mogą być wskazówki, fachowe wskazówki, instrukcje (Kubot, 2011, s. 111). W orzecznictwie zwrócono również uwagę, że zakresem „kierownictwa” w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu należy obejmować zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też ogólną zależność ekonomiczną od pracodawcy (wyroki SN z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000/4/159 i z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, LEX nr 491093).

Nie ulega wątpliwości, że kluczowe dla zdefiniowania stosunku pracy pojęcie podporządkowania powinno być przedmiotem autonomicznej i jednolitej wykładni. Niemniej jednak, przy braku wyraźnej konkretyzacji tego pojęcia przez samego ustawodawcę, podjęcie przez orzecznictwo próby jego dostosowania do zmieniających się realiów gospodarczych zasadniczo należy ocenić pozytywnie, z tym (niezwykle istotnym) zastrzeżeniem, że próba ta

w rezultacie okazała się nie do końca udana. Wypowiedzi sądów są na tyle nieprecyzyjne i niejednolite, że w żadnej mierze nie ułatwiają interpretacji pojęcia podporządkowania pracowniczego. Z praktycznego punktu widzenia należy jedynie postulować, by przy ocenie konkretnych okoliczności sądy miały na uwadze, że obywatele nie mogą być obarczani negatywnymi konsekwencjami niejasnej czy nieprecyzyjnej legislacji (zwłaszcza przy tak zróżnicowanych interpretacjach tego pojęcia w orzecznictwie). W toku każdej wykładni przepisów powinna być brana pod uwagę zasada zaufania obywateli do państwa i stanowionego przezeń prawa (art. 2 Konstytucji RP).

W świetle rozważań podjętych w tej części artykułu należy uznać, że pełnienie funkcji w zarządzie spółki nie wyklucza automatycznie możliwości wykonywania na jej rzecz pracy podporządkowanej (zwłaszcza przy uwzględnieniu coraz powszechniejszej koncepcji „podporządkowania autonomicznego”). W tym kontekście istotne wydaje się orzeczenie z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10 (LEX nr 598436), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że sam fakt, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością dokonuje jej zarząd, nie wyklucza jeszcze podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki „kierownictwu pracodawcy” w rozumieniu art. 22 k.p. Jak wskazano w uzasadnieniu: „Nie można wszak stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie zwiążanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej”. W orzecznictwie jednomyślnie wskazuje się, że: „Nie może być tak, że wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej” (wyrok SN z 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009/5/268-271). Sama własność udziału kapitałowego w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie kłóci się z jednoczesną pracą w spółce. Zatrudnienia pracowniczego wspólnika nie wyklucza również pełnienie funkcji członka zarządu spółki. Wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, nie może być zmuszany do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby, jeżeli woli takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracowniczej (wyrok SN z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436).

## Zawarcie umowy o pracę — zasady reprezentacji spółki

W świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (DzU z 2020 r. poz. 1320), dalej k.p., zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnie-

niem pracowniczym, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę, której treść i forma zostały określone dyspozycją art. 29 k.p. Dokonując jednak analizy zagadnienia zawierania umów o pracę pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością jako pracodawcą a jej wspólnikiem jako pracownikiem należy mieć jeszcze na uwadze wymogi stawiane przez kodeks spółek handlowych. W przypadku spółek kapitałowych co do zasady organem uprawnionym do ich reprezentowania jest zarząd. Obowiązujące przepisy przewidują jednak wyjątki na rzecz innego organu czy podmiotu. Artykuł 210 § 1 k.s.h. stanowi, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia. W kontekście tych przepisów istotną kwestią jest ustalenie konsekwencji zawarcia umowy o pracę bez zachowania warunków określonych w art. 210 k.s.h. Prawidłowe określenie tych konsekwencji jest nie lada wyzwaniem przede wszystkim z uwagi na odmienne funkcje prawa cywilnego (handlowego), które służy ułatwieniu obrotu gospodarczego, podczas gdy prawo pracy — ochronie pracownika jako słabszej strony tego obrotu (Gładoch, 2010, s. 8 i n.). Zdaniem S. Koczura (2005, s. 15) skutek bezwzględnej nieważności czynności prawnej nie ma zastosowania w odniesieniu do umów o pracę zawartych z członkiem zarządu. Z kolei M. Giaro (2010, s. 9–14) polemizuje z tezą o możliwości uznania umowy o pracę za skutecznie zawartą pomimo niedochowania warunków określonych w art. 210 k.s.h. Jego zdaniem takie stanowisko jest nie do zaakceptowania z uwagi na sprzeczność z szeregiem zasad prawnych. Kwestia skutecznego nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu była również podejmowana w judykaturze. W tym zakresie można wskazać na dwa zasadnicze nurty. Sądy wpisujące się w pierwszy z nich podkreślają, że w umowie między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Oznacza to, że jedynie te dwa podmioty są upoważnione do zawierania z członkami zarządu w imieniu spółki wszelkich umów (w tym także umów o pracę). Niezachowanie tego wymagania powoduje bezwzględną nieważność umowy na podstawie art. 58 § 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 2020 r. poz. 1740), dalej k.c. (wyroki SN z 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011/5-6/77; z 4 sierpnia 2009 r., I PK 42/09, LEX nr 528156; z 19 stycznia 2010 r., I UK 281/09, LEX nr 577826). Drugi nurt prezentowany w orzecznictwie luzuje rygorystyczne wymogi formalne związane z kreacją stosunku pracy, nakładając na sądy dodatkowy obowiązek zweryfikowania, czy umowa o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej nie została zawarta *per facta concludentia*, tj. przez dopuszczenie do pracy. Nie chodzi przy tym o konwalidację nieważnej umowy, ale o zawarcie w sposób dorozumiany nowej umowy o pracę. Ocena umowy zawartej w ten sposób wymaga przede wszystkim rozważenia okolicz-

