

MIROSŁAW DELA

Uniwersytet Wrocławski
e-mail: miroslaw.dela@prawo.uni.wroc.pl

Problematyka tożsamości personalnej w kontekście powołania i zatrudnienia jednoosobowego zarządu w jednoosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

Wprowadzenie

Obowiązujący przepis art. 151 § 1 Kodeksu spółek handlowych (dalej: k.s.h.)¹ zezwala wprost na tworzenie i funkcjonowanie jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, z tym istotnym zastrzeżeniem, że wyłącznym udziałowcem takiej spółki nie może być inna jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 151 § 2 k.s.h.). Ustawową definicję spółki jednoosobowej zawiera art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h. W brzmieniu tego przepisu jest to spółka kapitałowa, w której wszystkie udziały należą do jednego wspólnika². Do utworzenia takiego podmiotu może dojść w sposób pierwotny, czyli już na etapie aktu założycielskiego, albo wtórny — w wyniku skupienia całego kapitału w rękach jedynego udziałowca (np. sprzedaż udziałów), przy czym zgodnie z art. 16 k.s.h. w sposób wtórny spółka taka powstać może wyłącznie po dokonaniu jej wpisu do rejestru przedsiębiorców.

Doktryna określa spółkę jednoosobową jako „atypową” z uwagi na odmienności różniące ją od klasycznego modelu, charakteryzującego się wielością

¹ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. — Kodeks spółek handlowych (Dz. U. 2013 poz. 1030 t.j.).

² W doktrynie wyróżnia się także tzw. spółki figuranckie (gdzie jeden z założycieli służy tylko do zawiązania spółki) oraz spółki pozorne (w których funkcjonuje co prawda kilka osób, ale występuje dominacja kapitału jednej osoby). A. Kidyba, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2013, t. 1, s. 614.

wspólników³. Odrębności te ujawniają się już w samym akcie założycielskim, będącym niejako substytutem umowy spółki (art. 4 § 2 k.s.h.). Jako jednostronna czynność prawna stanowi on odejście od koncepcji kontraktowej, mającej wyraz w umowie wspólników, zgodnie wyrażających zamiar współdziałania w dążeniu do osiągnięcia wspólnego celu (*affectio societatis*), o którym mowa w art. 3 k.s.h. Okazuje się, że powstanie spółki wcale nie musi być konsekwencją woli współdziałania w określonym celu przez co najmniej dwóch wspólników⁴.

Choć występowanie w spółce tylko jednego udziałowca nie przesądza o konieczności powołania monokratycznego zarządu, praktyka pokazuje, że jednoosobowe spółki kierowane są częstokroć jednoosobowo przez prezesa zarządu w osobie jedynego wspólnika, uzyskującego w ten sposób pełnię kontroli nad spółką. Powoływanie w tak uformowanych spółkach fakultatywnych organów kontrolnych należy do rzadkości⁵, przez co spółka jest pozbawiona realnej kontroli wewnętrznej. Artykuł 201 § 2 k.s.h. dopuszcza wprost funkcjonowanie zarządu jednoosobowego, a art. 201 § 3 k.s.h. nie stoi na przeszkodzie temu, by skład takiego zarządu tworzył jedyny wspólnik, o ile akt założycielski tego nie wyklucza⁶. W takiej sytuacji można mówić o tożsamości personalnej pomiędzy jedynym wspólnikiem a członkiem jednoosobowego zarządu⁷. Co prawda możliwa jest także sytuacja, w której jedyny wspólnik wchodzi w skład zarządu kolegialnego lub pozostaje poza zarządem, ten ostatni wariant jest jednak wyjątkowo mało prawdopodobny.

Spółka o tak ukształtowanej strukturze z powodzeniem może stać się doskonałą alternatywą dla jednoosobowej działalności gospodarczej, podejmowanej na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej⁸, wydatnie ograniczając przy tym odpowiedzialność właściciela za zobowiązania gospodarcze kierowanego przez niego podmiotu. Krytycy takiego rozwiązania podnoszą zarzut, iż spółki łączące w osobie prezesa zarządu element kapitałowy z elementem osobowym, stanowią zaprzeczenie idei spółek kapitałowych, których istotą

³ Zob. cechy charakterystyczne spółki jednoosobowej. *Ibidem*, s. 621 oraz J. Modrzejewski, C. Wiśniewski [w:] *Prawo handlowe*, red. J. Okolski, M. Modrzejewska, Warszawa 2012, s. 229–233.

⁴ K. Kopaczynska-Pieczniak [w:] *Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*, red. A. Kidyba, Warszawa 2013, s. 324–325.

⁵ W sytuacji skupienia całego kapitału w rękach jedynego wspólnika i wykonywania przez niego funkcji zgromadzenia wspólników (art. 156 k.s.h.) funkcjonowanie jakiegokolwiek organu kontrolnego, a nawet samego zgromadzenia ma charakter czysto formalny. Podobnie J. Modrzejewski, C. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 230–231.

⁶ A. Kidyba, *Kodeks...*, t. 1, s. 876.

⁷ Jeżeli wspólnikiem spółki jednoosobowej jest osoba prawna lub handlowa spółka osobowa, to w kontekście art. 18 § 1 k.s.h. problem tożsamości personalnej nie występuje. Członkiem zarządu może być wyłącznie osoba fizyczna, nigdy zaś jednostka organizacyjna będąca wspólnikiem spółki. Częstokroć jednak do zarządu spółki delegowani są członkowie zarządu spółki będącej wspólnikiem, co może decydować o powstaniu zależności między tymi spółkami (np. art. 4 § 1 pkt 4 lit. d k.s.h.).

⁸ Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. 2013 poz. 672, t.j.).

powinno być oddzielenie kompleksu uprawnień właścicielskich (sfera inwestorska) od kompetencji menedżerskich i powierzenie tych ostatnich czynnikowi fachowemu.

