

Wybory do rady nadzorczej nie dyskryminowały pracownika - wyrok Sądu Najwyższego Michał Bąk, [prawnik Warszawa](#), Rödl & Partner

Powołanie i sprawowanie funkcji członka rady nadzorczej w spółce z o.o. nie należy do materii prawa pracy i nie jest objęte treścią stosunku pracy. Zarzut dyskryminowania pracownika przez pracodawcę w wyborach do rady nadzorczej z tego powodu, że nie należy on do organizacji związkowych, nie ma ani podstawy prawnej, ani racji bytu. Takie roszczenie może stanowić przedmiot wyłącznie szczególnych powództw przewidzianych w kodeksie spółek handlowych o uchylenie lub stwierdzenie nieważności uchwał o powołaniu członków rady nadzorczej, ale tylko wraz ze spełnianiem dodatkowych kryteriów przewidzianych w tych powództwach. Przed sądem nie można żądać stwierdzenia nieważności uzgodnionego przez organizację związkowe regulaminu wyborów pracowników na kandydatów do rady nadzorczej, unieważnienia wyborów dokonanych w oparciu o taki regulamin ani powtórzenia wyborów do rady nadzorczej spółki kapitałowej.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 31 stycznia 2017 r., I PK 311/15.

Powód domagał się unieważnienia postanowień regulaminu wyborów członków rady nadzorczej, unieważnienia wyborów na członków rady nadzorczej oraz nakazania ponownego ich przeprowadzenia. Wniósł też o zasądzenie „odszkodowania-zadośćuczynienia” od pracodawcy za dyskryminację w toku wyborów do rady nadzorczej – ze względu na nieprzynależność powoda do organizacji związkowych.

Sąd okręgowy odrzucił pozew uznając, że zainicjowane przez powoda postępowanie nie było sprawą cywilną, przez co zachodziła niedopuszczalność drogi sądowej. Stanowisko podtrzymał sąd apelacyjny.

Oceny te w 2012 r. uchylił Sąd Najwyższy i skierował sprawę do ponownego rozpoznania uznając, że przyjęcie niedopuszczalności drogi sądowej bez dokonania wnikliwej oceny żądania i charakteru prawnego regulaminu było przedwczesne. Podkreślił też, iż roszczenie o „odszkodowanie-zadośćuczynienie” należało do drogi sądowej, niezależnie od tego, czy miało oparcie w prawie materialnym oraz czy zostało skierowane przeciwko właściwym pozwany.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy sądy obu instancji uznały roszczenia powoda za nieuzasadnione. Sąd apelacyjny podkreślił, że dla roszczeń powoda przysługiwała droga sądowa, mimo że regulamin wyborów nie stanowił źródła prawa pracy. Uznano również, że działania podjęte w związku z wyborami, odbierane przez powoda jako przejaw dyskryminacji ze strony pracodawcy, nie mogły być źródłem roszczeń odszkodowawczych – nie doszło bowiem do dyskryminowania pracownika.

Wskutek skargi kasacyjnej powoda Sąd Najwyższy częściowo zmienił wyrok. Ponieważ regulamin nie stanowił źródła prawa pracy, zachodziła niedopuszczalność drogi sądowej w zakresie roszczeń go dotyczących, a pozew należało w tym zakresie odrzucić. W pozostałym zakresie sąd skargę oddalił.

Komentarz eksperta

Michał Bąk, prawnik w warszawskim biurze Rödl & Partner

Wyrok porusza dwie kwestie praktyczne, dotyczące prawa pracy oraz postępowania w sprawach ze stosunku pracy. Pierwsza z nich to analiza, czy powoływanie konkretnych osób na członków rady nadzorczej spółki z o.o. stanowi działanie pracodawcy o charakterze dyskryminującym pracownika, dając tym samym prawo do odszkodowania.

Powód twierdził, że brak wyboru jego osoby, spowodowany tym, iż nie był on członkiem organizacji związkowych, był dyskryminacją jego osoby przez pracodawcę. Sąd doszedł jednak do odmiennego wniosku.

Należy zauważyć, że to nie pracodawca powołał członków rady nadzorczej. Organem, który dokonał wyboru konkretnych osób na te stanowiska, było zgromadzenie wspólników. Zgromadzenie bez wątplenia było organem spółki zatrudniającej powoda, lecz nie było organem pracodawcy, w relacjach pracowniczych. O sprawach związanych z wyborem składu rady decydowała spółka jako podmiot prawa handlowego, natomiast sam wybór nie miał żadnego związku z prawem pracy. Są to dwa rozłączne reżimy prawne, a zagadnienie to stanowi kolejną odsłonę złożonego sposobu reprezentacji podmiotu prawa handlowego na gruncie prawa pracy.

Pracodawca nie uczestniczył w przyjęciu regulaminu powoływania członków rady nadzorczej, nie miał żadnego wpływu na jego treść. Przyjęcie regulaminu było czynnością podjętą wyłącznie przez organizacje związkowe.

Co najważniejsze regulamin nie stanowił źródła prawa pracy, o jakim mowa w art. 9 Kodeksu pracy, nie określał bowiem żadnych obowiązków pracowników i pracodawcy wynikających ze stosunku pracy. Bycie członkiem rady nadzorczej jest, zdaniem Sądu Najwyższego, funkcją pozapracowniczą, w pełni uregulowaną w kodeksie spółek handlowych – dlatego też nie można w nawiązaniu do pełnienia tej funkcji o mówić dyskryminowaniu w rozumieniu prawa pracy. Z kolei na gruncie prawa handlowego nie ma mowy o dyskryminowaniu kandydatów na członków rady nadzorczej ze względu na ich stosunek do organizacji związkowej.

Tym samym, roszczenie powoda nie miało ani podstawy prawnej, ani racji bytu, dlatego podlegało oddaleniu. Sąd w pozostałym zakresie – żądania uchylenia regulaminu wyborów kandydatów do rady nadzorczej, unieważnienia wyborów dokonanych w oparciu o regulamin oraz powtórzenia wyborów do rady nadzorczej spółki kapitałowej – zniósł dotychczasowe postępowanie i odrzucił pozew wskazując, że w sprawach tych droga sądowa nie przysługuje. Drugą niełatwą kwestią praktyczną analizowaną w wyroku jest właśnie to zagadnienie. Dopuszczalność drogi sądowej oznacza, że sprawa może być rozpatrywana przez sąd. Zgodnie z art. 1 Kodeksu postępowania cywilnego, droga sądowa przysługuje dla spraw cywilnych oraz innych kategorii spraw, które ustawa uznaje za cywilne, m.in. dotyczących stosunków z zakresu prawa pracy. Jeśli droga sądowa nie przysługuje, pozew polega odrzuceniu.

Jak wskazano wcześniej, sądy uznały, że sporny regulamin nie był źródłem prawa pracy. SN ocenił (odwołując się do wcześniejszego orzecznictwa), że w takiej sytuacji powodowi nie przysługuje droga sądowa, jako że żądania nie mieszczą się w kategorii spraw pracowniczych, będących sprawą cywilną. Jednocześnie sąd zaznaczył, że powód mógłby wytoczyć szczególne powództwa z k.s.h. w celu uchylenia lub unieważnienia uchwał, w których wybrano członków rady. Musiałby jednak mieć w tym celu szczególną legitymację przewidzianą dla obu trybów, co w tej sprawie nie miało miejsca.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/305199998-Wybory-do-rady-nadzorczej-nie-dyskryminowaly-pracownika---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html#ap-3>