ności konkretnej sprawy w zakresie celów, do jakich zmierzają jej strony (czy umowa nie zmierza do obejścia prawa), oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, a w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy (wyroki SN z 12 czerwca 2006 r., I PK 277/05, LEX nr 1427707; z 2 lipca 2015 r., III PK 142/14, OSNP 2017/5/53). Drugi z przedstawionych nurtów jest obecnie dominujący.

W tej części rozważań warto również wspomnieć o zmianie przepisów kodeksu cywilnego z 2019 r. w zakresie zasad potwierdzania umów zawartych przez osobę działającą jako organ osoby prawnej bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu. W następstwie nowelizacji kodeksu cywilnego, wprowadzonej ustawą z 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (DzU poz. 2244), zmianie uległ przepis art. 39 k.c. Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 tego przepisu: „Jeżeli zawierający umowę jako organ osoby prawnej nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres, ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę prawną, w której imieniu umowa została zawarta”. W myśl art. 39 § 2: „druga strona może wyznaczyć osobie prawnej, w której imieniu umowa została zawarta, odpowiedni termin do potwierdzenia umowy; staje się wolna po bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu”. Nowy przepis art. 39 k.c. stanowi odwzorowanie regulacji art. 103 k.c., który chroni osobę trzecią przed działaniem tzw. rzekomego pełnomocnika (*falsus procurator*). Wprowadzona zmiana w zamiarze projektodawcy miała usunąć lukę prawną, którą musiały korygować sądy, stosując art. 103 k.c. *per analogiam* (Nazaruk, 2019). W tym kontekście wprowadzona zmiana nie powinna mieć istotnego wpływu na dotychczasowy dominujący nurt orzecznicy, zgodnie z którym umowa o pracę może zostać zawarta *per facta concludentia* pomimo niedochowania wymogów formalnych. Wyraźniejszy wpływ wskazana nowelizacja może mieć natomiast na drugi z wyżej przedstawionych nurtów traktujący umowę o pracę zawartą bez prawidłowej reprezentacji jako bezwzględnie nieważną. W obecnym stanie prawnym istnieje bowiem wyraźna podstawa do potwierdzenia takiej umowy, które może być dokonane w formie dowolnej, nawet przez czynności konkludentalne (wyrok SA w Łodzi z 4 września 2013 r., III AUa 1759/12, LEX nr 1409147).

Analiza przeprowadzona w tej części rozważań prowadzi do konkluzji, że niedopełnienie warunków określonych w art. 210 k.s.h. nie oznacza automatycznie, iż nie doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy spółką a jej wspólnikiem. Do nawiązania stosunku pracy może dojść również na skutek tzw. czynności dorozumianych, tj. rozpoczęcia wykonywania pracy, wyraźnego zaakceptowania przez spółkę członka zarządu jako pracownika (w szczególności, choć nie wyłącznie: wypłacanie wynagrodzenia) oraz rzeczywistego wykonywania określonych zadań. W takich okolicznościach — w zależności od konkretnego przypadku — należy

przyjąć, że: 1) członek zarządu zawarł ze spółką, z dniem rozpoczęcia wykonywania obowiązków pracowniczych, nową umowę o pracę, na zasadach określonych w nieważnej umowie o pracę albo 2) poprzez dopuszczenie do pracy i akceptację jej wykonywania nastąpiło potwierdzenie zawartej umowy w myśl znowelizowanego przepisu art. 39 k.p.

## Wnioski

Mimo wciąż aktualnego problemu dostrzeżonego zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie w zakresie konieczności uregulowania zasad zatrudniania kadry menedżerskiej, ustawodawca nie podjął działań zmierzających do wyeliminowania istniejącego stanu niepewności. Analiza orzecznictwa pod kątem zagadnienia podjętego w niniejszej artykule skłania do sformułowania następujących uwag końcowych.