W myśl art. 201 § 1 k.s.h. do kompetencji zarządu należy prowadzenie spraw spółki (sfera wewnętrzna) oraz jej reprezentacja (sfera zewnętrzna). Podejmowanie decyzji w sferze wewnętrznej w przypadku zarządu jednoosobowego nie wywołuje problemów interpretacyjnych; przeciwnie — pozwala uniknąć różnicy zdań, jaka często pojawia się w zarządach kolegialnych. Brak także kontrowersji co do działania w sferze zewnętrznej, gdy czynności dokonywane są przez spółkę z osobą trzecią. Problem pojawia się wówczas, gdy jedyny wspólnik, a zarazem prezes jednoosobowego zarządu dokonuje tzw. czynności „z samym sobą”. Co prawda, zgodnie z literą prawa stronami takiej czynności prawnej są dwa podmioty, tj. spółka oraz jej jedyny wspólnik, piastujący funkcję prezesa zarządu, *de facto* po obu stronach działa jednak ta sama osoba fizyczna, co wobec braku organu kontroli wewnętrznej może rodzić pokusę dokonania czynności godzącej w interes spółki. Na tej płaszczyźnie, wokół zasad funkcjonowania jednoosobowego zarządu, mnożą się różne niejasności i problemy interpretacyjne, których duża część dotyczy tak fundamentalnej czynności jak powołanie i zatrudnienie prezesa zarządu w jego własnej spółce. Rozstrzygnięcie tej kwestii jest nader ważne, gdyż rzutuje na uprawnienia i obowiązki prezesa w sferze zabezpieczenia społecznego.

Powołanie jedynego wspólnika w skład jednoosobowego zarządu

Powołanie jest zdarzeniem prawnym prowadzącym do nawiązania stosunku organizacyjnego (wewnętrznego) pomiędzy spółką a osobą fizyczną. Stanowi ono umocowanie do pełnienia określonej funkcji w zarządzie tej spółki (mandat)⁹. Do wyjaśnienia pozostaje jeszcze kwestia kwalifikacji samej czynności powołania. Powołanie następuje mocą uchwały wspólników, która jest jednostronną czynnością prawną spółki¹⁰ (art. 201 § 4 k.s.h.). W kontekście art. 156 k.s.h. *prima facie* może się wydawać, że w jednoosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością uchwała jest powzięta przez jedynego wspólnika¹¹. Jednak mimo występują-

⁹ M. Czeredys-Wójtowicz, *Zarząd w spółce kapitałowej*, [w:] A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, A. Kowalski, *Formy zatrudniania zarządu spółki kapitałowej*, Warszawa 2010, s. 19.

¹⁰ Odrębnym zagadnieniem jest wymóg uzyskania zgody powołanego i współdziałania z nim w procesie powoływania. Aby więc nabrała charakteru wzajemnie zobowiązującego, niezbędna jest jej akceptacja przez osobę powoływaną na członka zarządu. *Ibidem*, s. 19.

¹¹ Skuteczność tej uchwały nie zależy od wpisu do rejestru handlowego. Zob. wyrok Sądu Najwyższego (dalej: SN) z dnia 5 grudnia 2002 r. (I PKN 619/01, OSNP 2004/11/191). A. Kidyba, *Kodeks...*, t. 1, s. 883.

cej tożsamości personalnej, to jednak nie osoba fizyczna (jedyne współnik), lecz organ spółki (zgromadzenie współników) powołuje członka zarządu. Nie ma więc znaczenia, że obowiązki organu dokonującego powołania wypełnia jedyny współnik. Art. 156 k.s.h. nie oznacza wcale, że współnik przejmuje rolę zgromadzenia współników. Nie zastępuje on tego organu, lecz wykonuje jedynie jego uprawnienia. Wykonywanie tych uprawnień wiąże się z prawami współnika, które posiada on w spółce i może realizować na zgromadzeniu współników. Organ nadal więc istnieje, a współnik wykonuje jedynie jego zadania¹².

W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością problem powoływania samego siebie na stanowisko prezesa zarządu może występować zarówno na etapie spółki w organizacji (art. 161 § 1 i 2 k.s.h.), jak i w spółce wpisanej już do rejestru. W pierwszym przypadku może to być zarówno zarząd powoływany w spółce po raz pierwszy, jak również zarząd kolejny. Nie można wykluczyć zmiany zarządu już na tak wczesnym etapie funkcjonowania spółki¹³. W drugim przypadku, a więc po dokonaniu rejestracji spółki, może to być wyłącznie wynik zmian personalnych.

Powołanie zarządu jest warunkiem rejestracji spółki. Pierwszy zarząd musi zatem powstać przed zgłoszeniem spółki do rejestru przedsiębiorców. Akt powołania pierwszego zarządu może przyjąć dwojaką postać – być częścią aktu założycielskiego spółki, sporządzonego zgodnie z art. 157 § 2 k.s.h. w formie notarialnej¹⁴, bądź też może przybrać formę odrębnego dokumentu, sporządzonego jednocześnie (równolegle) z aktem założycielskim spółki, albo w terminie późniejszym. Ze względów praktycznych wskazana jest separacja tych czynności¹⁵. Powstaje pytanie o formę, jaką powinien przybrać odrębny dokument, na mocy którego powoływany jest zarząd spółki w organizacji. Wobec braku szczególnej regulacji tej materii w odniesieniu do spółki w organizacji, zastosowanie znajdzie art. 11 § 2 k.s.h., który nakazuje w takiej sytuacji odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących spółki figurującej w rejestrze¹⁶. Odpowiedź zawarto w art. 248 § 1 k.s.h., zgodnie z którym wymagana jest zwykła forma pisemna.

