

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 16 maja 2012 r.
III PZP 3/12

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Roman Kuczyński, Jerzy Kwaśniewski, Maciej Pacuda, Romualda Spyt (sprawozdawca, uzasadnienie).

Sąd Najwyższy, z udziałem prokurator Prokuratury Generalnej Henryki Gajdy-Kwapien, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 16 maja 2012 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 20 lutego 2012 r. [...], skierowanego przez Prezesa Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na pytanie prawne:

„Czy odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej (art. 203 § 1 i art. 370 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.), zatrudnionemu w charakterze pracownika na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano niezgodnie z prawem, służy roszczenie o przywrócenie do pracy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

W przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.) nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy.

U z a s a d n i e

Rzecznik Praw Obywatelskich, na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr

14, poz. 147 ze zm.) oraz art. 60 § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.), w związku z ujawnionymi rozbieżnościami w wykładni prawa, wniósł o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego o następującej treści: Czy odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej (art. 203 § 1 i art. 370 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych - Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.), zatrudnionemu w charakterze pracownika na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano niezgodnie z prawem, służy roszczenie o przywrócenie do pracy ?

W uzasadnieniu wniosku podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawniły się rozbieżności dotyczące tego, jakie roszczenia przysługują członkowi zarządu spółki kapitałowej zatrudnionemu w charakterze pracownika na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano niezgodnie z prawem. W wyroku z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 245) Sąd Najwyższy stwierdził, że odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jeżeli podlegał on ochronie szczególnej, to ma prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozbawiania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższego niż określone w art. 47¹ k.p. (art. 203 § 1 k.s.h., art. 45 § 1 i art. 47 k.p.). Do poglądu tego nawiązał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08 (LEX nr 521923), aprobuując stanowisko, że „odwołany członek zarządu spółki kapitałowej nie ma prawa do przywrócenia do pracy, gdyż pierwszeństwo przed regulacją Kodeksu pracy w tym zakresie ma art. 203 § 1 k.s.h., który w zdaniu pierwszym zezwala na odwołanie członka zarządu spółki w każdym czasie. Nie zmienia to faktu, że zwalnianym z pracy członkom zarządów przysługuje ochrona przewidziana w Kodeksie pracy, co wynika wprost z art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. Nie dotyczy to jednak możliwości przywrócenia zwolnionego członka zarządu do pracy, gdyż sprzeciwia się temu art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.” Natomiast w postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09 (OSNP 2011 nr 3-4, poz. 37) Sąd Najwyższy wskazał, że „językowa wykładnia art. 203 § 1 k.s.h. jest jednoznaczna. Swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Zasada ochrony trwałości stosunku pracy pozostaje w funkcjonalnej kolizji z zasadą prowadzenia działalności gospodarczej i swobody

obsadzania stanowisk w zarządzie spółki. Żadnej z wymienionych zasad nie można przyznać pierwszeństwa i konieczne jest ich odpowiednie wyważenie. Ustawodawca dokonał takiego wyważenia wymienionych zasad. Przede wszystkim, członek zarządu nie musi być zatrudniony w spółce w ramach stosunku pracy, lecz może być zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej. Strony mogą więc wybrać podstawę zatrudnienia, która będzie odpowiadała ich interesom. Ponadto, istnieje możliwość, aby w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub w statucie spółki akcyjnej zostało wprowadzone postanowienie przewidujące zatrudnianie członków zarządu, w szczególności prezesa zarządu, na podstawie stosunku pracy z wyboru. Wreszcie, istnieje możliwość takiego ukształtowania treści umowy o pracę, aby stosunek pracy mógł być nadal wykonywany pomimo odjęcia pracownikowi kompetencji wynikających z członkostwa w zarządzie, lub odwrotnie - aby umowa o pracę kończyła być prawny z chwilą odwołania członka zarządu z tej funkcji bez potrzeby wypowiedzania mu umowy o pracę przez spółkę. We wszystkich opisanych sytuacjach nie powstaje problem ochrony członka zarządu spółki przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p. Jeżeli jednak spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę." Powyższy pogląd podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/1 (LEX nr 794786), uznając, że swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Jeżeli bowiem spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Jednakże sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

