

Rödl & Partner

Echo



Data: 12.01.2024

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

ODWOŁANIE Z FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU NIE ROZWIĄDUJE UMOWY O PRACĘ

Wskutek podjęcia uchwały o odwołaniu z funkcji członka zarządu spółki z o.o. następuje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi to jednak do automatycznego rozwiązania stosunku pracy z osobą, która na stanowisku członka zarządu była zatrudniona na podstawie stosunku pracy.

Taki wniosek płynie z wyroku Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2023 r., który został wydany w sprawie sygn. akt II PSKP 105/21.

STAN FAKTYCZNY

Powód, będący członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, był jednocześnie pracownikiem tej spółki, zatrudnionym na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku członka zarządu. Spółka zdecydowała o zakończeniu z nim współpracy. O pozbawieniu powoda funkcji członka zarządu zdecydował właściwy organ – w tym przypadku rada nadzorcza, która na posiedzeniu podjęła uchwałę w sprawie odwołania go z funkcji członka zarządu. Uchwała została podjęta prawidłowo i nie została zaskarżona.

Po zakończeniu posiedzenia rady nadzorczej, jej przewodniczący podjął próbę wręczenia powodowi oświadczenia spółki o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej powoda ze spółką z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód wypowiedzenia nie przyjął. Pomimo tego, spółka jako pracodawca podejmowała czynności potwierdzające rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Powództwo o odszkodowanie wniósł powód domagając się od spółki m.in. odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia jego umowy o pracę. Zarówno sąd pierwszej jak i drugiej instancji uznał, że spółka naruszyła przepisy prawa pracy dotyczące wypowiedzania umów o pracę i zasądził odszkodowanie na rzecz powoda.

Od wyroku sądu drugiej instancji, skargę kasacyjną złożyła pozwana spółka. Podniosła ona w szczególności, że zamiar wyrażony w uchwale podjętej przez radę nadzorczą o odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu obejmował również (jednocześnie) rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

ORZECZENIE SN

Sąd Najwyższy w wyroku z 6 czerwca 2023 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt II PSKP 105/21 orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej spółki jako niezasadnionej.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę odwołanemu członkowi zarządu przez radę nadzorczą, jest dopuszczalne wyłącznie w sytuacji gdy uchwała o rozwiązaniu umowy o pracę z członkiem zarządu jest podjęta na tym samym posiedzeniu co uchwała o pozbawieniu funkcji w zarządzie spółki (o zakończeniu stosunku korporacyjnego), bądź oświadczenie woli w tym zakresie zostało złożone w tej samej uchwale. Sąd Najwyższy

wyjaśnił, że tylko wówczas zachodzi bezpośrednia (równoczesna) wola wypowiedzenia stosunku pracy odwołanemu członkowi zarządu ze względu na ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej. Ponadto w konsekwencji podjęcia uchwały w sprawie odwołania z funkcji członka zarządu, następuje natychmiastowe ustanie stosunku korporacyjnego – jednakże nie prowadzi ono do rozwiązania umowy o pracę z osobą, która na stanowisku członka zarządu była zatrudniona w ramach stosunku pracy.

Zakończenie stosunku korporacyjnego wpływa natomiast na organ właściwy i uprawniony do dokonania rozwiązania umowy o pracę z byłym członkiem zarządu w imieniu spółki. W takiej sytuacji, zastosowania nie znajduje już art. 210 § 1 kodeksu spółek handlowych, wedle którego w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Jeżeli uchwała o pozbawieniu funkcji członka zarządu ma skutek natychmiastowy, po jej podjęciu, organem właściwym do rozwiązania umowy o pracę staje się zasadniczo zarząd spółki. Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, jak wskazał Sąd Najwyższy w której – „z jednego procedowania rady nadzorczej (jednej uchwały lub bezpośrednio następujących po sobie i powiązanych wzajemnym związkiem przyczynowo - skutkowym uchwał) wynikały „równocześnie” dwojakie skutki prawne, tj. natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa połączone z bezpośrednio wyrażoną wolą wypowiedzenia stosunku pracy z tej uzasadnionej przyczyny, która wyklucza dalsze realizowanie stosunku pracy na utraconym stanowisku członka zarządu spółki z o.o.”.

W stanie faktycznym sprawy na kanwie, której zapadł omawiany wyrok Sądu Najwyższego, rada nadzorcza podjęła wyłącznie uchwałę o pozbawieniu funkcji członka zarządu, nie decydując formalnie o rozwiązaniu umowy o pracę – ani w tej samej ani w innej uchwale na toczącym się posiedzeniu. Na posiedzeniu podjęto próbę doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a sama czynność została dokonana przez przewodniczącego rady nadzorczej, którego nie sposób uznać za osobę uprawnioną do działania za pracodawcę w rozumieniu art. 31 kodeksu pracy.

ZDANIEM AUTORA

Podejmując decyzję o zakończeniu współpracy z członkiem zarządu będącym jednocześnie pracownikiem spółki kapitałowej, należy możliwie precyzyjnie formułować składane oświadczenia woli. Nie można tracić z pola widzenia, że stosunek korporacyjny i stosunek pracy to dwa odrębne stosunki prawne – regulowane przez inne przepisy. Prawa, obowiązki i poziom ochrony stron stosunku korporacyjnego różnią się od tych przewidzianych dla stron stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe, należy podzielić stanowisko zajęte przez sądy obu instancji oraz ostatecznie przez Sąd Najwyższy. Nie sposób zgodzić się na swoisty automatyzm w sytuacji, gdy rada nadzorcza nie powiązała formalnie decyzji o pozbawieniu osoby funkcji członka zarządu spółki kapitałowej, z decyzją o rozwiązaniu z tą osobą umowy o pracę. Rozszerzenie skutków oświadczenia woli o pozbawieniu funkcji w zarządzie również na trwałość stosunku pracy wydaje się niedopuszczalne. Przyjmując taki automatyzm bądź rozszerzającą interpretację oświadczenia woli, wprowadzilibyśmy istotną niepewność co do sytuacji prawnej stron. Powstałyby przede wszystkim wątpliwości, co do tego czy stosunek pracy został rozwiązany czy też nie. Taka sytuacja stałaby w opozycji do zasad wynikających z prawa pracy, w tym do szczególnej ochrony pracownika jako zasadniczo słabszej strony stosunku pracy.

Aby uniknąć takich wątpliwości, w większości przypadków kluczowe jest aby w odpowiednio precyzyjny i konkretny sposób formułować oświadczenia woli składane drugiej stronie. Chodzi przede wszystkim o to, aby z treści uchwały bądź uchwał wynikała bezpośrednia (równoczesna) wola rozwiązania stosunku pracy z powodu zakończenia stosunku korporacyjnego w zarządzie spółki kapitałowej.

Kamil Piontek, radca prawny we [wrocławskim biurze Rödl & Partner](#)