A. Istnieje możliwość skutecznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy większościovym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością a spółką, o ile zaistnieją elementy konstrukcyjne stosunku pracy.

B. Wieloosobowość spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest koniecznym warunkiem dopuszczalności zawarcia umowy o pracę z jej wspólnikiem. Przy czym niedopuszczalność zawarcia umowy o pracę dotyczy zarówno zatrudnienia wspólnika większościovego w spółce jednoosobowej, jak i spółce „niemal” jednoosobowej.

C. W najnowszych wypowiedziach judykatury zauważalna jest tendencja do coraz szerszego stosowania pojęcia „wspólnika iluzorycznego”, co nie sprzyja pewności prawa.

D. W analizie zatrudnienia większościovego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwestia występowania podporządkowania ma charakter kluczowy, a rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od zajmowanego stanowiska.

E. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są one związane regulami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy.

F. Wypowiedzi sądów w zakresie pojęcia „podporządkowania autonomicznego” są na tyle nieprecyzyjne i niejednolite, że w żadnej mierze nie ułatwiają interpretacji tego pojęcia.

G. Z praktycznego punktu widzenia należy postulować, by przy ocenie konkretnych okoliczności sądy miały na uwadze, że obywatele nie mogą być obarczani negatywnymi konsekwencjami niejasnej czy nieprecyzyjnej legislacji (zwłaszcza przy tak zróżnicowanych interpretacjach tego pojęcia w orzecznictwie). W toku każdej interpretacji przepisów powinna być brana pod uwagę zasada zaufania obywateli do państwa i stanowionego przezeń prawa (art. 2 Konstytucji RP).

## Przypisy/Notes

- <sup>1</sup> We wskazanych orzeczeniach podkreślono, że warunkiem dopuszczalności zatrudnienia pracowniczego jest wieloosobowość spółki.
- <sup>2</sup> We wskazanym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że: „skuteczne z punktu widzenia prawa pracy jest także zatrudnienie wspólników wieloosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umów o pracę na stanowiskach wykonawczych”.
- <sup>3</sup> We wskazanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że: „Jedyny lub »niemal jedyny« wspólnik spółki z o.o. nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu”.
- <sup>4</sup> W wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, za taki podział udziałów uznano stosunek 99 do 1; w wyroku Sądu Najwyższego z 3 lipca 2011, I UK 8/11, za taki podział uznano stosunek 1 do 125.
- <sup>5</sup> Jego mianem określony jest wspólnik mniejszościowy.
- <sup>6</sup> Jego mianem określony jest wspólnik większościowy.
- <sup>7</sup> W wyroku z 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPIUS 1999/12/385, Sąd Najwyższy stwierdził, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną (w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy wyznaczenie polegało na udzieleniu pełnomocnictwa przez członków zarządu).

## Bibliografia/References

- Bilewska, K. i Chłopecki, A. (2017). *Prawo handlowe*. Warszawa.
- Bury, B. (2006). Podporządkowanie pracownika pracodawcy. *Państwo i Prawo*, (9).
- Duraj, T. (2014). Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” — konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy. W: M. Skąpski i K. Ślebzak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Poznań.
- Giario, M. (2010). Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik per facta concludentia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9).
- Gładoch, M. (2010). Zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych a ochronna funkcja prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Hajn, Z. (2000). Głosa do wyroku SN z dnia 16 grudnia 1998 r., sygn. akt: II UKN 394/98. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (12).
- Hajn, Z. (2011). Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy. W: L. Florek i Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa.
- Koczur, S. (2005). Skutki zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem zasad reprezentacji spółki. *Przegląd Prawa Handlowego*, (7).
- Latos-Milkowska, M. (2003). Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia. W: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*. Warszawa.
- Musiąła, A. (2009). Głosa do wyroku SN z dnia 7.3.2006 r. (I PK 146/05). *Gdańskie Studia Prawnicze — Przegląd Orzecznictwa*, (1).
- Nazaruk, P. (2019). W: J. Ciszewski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. Warszawa.
- Pisarczyk, Ł. (2006). Głosa do wyroku SN z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Prusinowski, P. (2012). Ubezpieczenie społeczne pracownika — dopuszczalność zawarcia umowy o pracę ze wspólnikiem dominującym — nawiązanie stosunku pracy. Głosa do wyroku SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).

**Dr Małgorzata Grześków**, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, adwokat. Jej zainteresowania badawcze obejmują prawo indywidualnych stosunków pracy oraz stosunki służbowe. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. monografii *Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych* (C.H.Beck, 2020).

**Dr Małgorzata Grześków**, Ph.D., attorney at law, Assistant Professor at the Faculty of Law, Administration and Economics at the University of Wrocław. Her research interests include personal rights in employment relations, employment relations in militarized services and business aspects of employment. Author of several articles, professional articles, and other scholarly contributions.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego  
zaprasza na zakupy z **rabatem 15%**

**www.pwe.com.pl**