W świetle powołanych powyżej orzeczeń istnieje istotna rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotycząca tego, czy odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej (art. 203 § 1 i art. 370 § 1 k.s.h.), zatrudnionemu na tym stanowi-

sku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano niezgodnie z prawem, służy roszczeniu o przywrócenie do pracy. Według pierwszego stanowiska reprezentowanego w orzecznictwie, przepisy art. 203 § 1 k.s.h., a także art. 370 § 1 k.s.h. sprzeciwiają się temu, aby odwołany członek zarządu spółki, który był zatrudniony na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, mógł zostać przywrócony do pracy w razie, gdy umowa ta została rozwiązana niezgodnie z prawem. Natomiast według drugiego stanowiska, przepisy art. 203 § 1 k.s.h. oraz art. 370 § 1 k.s.h. nie są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisów prawa pracy, nie wyłączają więc możliwości przywrócenia do pracy członka zarządu spółki, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W myśl powoływanych przepisów art. 203 § 1 k.s.h. i art. 370 § k.s.h. członek zarządu (odpowiednio spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjnej) może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W literaturze wskazuje się (por. A. Kidyba: Komentarz aktualizowany do Kodeksu spółek handlowych, LEX/el. 2011), że „(...) członek zarządu pełni swoją funkcję na podstawie stosunku organizacyjnego, który jest następstwem ustanowienia (na przykład wybór, wskazanie). Za tego typu ustanowieniem nie muszą iść żadne inne czynności. Fakt powołania może wiązać się z wynagrodzeniem lub nie. Jednakże najczęściej w związku z powołaniem następuje nawiązanie jakiegoś zobowiązaniowego stosunku prawnego (stosunek pracy, inny stosunek prawny, na przykład umowa o zarządzanie, umowa o świadczenie usług) łączącego się z pełnieniem funkcji członka zarządu.” Stąd też, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99 (OSNP 2001 nr 11, poz. 377), „w przypadku gdy z członkiem zarządu nawiązuje się umowę o pracę i to w tym celu, by jego powinności jako członka zarządu były jednocześnie jego obowiązkami pracowniczymi (obowiązek pracy polega na wykonywaniu funkcji zarządu do czego członek zarządu jest zobowiązany także równocześnie na podstawie przepisów prawa handlowego), dochodzi do powstania szczególnej sytuacji prawnej. Ze stosunkiem członkostwa w zarządzie spółki (stosunkiem prawnym z zakresu prawa handlowego) sprzężony zostaje stosunek pracy (umowa o pracę).”

W związku z powyższym rozstrzygnięcia wymaga kwestia, czy ustanie stosunku organizacyjnego (korporacyjnego) ma bezpośredni wpływ na stosunek pracy związany na podstawie umowy o pracę. W powołanym powyżej wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „jednakże pozbawienie członkostwa w

zarządzie spółki jest równoznaczne z odebraniem danej osobie prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania spółką, a celem nawiązania z nią stosunku pracy w danym przypadku jest zasadniczo umożliwienie jej uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności (pracy) i uznanie, że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy, to oznacza to, iż pracownik zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki, z chwilą jego odwołania z tego zarządu, traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). Prowadzi to do wniosku, że z reguły pozbawienie członkostwa członka zarządu spółki jest równoznaczne z istnieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę takiej osobie (jak powódka), która w tym charakterze została w niej zatrudniona (na stanowisku członka zarządu) na podstawie umowy o pracę. Uchwała o odwołaniu ze stanowiska członka zarządu spółki może być oczywiście skarżona w trybie przepisów prawa handlowego. W przypadku jednakże, gdy odwołanie nie zostanie podważone na tej drodze, to zasadniczo należy uważać, iż stanowi ono wystarczającą okoliczność dla uznania wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione, jeżeli pracownik został zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki." Pogląd ten wskazuje na silny związek zachodzący pomiędzy odwołaniem członka zarządu spółki a dalszym istnieniem stosunku pracy. Jednakże równocześnie wskazuje on, że odwołanie członka zarządu spółki nie jest tożsame z rozwiązaniem umowy o pracę. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w judykaturze. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 255/10 (Monitor Prawa Pracy 2011 nr 8, s. 46) sformułowano pogląd, że uchwała o odwołaniu członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powoduje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi to do automatycznego rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku.