W spółkach jednoosobowych, gdzie uchwała organu złożonego z jednego współnika powołującego się na stanowisko prezesa zarządu z pozoru wypełnia wszelkie znamiona czynności „z samym sobą”, można odnieść wrażenie, że zastosowanie będzie miał art. 210 § 2 k.s.h. W tym wypadku wykluczone jest jednak

¹² *Ibidem*, s. 635 i n. Zob. także E. Marszałkowska-Krześ, P. Machnikowski, *Uchwała jedynego współnika a art. 173 k.s.h.*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2002, nr 6, s. 36 oraz A. Karolak, *Składanie oświadczeń woli w spółce z o.o. przez jedynego współnika*, „Prawo Spółek” 2003, nr 7–8, s. 49.

¹³ Na przykład z zarządu wieloosobowego na jednoosobowy, piastowany przez jedynego współnika lub z jednoosobowego piastowanego przez osobę niebędącą współnikiem na jednoosobowy tożsamy z jedynym udziałowcem.

¹⁴ Wymóg ten nie dotyczy spółki formularzowej (art. 157¹ § 2 i 3 k.s.h.).

¹⁵ Zmiana zarządu powołanego uprzednio w akcie założycielskim wymagałaby dokonania zmiany w tym akcie.

¹⁶ Tak samo S. Sołtyński (red.), *Prawo spółek kapitałowych*, Warszawa 2010, t. 17A, s. 168.

kierowanie się jego treścią, dotyczy on bowiem relacji między spółką reprezentowaną przez zarząd a jedynym wspólnikiem, będącym jednocześnie członkiem jednoosobowego zarządu. Nie ma on więc zastosowania do relacji wspólnika ze spółką, w której zarząd jeszcze nie został powołany. Zastosowania nie znajdzie też art. 173 § 1 k.s.h. Do skutecznego złożenia oświadczenia woli jedynego wspólnika wobec spółki wymaga on formy pisemnej *ad solemnitatem*, bez względu na to, czy jest to czynność zwykłego zarządu, czy przekracza ten zakres. W tym przypadku także ulec można wrażeniu, że skoro jedyny wspólnik mocą art. 156 k.s.h. wykonuje zadania zgromadzenia, to akt powołania jest w istocie oświadczeniem woli wspólnika złożonym spółce. Wbrew temu wrażeniu, powołanie następuje jednak w drodze uchwały, która w żadnym razie nie może być traktowana jako oświadczenie woli składane spółce przez jedynego wspólnika. Podjęcie uchwały przez zgromadzenie wspólników jest działaniem organu spółki¹⁷. Stanowi to więc przejaw woli, spółki, a nie jej jedynego wspólnika. Można co najwyżej rzec, że wspólnik składa oświadczenie woli działając wewnątrz tego organu, jako jego członek. Nie ma przy tym znaczenia, że jest jedynym członkiem tego organu¹⁸.

Art. 201 § 4 k.s.h. *in fine* daje możliwość przyjęcia innej procedury powoływania zarządu. Akt założycielski może odbierać tę ustawową kompetencję zgromadzeniu wspólników i przyznać ją na przykład jednemu wspólnikowi. Wówczas powołanie zarządu przez wspólnika będzie kwalifikowane jako złożenie oświadczenia woli spółce, do którego zastosowanie będzie miał art. 173 § 1 k.s.h.¹⁹

Zatrudnienia członka jednoosobowego zarządu

W wyroku z dnia 28 lipca 1999 r. (I PKN 171/99, OSNP 2000/21/785) SN, rozpatrując przypadek spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie nieobowiązującego już Kodeksu handlowego (dalej: k.h.)²⁰ uznał, że powołanie członka zarządu spółki nie zawsze oznacza nawiązanie stosunku pracy w drodze powołania w rozumieniu art. 68 Kodeksu pracy (dalej: k.p.)²¹, lecz może być tylko powierzeniem funkcji organu spółki, dodając, że jeżeli z członkiem zarządu nie zosta-

¹⁷ Uchwały wspólników co do zasady powinny zapadać na zgromadzeniu wspólników (art. 227 § 1 k.s.h.), w spółce jednoosobowej w zasadzie w każdym przypadku zastosowanie znajdzie jednak art. 240 k.s.h., pozwalający na powzięcie uchwały mimo braku formalnego zwołania zgromadzenia. Powołanie zarządu wymaga uchwały, niekoniecznie podjętej podczas zwołanego zgromadzenia wspólników. K. Kopczyńska-Pieczniak, *op. cit.*, s. 525.

¹⁸ Więcej M. Borkowski, *Reprezentacja spółki z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 2009, s. 371–376.

¹⁹ M. Czeredys-Wójtowicz, *Zarząd...*, s. 20.

²⁰ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. — Kodeks handlowy (Dz. U. z 1934 r., Nr 57 poz. 502 z późn. zm.), uchylone dnia 1 stycznia 2001 r.

²¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21 poz. 94, z późn. zm.).

ła zawarta umowa o pracę lub inna umowa, obowiązek wykonywania czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki może wynikać bezpośrednio z art. 201 § 2 k.h.²² Aby odpowiedzieć na pytanie, czy ma to odniesienie także do sytuacji tożsamości personalnej członka jednoosobowego zarządu spółki z jedynym współnikiem spółki, należy dokonać krótkiej analizy prawnej możliwości nawiązania przez niego pracowniczego i niepracowniczego stosunku zatrudnienia.

Stosunki niepracownicze

Akt powołania w skład zarządu spółki generuje jedynie stosunek członkostwa w zarządzie, przysługując uprawnienia w zakresie prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji²³. Błędem jest często spotykane utożsamianie powołania członka zarządu z jego zatrudnieniem. Następstwem nawiązanego w ten sposób stosunku organizacyjnego może być (lecz nie musi) nawiązanie stosunku pochodnego wobec aktu powołania, mającego charakter zobowiązaniowy. Przykładem takiego stosunku może być umowa zlecenie²⁴. Kodeks cywilny (dalej: k.c.)²⁵ zezwala także na zawieranie umów nienazwanych o świadczenie usług, zbliżonych w swej istocie do zlecenia (umowa o zarządzanie, kontrakt menedżerski²⁶). Do tego typu umów, zawieranych na podstawie swobody kontraktowej (art. 353¹ k.c.), stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.).

