

Spółka komandytowa: czy komplementariusz może być pracownikiem

Michał Bąk, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner

Gdy wspólnik wykonuje na rzecz spółki osobowej pracę, to w zasadzie nie ma przeszkód, aby spółka zawarła z nim umowę o pracę. Ważna jest jednak treść samej umowy. Komplementariusza nie można zobowiązać do świadczenia pracy w zakresie prowadzenia spraw spółki lub jej reprezentacji. Obowiązek ten wynika już z Kodeksu spółek handlowych. W skutek takiej umowy stosunek pracy nie nawiązuje się.

Takie wnioski wynikają z wyroku Sąd Apelacyjny w Gdańsku z 28 stycznia 2016 r., III AUa 1422/15.

D.S. oraz płatnik składek – spółka komandytowa – odwołali się od decyzji organu rentowego stwierdzającej, że D.S. nie podlega, jako pracownik, ubezpieczeniom społecznym u płatnika. Domagali się zmiany decyzji i uznania, iż D.S. ubezpieczeniu takiemu podlega. Sąd okręgowy oddalił odwołania. D.S. i spółka wnieśli apelacje, które zostały oddalone. Sąd apelacyjny podzielił zdanie sądu okręgowego.

Uzasadniając stanowisko sąd wskazał, że w 2008 r. D.S. oraz Z.D. zawiązali spółkę komandytową, której wspólnikami zostali D.S. – komplementariusz – oraz Z.D. – komandytariusz. W umowie spółki ustalono, że prawo do reprezentowania i prowadzenia spraw spółki przysługuje komplementariuszowi. Komandytariusz mógł działać jedynie jako jej pełnomocnik.

W 2014 r. D.S. zawarła ze spółką komandytową umowę o pracę na czas nieokreślony. Spółkę przy tej czynności jako pełnomocnik reprezentował Z.D. D.S. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. finansowych. Zakres obowiązków na tym stanowisku obejmował czynności związane bezpośrednio z zarządzaniem i kierowaniem spółką – np. nadzór nad poszczególnymi działami organizacyjnymi czy kontakty z klientami spółki. W umowie nie wskazano, komu podlega D.S. – używając jedynie określenia „bezpośredniemu przełożonemu”. Miesiąc później D.S. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą.

Sąd stwierdził, że umowa o pracę nie nosiła cech podporządkowania. Zakres czynności przewidziany dla pracownika związany był z prowadzeniem spraw spółki, podczas gdy do komplementariusza należy reprezentowanie oraz prowadzenie spraw spółki komandytowej, które jest tożsame z pojęciem zarządzania czy kierowania. Sąd wyjaśnił, że prowadzenie spraw spółki stanowi proces polegający na wydawaniu decyzji oraz organizowaniu działalności spółki w taki sposób, aby była zgodna z przedmiotem działania i prowadziła do osiągnięcia celu gospodarczego. Jednocześnie zaznaczył, że za reprezentację i prowadzenie spraw spółki komplementariusz nie otrzymuje wynagrodzenia, ma za to prawo do udziału w zysku.

Sąd podkreślił, że komplementariusz może zawrzeć ze spółką komandytową umowę o pracę i pobierać z tego tytułu wynagrodzenie, ale tylko wtedy, gdy czynności objęte taką umową nie wchodzą w zakres działalności spółki. Analiza treści umowy spółki oraz obowiązków D.S. wynikających z umowy o pracę doprowadziły sąd do wniosku, że nie doszło do rozdzielenia charakteru czynności w ramach przedmiotu działalności spółki od świadczonej na jej rzecz pracy przez D.S. Czynności, jakie miała wykonywać w ramach umowy o pracę, stanowiły szeroko rozumiane prowadzenie spraw spółki. Umowa ta nie zawierała elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 Kodeksu pracy – w szczególności elementu podporządkowania. Status pracownika został zdominowany przez właścicielski status wspólnika, a umowę o pracę zawarł pełnomocnik któremu pełnomocnictwa udzieliła D.S., co oznaczało, że ubezpieczona zawarła umowę sama ze sobą. Z tego też względu Sąd uznał, że umowa o pracę była pozorna, a D.S. nie była uprawniona do świadczeń z ubezpieczenia.

Komentarz eksperta

Michał Bąk, prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Sąd badał, czy zostały spełnione przesłanki do przyznania D.S. świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z zatrudnieniem w spółce komandytowej. W toku postępowania powziął wątpliwości, czy D.S. w ogóle przysługiwało prawo do takich świadczeń z uwagi na sposób ukształtowania z nią stosunku pracy wskazujący, że miał on jedynie charakter pozorny.

Nie każda formalnie zawarta umowa o pracę skutkuje tym, że pomiędzy jej stronami nawiązuje się stosunek pracy w rozumieniu k.p. O tym, czy dana więź umowna kreuje lub nie stosunek pracy, decyduje treść umowy – w szczególności zaś stopień podległości pracownika wobec pracodawcy oraz ujęte w niej obowiązki pracownicze. Nie jest stosunkiem pracy relacja mieszana, w której pracownik nie jest podporządkowany pracodawcy, tak jak było w przypadku D.S. Umowa o pracę nie określała, przed kim – jako pracownik – odpowiadała za jakość świadczonej pracy. Ponadto była komplementariuszem spółki, a umowę o pracę zawarto przez pełnomocnika, któremu sama udzieliła pełnomocnictwa – de facto doszło więc do zawarcia umowy z samą sobą.

Stosunkiem pracy nie jest również taka relacja, w której pracownik wykonuje wyłącznie te czynności, które zobowiązany jest wykonywać na innej podstawie. Sąd stwierdził, że D.S., jako komplementariusz spółki komandytowej, miała obowiązek wynikający wprost z Kodeksu spółek handlowych zajmowania się sprawami spółki i reprezentowania jej. Tymczasem zakres obowiązków D.S. w umowie o pracę był tożsamy z tymi, do wykonywania których była zobligowana z uwagi na rolę komplementariusza. Z powodu tej podwójnej regulacji pomiędzy D.S. a spółką nigdy nie nawiązał się stosunek pracy. Gdyby umowy o pracę nie było, to D.S. i tak miałaby obowiązek zajmowania się sprawami spółki. Tym samym umowa miała charakter pozorny. Zgodnie z art. 83 Kodeksu cywilnego czynności prawne dokonane dla pozoru są nieważne. Sąd stwierdził nieważność umowy o pracę z tego powodu oraz uznał, że nie mogła ona doprowadzić do nabycia przez D.S. prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Co do zasady nie ma przeszkód, aby spółka komandytowa zatrudniła komplementariusza na podstawie umowy o pracę. Zakres obowiązków z umowy o pracę nie może jednak pokrywać się z funkcją komplementariusza w spółce, wynikającą k.s.h. Sprowadza się ona w szczególności do prowadzenia spraw spółki (podejmowanie decyzji biznesowych, prowadzenie negocjacji czy działania marketingowe, których celem jest rozwój działalności spółki). W sytuacji, gdy umowa o pracę dotyczy innej działalności niż działalność spółki – np. wspólnik prowadzi dział HR spółki, a sama spółka nie świadczy usług tego typu – zawarcie umowy o pracę jest dopuszczalne. W praktyce należy zachować dużą rozwagę i przeanalizować przed zawarciem umowy o pracę ze współnikiem wszystkie okoliczności faktyczne i prawne.

Źródło: <http://www.rp.pl/Firma/303109997-Spolka-komandytowa-czy-komplementariusz-moze-byc-pracownikiem.html#ap-2>