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich, należy uznać, iż przepisy art. 203 § 1 k.s.h. i art. 370 § 1 k.s.h. dotyczą wyłącznie stosunku organizacyjnego, dlatego też ustanie tego stosunku, czego przejawem jest odwołanie z funkcji członka zarządu spółki, nie pociąga za sobą automatycznego ustania stosunku pracy. Do rozwiązania stosunku pracy niezbędne jest bowiem podjęcie dodatkowych czynności. Zgodzić należy się w konsekwencji z poglądem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, że odwołany członek zarządu spółki „może żądać przywrócenia do pracy, co wynika z art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h., który nie

narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń ze stosunku pracy, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu. Wobec tego, do takiego pracownika znajdują zastosowanie przepisy art. 45 § 1, § 2 i § 3 k.p.)".

Pogląd powyższy znajduje wsparcie także w doktrynie. Wskazuje się w kontekście możliwości przywrócenia do pracy odwołanego członka zarządu (por. A. Rzetecka-Gil: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, LEX/el. 2008), że „(...) przepis art. 203 zdanie pierwsze k.s.h. stanowiący, że członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników, nie jest takim przepisem szczególnym, który wyłączałby taką możliwość. Przemawia za tym w pierwszym rzędzie okoliczność, że zapis ten dotyczy stosunku organizacyjnego łączącego członka zarządu ze spółką, nie dotyczy natomiast stosunku pracy. Jako taki w ogóle nie może wpływać na wykładnię przepisów k.p., gdyż z natury rzeczy nie dotyczy sfery «pracowniczej». Okoliczność, że przywrócenie do pracy nie powodowałoby przywrócenia umocowania zarządzania spółką i jej reprezentacji (właściwych dla zarządcy spółki), nie może również przesądzać za niedopuszczalnością przywrócenia do pracy. Strony stosunku pracy mogą bowiem, chociażby na mocy porozumienia między sobą, ustalić nowy zakres obowiązków pracowniczych (zmienić stanowisko) byłego członka zarządu. Mogą również porozumieć się co do rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie pracodawca byłego członka zarządu może składać pracownikowi propozycje". Również według A. Redy (Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 9, poz. 119), art. 203 k.s.h. odnosi się jedynie do ustania stosunku korporacyjnego, a orzeczenie przywracające do pracy nie powodowałoby, że powód stałby się ponownie prezesem pozwanej spółki. Przywrócenie do pracy jako instytucja prawa pracy nie wywiera bowiem skutków w sferze prawa handlowego.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich, trzeba mieć na uwadze także treść art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP stanowiącego, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, a w konsekwencji obowiązek stworzenia przez państwo gwarancji prawnych ochrony, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005 nr 9, poz. 101 oraz z dnia 24 października 2006 r., SK 41/05, OTK-A 2006 nr 9, poz. 126). Nie istnieją zaś żadne konstytucyjne powody, dla których z owego obowiązku

ochrony pracowników mieliby być wyłączeni ci z nich, którzy na podstawie umowy o pracę pełnią funkcję członka zarządu spółki. Dlatego też, kierując się przyjazną Konstytucji wykładnią przepisów prawa w omawianym zakresie, uznać trzeba, że tej kategorii pracowników również przysługują roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

Z uwagi jednak na wykazaną powyżej i występującą w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżność w wykładni prawa we wskazanym zakresie, Rzecznik Praw Obywatelskich uznał za konieczne przedstawienie tych rozbieżności do rozstrzygnięcia przez poszerzony skład Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazywana przez Rzecznika Praw Obywatelskich rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest wynikiem specyficznego układu dwóch stosunków prawnych występujących między spółką a członkiem zarządu wykonującym swoje obowiązki w reżimie pracowniczym. Pierwszy z nich, wynikający z powołania do organu spółki (zarządu), jest stosunkiem korporacyjnym regulowanym przepisami Kodeksu spółek handlowych a jego ustanie związane jest z zakończeniem wykonywania mandatu członka zarządu. Drugi z tych stosunków prawnych wynika z zawarcia umowy o pracę, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu tożsamy z obowiązkami korporacyjnymi. Ustanie stosunku korporacyjnego nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, chyba że chodzi o umowę o pracę zawartą na czas pełnienia funkcji w zarządzie. Do jego rozwiązania konieczne jest podjęcie dodatkowych czynności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001 nr 10, poz. 347; z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600; z dnia 24 stycznia 2002 r., I PKN 838/00, PiZS 2003 nr 4, s. 38; z dnia 26 września 2006 r., II PK 47/06, OSNP 2007 nr 19-20 poz. 27; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554). Możliwość faktycznej realizacji zobowiązania leżącego po stronie pracownika występuje wyłącznie w czasie trwającego członkostwa w organie spółki. Z jednej więc strony oba te stosunki prawne są od siebie niezależne, z drugiej zaś pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku. Skoro skutkiem reaktywacji stosunku pracy jest odżycie uprzednio obowiązujących warunków pracy, których odwołany członek zarządu wykonywać nie może, to przywrócenie do pracy nie ma racji bytu. Ten właśnie aspekt stanowił zasadnicze