Od woli organu powołującego zależy więc czy stosunek organizacyjny, związany w drodze aktu powołania będzie wyłączną podstawą wykonywania obowiązków członka zarządu, a także czy członek zarządu będzie otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie. Celem nawiązania wtórnego stosunku obligacyjnego jest zaś zazwyczaj ustalenie wynagrodzenia oraz doprecyzowanie praw i obowiązków stron²⁷, a także ustanowienie tytułu ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

Członek zarządu zatem może wykonywać swoją funkcję bądź wyłącznie na podstawie aktu powołania, bądź na podstawie dodatkowej umowy, zawartej w terminie późniejszym (w odrębnym dokumencie). Tak zawarta umowa cywilnoprawna jest stosunkiem prawnym łączącym spółkę z osobą fizyczną, powołaną już wcześniej do pełnienia funkcji organu. W tej sytuacji, a więc po ukonstytu-

²² Wyrok został wydany przed wejściem w życie k.s.h., co nie deprecjonuje orzeczenia. Art. 201 § 2 k.h., na który powołał się SN stanowił, że „każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki”.

²³ K. Kopaczyńska-Pieczniak, *op. cit.*, s. 529.

²⁴ Umowa zlecenie nie jest w tym przypadku rozumiana *sensu stricto*, lecz jako umowa o świadczenie usług. M. Czeredys-Wójtowicz, *Zatrudnianie członków zarządu na podstawie umowy cywilnoprawnej* [w:] A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, *op. cit.*, s. 67.

²⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny (Dz. U. 2014 poz. 121, t.j.).

²⁶ Istotę kontraktu menedżerskiego najlepiej oddaje treść wyroku SN z dnia 4 kwietnia 2002 r. (I PKN 776/00, OSNP 2004/6/94).

²⁷ Zob. na ten temat A. Kidyba, *Kodeks...*, t. 1, s. 877 oraz K. Kopaczyńska-Pieczniak, *op. cit.*, s. 530–531.

owaniu się już jednoosobowego zarządu, zastosowanie bez wątpienia znajdzie art. 210 § 2 k.s.h., który stanowi, że w przypadku, gdy jedyny wspólnik jednoosobowej spółki jest zarazem jedynym członkiem zarządu, do ważności czynności prawnej dokonywanej między tym wspólnikiem a reprezentowaną przez niego spółką wymagana jest forma aktu notarialnego²⁸. Niespełnienie tego wymagania zamyka drogę do dokonania ważnej czynności prawnej między spółką a jedynym wspólnikiem, piastującym funkcję jednoosobowego zarządu (art. 73 § 2 k.c.). I choć z prawnego punktu widzenia umowę zawierają ze sobą dwa odrębne podmioty (spółka jako osoba prawna z osobą fizyczną), to w rzeczywistości mamy tu do czynienia z typową czynnością „z samym sobą”.

Art. 210 § 2 k.s.h. stanowi ponadto, że wypis aktu notarialnego jest przez notariusza przesyłany do sądu rejestrowego. Wypis ten zawiera między innymi informację o wysokości wynagrodzenia prezesa zarządu, które wynika z umowy zawartej przez niego ze spółką. W myśl art. 9 ust. 2 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym²⁹ wypis taki składany jest do akt rejestrowych. Z kolei art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy nadaje rejestrowi status jawności, a więc dostępności dla osób trzecich. Dochodzi tu niewątpliwie do naruszenia dóbr osobistych prezesa zarządu, który jest tym samym pozbawiony możliwości utrzymania w tajemnicy wysokości swojego uposażenia. *De lege ferenda* należałoby podjąć działania legislacyjne mające na celu wyłączenie spod jawności danych, których ujawnienie może być interpretowane jako naruszenie gwarancji przyznanych w art. 23 k.c.³⁰ Ponadto, wynagrodzenie prezesa jest często pochodną kondycji finansowej spółki. Jego ujawnienie może więc pośrednio godzić także w jej interes (naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa).

²⁸ Art. 5 ust. 1 Dwunastej Dyrektywy Rady z dnia 21 grudnia 1989 r. dotyczącej jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (D.Urz. WE L 395 z 30.12.1989, s. 40–42) wprowadził przy dokonywaniu takich czynności prawnych jedynie wymóg zachowania formy pisemnej (aktualnie art. 5 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/102/WE z dnia 16 września 2009 r. w sprawie prawa spółek, dot. jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, Dz. Urz. UE L 258 z dnia 1 października 2009 r., s. 20). Zgodnie z art. 5 ust. 2 cyt. Dyrektywy wymóg ten dotyczy czynności przekraczających zwykły zarząd. Nie musi natomiast dotyczyć czynności bieżących. Decyzję w tej kwestii pozostawiono do uznania państw członkowskich. Zob. także K. Kopaczyńska-Pieczniak, *op. cit.*, s. 587. Art. 210 § 2 k.s.h. nie tylko spełnia tę dyrektywę, ale idzie o wiele dalej, ustanawiając wymóg aktu notarialnego i przesyłania jego odpisu do akt rejestrowych. Przepis art. 210 § 2 k.s.h. nie ma zastosowania, gdy spółka jest jednoosobowa, ale zarząd jest wieloosobowy, nawet gdy w jego skład wchodzi jedyny wspólnik. A. Kidyba, *Atypowe spółki handlowe: uwagi de lege lata i de lege ferenda*, Kraków 2006, s. 65–66.

²⁹ Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2013 poz. 1203, z późn. zm.).

³⁰ Gdyby zgodnie z dawnym zmienionym już orzecnictwem przyjąć dopuszczalność nawiązania stosunku pracy, można by dopatrzeć się także pewnej niekonsekwencji ustawodawcy w ochronie interesów pracodawcy. Jawność rejestru nie pozwalałaby prezesowi w pełni wywiązać się z obowiązku zachowania tajemnicy, jaki nakłada na niego art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Zupełnie inaczej dopuszczalność zawarcia umowy wygląda w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji. Zgodnie z art. 161 § 2 k.s.h. spółka w tej fazie może być reprezentowana albo przez zarząd, albo przez pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników (alternatywa rozłączna). Zarząd i pełnomocnik nie mogą więc istnieć jednocześnie³¹, gdyż mogłoby to prowadzić do powstania swoistej konkurencji przy dokonywaniu czynności związanych z reprezentacją. W myśl art. 162 k.s.h. jedyny wspólnik nie ma jednak prawa do reprezentowania spółki w organizacji, za wyjątkiem zgłoszenia jej do rejestru. Wydaje się, zakaz ten rozciąga się także na sytuację, w której jedyny wspólnik zostanie powołany w skład jednoosobowego zarządu. Tak powołany członek zarządu nie będzie zatem mógł zawrzeć „sam ze sobą” umowy o zarządzanie z zastosowaniem art. 210 § 2 k.s.h. Poprzedzenie powołania zarządu udzieleniem osobie trzeciej pełnomocnictwa do reprezentacji także nie stanowi wyjścia z tej sytuacji, nie ma bowiem możliwości zawarcia umowy o zarządzanie z „kandydatem” na członka przyszłego, nieistniejącego jeszcze zarządu. Zawarcie umowy będzie więc możliwe dopiero po uzyskaniu przez spółkę osobowości prawnej.

Stosunki pracownicze

Inny problem wyłania się, gdy świadczenie pracy przez prezesa zarządu na rzecz jego własnej spółki podda się analizie z punktu widzenia przepisów prawa pracy. Powołanie jest przez doktrynę uznawane za jedną z pozaumownych podstaw nawiązania stosunku pracy. W myśl art. 68 § 1 k.p. stosunek pracy na podstawie powołania jest nawiązywany w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Pobieżna analiza tej regulacji mogłaby prowadzić do wniosku, że taki przypadek wynika wprost z art. 201 § 4 k.s.h. Nie jest to jednak właściwy wniosek. Powołanie członka zarządu nie generuje żadnego pochodnego stosunku prawnego, a jedynie wewnętrzny stosunek organizacyjny pomiędzy spółką a członkiem zarządu. Powołanie nie czyni więc z członka zarządu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Do nawiązania stosunku pracy konieczne byłoby zatem zawarcie umowy o pracę. Aktualne orzecznictwo wyklucza jednak taką możliwość.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 11 maja 2009 r. (I UK 15/09, LEX nr 512998) potwierdził co prawda, że członek zarządu spółki kapitałowej może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub na podstawie stosunku cywilnoprawnego, o ile jednak pełnienie funkcji przez jedynego wspólnika w jednoosobowym zarządzie na podstawie umowy cywilnoprawnej nie wywołuje dyskusji, o tyle wokół

³¹ Reprezentowanie spółki w organizacji przez pełnomocnika jest możliwe tylko do czasu ustanowienia zarządu. Pełnomocnik nie może zgłosić zawiązania spółki do sądu rejestrowego, gdyż ta kompetencja przypisana jest zarządowi (art. 164 § 1 k.s.h.). Na etapie spółki w organizacji nie można ustanowić prokurenta (109¹ § 1 k.c.).

umów o pracę narosło wiele kontrowersji. Wynikają one z faktu krzyżowania się ról przełożonego i podwładnego w jednej osobie.

Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego osobą prawną dokonuje w myśl art. 3¹ k.p. osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Co do zasady, w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, organem tym jest zarząd, o czym decyduje art. 201 § 1 k.s.h. Każdy stosunek pracy charakteryzuje się występowaniem dwóch stron: pracodawcy oraz pracownika. Definicja ustawową obu tych podmiotów znajduje się w art. 2 i 3 k.p. Odnosząc się do rozpatrywanego przypadku, pracownikiem jest osoba fizyczna (prezes zarządu), pracodawcą zaś osoba prawna (spółka), która zatrudnia prezesa, a zarazem jest przez niego reprezentowana i kierowana.

Treścią pracy, jako stosunku dwustronnie zobowiązującego, jest podporządkowanie, wynikające z korelacji praw i obowiązków obu stron, stanowiące konstytutywny element stosunku pracy³². Znajduje ono wyraz w świadczeniu pracy przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (art. 22 § 1 k.p.), a także w obowiązku pracownika stosowania się do poleceń przełożonego (art. 100 § 1 k.p.). Cecha ta odróżnia stosunek pracy od cywilnoprawnych, niepracowniczych stosunków zatrudnienia, takich jakna przykład zlecenie³³, czy kontrakt menedżerski. W stosunku pracy pracodawca jest uprawniony do wyznaczenia odpowiedniego zachowania pracownika w zakresie świadczenia pracy³⁴. Należy się zastanowić, czy w omawianym przypadku rzeczywiście spełniony będzie warunek w postaci istnienia podporządkowania. Odpowiedź musi być negatywna. W roli pracodawcy stoi co prawda osoba prawna, lecz polecenia pracownikowi wydaje w jej imieniu osoba fizyczna (prezes zarządu). Wydawanie poleceń sobie samemu, wykonywanie ich i rozliczanie się z powierzonych zadań przed samym sobą trudno uznać za spełnienie przesłanki podporządkowania. W tym przypadku zatem nie występuje konstytutywny element stosunku pracy, a to z kolei może wskazywać na pozorną zawartą stosunku prawnego, skutkującą jego nieważnością (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2006 r. (I PK 113/06, Pr. Pracy 2007/1/35), wskazując podporządkowanie jako jedną z konstytutywnych cech stosunku pracy, odróż-

³² Zob. na temat konstytutywnych elementów stosunku pracy wyrok SN z dnia 23 października 2003 (I PK 113/06, PP 2007/1/35).

³³ Z. Kubot, *Stosunek pracy* [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2010, s. 74. Pozorne podobieństwa mogą występować na gruncie art. 737 k.c., który przyznaje dającemu zlecenie uprawnienie do wskazania sposobu wykonania zlecenia. Przyjmujący zlecenie winien stosować się do wiążących go wskazówek. Nie można tu jednak mówić o wykonywaniu świadczeniu pod kierownictwem zleceniodawcy. Zob. Z. Radwański, J. Panowicz-Lipska, *Zobowiązania — część szczegółowa*, Warszawa 2010, s. 170.

³⁴ Zob. szerzej Z. Kubot, *Stosunek...*, s. 77–78. Autor dokonuje trafnego rozróżnienia pojęcia „kierownictwa pracodawcy” na gruncie prawa pracy i „kierownictwa” w rozumieniu nauki o organizacji i zarządzaniu, wskazując, iż pojęcia te nie są tożsame.

niającą go od innych stosunków prawnych i dodając, że cecha ta nie występuje w stosunku prawnym nawiązanym przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, utworzoną przez osobę fizyczną, ze współnikiem będącym jednocześnie jej jednoosobowym zarządem³⁵. W wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r. (II UK 357/09, LEX nr 583813) SN wyraził pogląd, że stosunek pracy współnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce.

Panaceum na przedstawiony wyżej problem mogłoby być podporządkowanie się przez prezesa innemu zatrudnionemu pracownikowi, wykonującemu w spółce funkcje kierownicze. W tej kwestii stanowisko zajął SN, uznając w wyroku z 12 maja 2000 r. (II UKN 546/99, LEX 161342), że jedyny współnik mógłby wprawdzie zostać pracownikiem swej jednoosobowej spółki, lecz musiałby oddzielić funkcję właściciela kapitału od funkcji zarządcy i prowadzenie spraw spółki powierzyć osobie trzeciej, będącej najemnym menedżerem³⁶. Ocena stosunku pracy pod kątem jego ewentualnej pozorności nie powinna zatem wynikać z założenia apriorycznego, lecz być każdorazowo rezultatem dogłębnej analizy struktury organizacyjnej spółki.

Także i to rozwiązanie mogłoby się okazać niewystarczające, gdyby przyjąć, że oprócz braku podporządkowania, w istocie nie zachodzi jeszcze jedna przesłanka stosunku pracy, a mianowicie odpłatności za pracę. W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I UK 8/11, OSN 2012/17-18/225) SN podzielił pogląd doktryny, że w sytuacji omawianej tożsamości personalnej dochodzi do przesunięcia majątkowego wyłącznie w ramach majątku samego współnika³⁷, dodając, iż formalne kryteria własności nie mają w istocie znaczenia.

Nasuwa się wniosek, że choć na gruncie prawa spółek stosunek pracy między jednoosobową spółką a członkiem jej jednoosobowego zarządu jest dopuszczalny, to taką możliwość definitywnie wykluczają przepisy prawa pracy, uznając, że umowa między tymi podmiotami wykreuje stosunek prawny nieposiadający wszystkich konstytutywnych cech stosunku pracy, co nie pozwala na traktowanie prezesa zarządu jako pracownika. Nie zmienia tego fakt, z formalnego punktu widzenia wcale nie dochodzi do tożsamości pracownika i pracodawcy. Pracodawcą jest przecież osoba prawna, a pracownikiem osoba fizyczna. Niewątpliwie widać tu rozdzwiek pomiędzy prawem spółek a prawem pracy. Nie ulega wątpliwości,

³⁵ Zob. także o nieważności umów o pracę A. Kidyba, *Atypowe...*, s. 66–67.

³⁶ Sytuacja taka jest jednak mało prawdopodobna, chyba że współnik zdecyduje się zostać pracownikiem wykonawczym i powierzy sprawy zarządu innej osobie.

³⁷ Z. Hajn, *Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 195. Takie wnioskowanie wydaje się zbyt daleko idące, gdyż zrównuje (przynajmniej na płaszczyźnie rozliczeń finansowych między spółką a współnikiem) jednoosobową spółkę kapitałową z jednoosobową działalnością prowadzoną przez osobę fizyczną, podważając tym samym sens istnienia regulacji zezwalającej na tworzenie takich podmiotów (art. 151 § 1 k.s.h.).

że w kwestii regulacji stosunku pracy pierwszeństwo należy przyznać Kodeksowi pracy, gdyż to jemu w art. 1 k.p. ustawodawca przyznał kompetencję do określania praw i obowiązków pracowników i pracodawców. Bez wątpienia wszelkie kolizje w tej materii należy więc rozstrzygać na korzyść reguł zawartych w k.p.

Można zasugerować, że najprostszym rozwiązaniem możliwym do zastosowania w tej sytuacji jest zawarcie umowy cywilnoprawnej, której istota polega na daleko idącej autonomii stron i braku wymagań co do podporządkowania (np. kontrakt menedżerski)³⁸.

Na uwagę zasługuje jednak jeszcze inne rozwiązanie. Wobec braku podporządkowania służbowego umowa o pracę może zostać uznana za umowę o świadczenie usług, bez względu na nadaną jej nazwę. Wówczas nie byłaby ona nieważna, lecz odmiennie kwalifikowana (konwersja czynności prawnej)³⁹. Ponadto, niektórzy autorzy uznają, że wymóg podporządkowania nie zawsze jest w stosunku pracy bezwzględnie wymagany. Co więcej, nie dotyczy on wielu osób kierujących zakładami pracy, którzy stoją na czele struktury organizacyjnej i nie podlegają kierownictwu innych osób. Zarządzają oni w istocie własnym pracodawcą. W tej sprawie wypowiedział się SN w wyroku z dnia 7 września 1999 r. (I PKN 277/99, OSNP 2001/1/18), w którym przyjął, że podporządkowanie może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast w kwestii sposobu ich realizacji pracownikowi może przysługiwać pewien zakres swobody⁴⁰.

Można też kwestionować sam fakt występowania kolizji roli pracodawcy z rolą pracownika. Skoro stronami umowy o pracę są spółka, będąca osobą prawną, i jej prezes, jako osoba fizyczna, to trudno bez oporu uznać, że dochodzi tu do tożsamości personalnej⁴¹.

Uznanie umowy o pracę za nieważną ma istotne znaczenie także w świetle prawa podatkowego. Daje bowiem podstawę uznania, że wypłacone pracownikowi wynagrodzenie nie stanowi dla spółki kosztu uzyskania przychodu. Taka interpretacja, zdaniem niektórych autorów, nie zasługuje na aprobatę. Można przecież powołać członka zarządu pełniącego swe funkcje za wynagrodzeniem, nie na-

³⁸ W następstwie nawiązania kontraktu menedżerskiego członek zarządu nie przejmuje zarządzania we własnym imieniu i na własny rachunek, lecz zarządza spółką w ramach członkostwa w zarządzie. Zob. więcej Z. Kubot, *Kwalifikacje prawne kontraktów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 2, s. 2. Kontrakt menedżerski zawierany pomiędzy spółką a członkiem zarządu, będącym przedsiębiorcą, decyduje o zakwalifikowaniu takiej umowy jako umowy handlowej (profesjonalny obrót gospodarczy). Więcej A. Kidyba, *Kodeks...*, t. 1, s. 877–878.

³⁹ Z. Radwański zaleca zamiast konwersji, posługiwanie się koncepcją wykładni oświadczeń woli. Z. Radwański, *Prawo cywilne — część ogólna*, Warszawa 2007, s. 340.

⁴⁰ Zob. także wyrok SN z dnia 16 grudnia 1998 r. (II UKN 394/08, OSNP 2000/4/159), w którym SN zajął się relacją pojęcia świadczenia pracy „pod kierownictwem” i pojęcia „stosowania się do poleceń”.

⁴¹ Zob. na ten temat M. Rodzyńkiewicz, *Kodeks handlowy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 391; K. Kopaczynska-Pieczniak, *op. cit.*, s. 587–588.

wiążąc z nim żadnego pochodnego (ani cywilnoprawnego, ani pracowniczego) stosunku prawnego⁴².

Przedstawione tu rozważania nie dotyczą oczywiście sytuacji zatrudnienia niezwiązanego z pełnieniem funkcji w zarządzie; wówczas prawo pracy nie będzie stanowiło żadnych barier, gdyż nie dojdzie do krzyżowania się roli przełożonego i zarazem podwładnego w jednej osobie.

Na zakończenie rozważań o nawiązywaniu stosunku pracy przez członka zarządu należy jeszcze wspomnieć o spotykanym niekiedy udziale pełnomocnika, umocowanego do zawarcia umowy o pracę w imieniu spółki lub w imieniu członka zarządu. Taki rodzaj reprezentacji nie zmienia faktu, że czynność ta jest nadal czynnością prawną „z sobą samym”, a tym bardziej nie niweluje braku konstrukcyjnej cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy⁴³.

Tytuł ubezpieczenia społecznego

Nie wnikając w szczegółową tematykę prawa ubezpieczeń społecznych, gwoli rzetelności krótkiego rozważenia wymaga problem powstania tytułu do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, będącego konsekwencją nawiązania stosunku zatrudnienia. Jeżeli przyjąć za aktualnym orzecznictwem, że jedyny wspólnik nie może skutecznie nawiązać z własną spółką stosunku pracy, by na jego podstawie pełnić funkcję prezesa zarządu, nie może on także podlegać na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: u.s.u.s.)⁴⁴ obowiązkowemu, pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. W wyroku z dnia 28 lutego 2001 r. (II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496) SN rozważał niekorzystne dla pracownika konsekwencje, jakie pozorność zatrudnienia niesie w sferze ubezpieczenia społecznego, uznając zamiar nawiązania stosunku ubez-

⁴² K. Kopaczyńska-Pieczniak, *op. cit.*, s. 587–588.

⁴³ W wyroku SN z dnia 17 grudnia 1996 r. (II UKN 37/96, OSN 1997/17/320) uznano za nieważną umowę o pracę zawartą w imieniu jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z jej prezesem, przez pełnomocnika, któremu prezes, jako jedyny wspólnik, udzielił pełnomocnictwa do jej zawarcia. Z kolei w wyroku SN z dnia 7 kwietnia 2010 r. (II UK 177/09, LEX nr 599767) uznano za nieważną umowę zawartą przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, za którą działał pełnomocnik ustanowiony w tym celu przez tegoż wspólnika, występującego w charakterze zgromadzenia wspólników. Podobne zdanie wyraził SN w wyroku z dnia 5 lutego 1997 r. (II UKN 86/96, OSN 1997/20/404) mimo, iż zarząd w tym przypadku stanowiły dwie osoby (małżonkowie). Zob. A. Kidyba, *Kodeks...*, t. 1, s. 958. Powołanie pełnomocnika w tym aspekcie wydaje się nie mieć znaczenia. W myśl teorii reprezentacji przedstawiciel objawia własną wolę, lecz w imieniu i ze skutkiem prawnym dla reprezentowanego: *Kodeks spółek handlowych po dziesięciu latach*, red. J. Frąckowiak, Wrocław 2013, s. 531–532. Szerzej o reprezentacji stron przy dokonywaniu czynności prawnej w przypadku objętym hipotezą art. 210 § 2 k.s.h. M. Rodzyńkiewicz, *op. cit.*, s. 389.

⁴⁴ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2013 poz. 1442, t.j.).

pieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę za fikcyjne zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego⁴⁵. W wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I UK 8/11, OSNP 2012/17-18/225) SN stwierdził, że jedyny lub „niemal jedyny” wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (a więc także udziałowiec większościowy), nie może jednocześnie podlegać pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik. A zatem tytuł ubezpieczenia może stanowić wyłącznie umowa cywilnoprawna, na podstawie której prezes wykonywać będzie swe obowiązki (art. 6 ust. 1 pkt 4 u.s.u.s.), bądź fakt prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej (art. 6 ust. 1 pkt 5 u.s.u.s.). Ta ostatnia możliwość wynika z obecnego brzmienia art. 8 ust. 6 pkt. 4 u.s.u.s. Gdy jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powołany został do zarządu tylko samą uchwałą i nie wiąże go ze spółką żaden inny stosunek zatrudnienia, wówczas podlega on ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej. Członek zarządu będący jedynym wspólnikiem zostanie zatem objęty obowiązkiem ubezpieczeniowym, jeśli nie z tytułu zawartego stosunku obligacyjnego, to z tytułu swojego zaangażowania kapitałowego.

Podsumowanie

Z niniejszej analizy wynika, że przepisy prawa pracy i prawa spółek wykazują *de lege lata* rozbieżności w odniesieniu do możliwości świadczenia pracy przez jednoosobowy zarząd w jednoosobowej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Doktryna nie zawsze była zgodna, a i linia orzecznicza na przestrzeni lat także okazywała się niejednolita. Powodów takiej sytuacji można się dopatrywać w interpretacji nieprzystającego do dzisiejszych realiów pojęcia podporządkowania. Obecnie zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze przyjęło się stanowisko, że w sytuacji omawianej tożsamości personalnej osoba powołana na członka zarządu może pełnić swą funkcję albo na podstawie samego aktu powołania, albo na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wykluczona jest możliwość zawierania umów o pracę. Taka interpretacja przepisów może mieć daleko idące skutki prawne w kwestii legalności umów o pracę, a w konsekwencji stanowić nie tylko o nieważności zgłoszenia prezesa-pracownika do ubezpieczenia społecznego, ale nawet o konieczności zwrotu wypłaconych wynagrodzeń. Dla spółki może zaś oznaczać negatywne skutki w sferze prawa podatkowego, co wynika z zaliczenia nienależnie wypłaconego wynagrodzenia do kosztów uzyskania przychodu.

⁴⁵ Por. także wyrok SN z dnia 6 września 2000 r. (II UKN 692/99, OSNP 2002/5/124) oraz z dnia 24 sierpnia 2010 r. (I UK 74/10 LEX nr 653664). Sama ważnie zawarta umowa o pracę nie stanowi wystarczającej podstawy podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, gdy nie towarzyszyło jej faktyczne świadczenie pracy. Sytuacja odwrotna — gdy umowa okaże się nieważna, nawet przy faktycznym wykonywaniu pracy, nie będzie ona stanowić wystarczającej podstawy do ubezpieczenia.

Stanowczo krytycznie należy ocenić stosowanie wobec zawartych umów o pracę sankcji nieważności. Brak elementu podporządkowania czyni z takiej umowy umowę cywilnoprawną i w tym właśnie kierunku powinna zmierzać wykładnia oświadczeń woli. Równie negatywnie należy ocenić wymóg dokonywania czynności prawnych „z samym sobą” w formie aktu notarialnego, którego odpis jest składany w aktach rejestrowych. Polski ustawodawca wyszedł w tym przypadku ponad wymagania dyrektywy unijnej, uzależniając ważność tego typu czynności jedynie od zachowania formy pisemnej *ad probationem*. W przypadku tej regulacji *ratio legis* stanowi nade wszystko chęć zapewnienia bezpieczeństwa obrotu prawnego. Wydaje się jednak, że ustawodawca przyjął przy tym niczym nieuzasadnione podejrzenie, że każdy, kto zarządza jednoosobową spółką kapitałową może próbować świadomie działać na jej szkodę.

Wszystkie wymienione trudności nie zmieniają jednak oceny jednoosobowej spółki kapitałowej, która ciągle wydaje się być najatrakcyjniejszą i najbezpieczniejszą formą organizacyjno-prawną prowadzenia działalności gospodarczej przez indywidualistów, którzy chcą uniknąć nie tylko odpowiedzialności osobistej za zobowiązania kierowanego przez nich podmiotu, ale też problemów związanych z podejmowaniem decyzji w ramach ciała kolegiального.

The problem of personal identity in the context of appointment and employment of the one- person board of directors in the single-member private limited-liability company

Summary

Private companies limited by shares or by guarantee, managed by one person who is their sole shareholder, are seen as an alternative to business activities conducted on the basis of the Act on Freedom of Business Activity, thereby releasing the owner from personal liability for obligations of such entity. The specificity of these untypical companies is the creation of personal identity between the shareholder and the chairman of the board, leading to the necessity to perform legal actions “with oneself.” It has particular implications in the field of establishing an employment relationship with the chairman of the board in his own company. Imprecise provisions of the acts related to company law and labour law cause a lot of controversy in this matter. The author brings up the subject of appointing the sole shareholder, constituting the one-person board of directors, and the way of employing him in the company. He indicates a lack of possibilities to establish the employment relationship caused by the lack of essential elements of subordination, and suggests that the member of the board should be employed on the basis of a civil law agreement (management contract).

Keywords: private company limited by shares or by guarantee, one-person board, appointment of the sole shareholder to the one-person board of directors, employment of a member of the one-person board of directors, management contract