uzasadnienie dla poglądów wyrażonych w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 oraz z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08 i to z niego wywiedziono brak roszczenia odwołanego członka zarządu spółki kapitałowej o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Problem roszczeń przysługujących pracownikom - odwołanym członkom zarządu spółki kapitałowej był już zauważany na tle przepisów uprzednio obowiązującego rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. - Kodeks handlowy; Dz.U. Nr 57, poz. 502, ze zm.). Stosownie do treści art. 197 § 1 k.h., członkowie zarządu mogą być w każdej chwili odwołani, co jednak nie uwłącza ich roszczeniom z umowy o pracę. Identycznie kwestię tę regulował art. 368 § 1 k.h. Zmieniające się prawo pracy, a w szczególności wejście w życie Kodeksu pracy nie zmieniło regulacji prawa handlowego dotyczącego tej kwestii. Po 1989 r. za brakiem roszczenia odwołanego członka zarządu spółki kapitałowej o przywrócenie do pracy opowiadała się doktryna (por. J. Broł: 1) Spółki prawa handlowego, Warszawa 1993, s. 54; 2) Stosowanie prawa pracy w spółkach handlowych (wybrane zagadnienia) PiZS 1991 nr 5-6; W Muszalski: Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, PiP 1992 nr 10; Z. Kubot: 1) Status pracowniczy członków zarządu spółek kapitałowych, PiZS 1993 nr 3, s. 34 i nast.; 2) Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych, PiZS 1995, nr 1). Wskazywano wyraźnie na konflikt regulacji prawa pracy o ochronie zatrudnienia z prawem do zmiany zarządu w spółce, czyli prawa do odwołania członka zarządu spółki w każdym czasie. Mimo to ustawodawca w Kodeksie spółek handlowych nie zmienił uprzedniej regulacji, a jedynie zmodyfikował jej archaiczne brzmienie. Stąd nasuwa się jeden wniosek; powtórzenie regulacji oznacza, że zachowane zostały dotychczasowe zasady w zakresie roszczeń przysługujących odwołanym członkom zarządu.

W piśmiennictwie prawniczym wyrażany jest również pogląd, że chociaż na płaszczyźnie normatywnej odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, z którym pracodawca rozwiązał niezgodnie z prawem umowę o pracę, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, to z analizy pracy wykonywanej przez członka zarządu spółki kapitałowej wynika, iż roszczenie to nie znajduje materialnoprawnej podstawy realizacji (nie może być faktycznie wykonane) i możliwe jest tylko dochodzenie odszkodowania (por. S. Koczur: Roszczenia ze stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej, Warszawa 2005, s. 213). Utrata stanowiska członka zarządu

du, która nastąpiła w ramach stosunku organizacyjnego (stosunku członkostwa), ogranicza w zasadniczy sposób realizację roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę i wyłącza możliwość przywrócenia do pracy na tym stanowisku (por. Z. Kubot: Status pracowniczy członków zarządu spółek kapitałowych, *op.cit.*). Jednocześnie w literaturze wskazuje się, że przepis art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h., nie jest przepisem szczególnym, który wyłączałby możliwość przywrócenia do pracy. Przemawia za tym w pierwszym rzędzie okoliczność, że dotyczy on stosunku organizacyjnego łączącego członka zarządu ze spółką, nie dotyczy natomiast stosunku pracy. Jako taki w ogóle nie może więc wpływać na wykładnię przepisów Kodeksu pracy, gdyż z natury rzeczy nie dotyczy sfery „pracowniczej” (por. A. Rzetecka-Gil: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, LEX/el., 2008).

W wyrokach III PK 53/06 oraz II PK 285/08 uznano, że to art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. sprzeciwia się możliwości przywrócenia do pracy odwołanego członka zarządu, skoro członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Takie stanowisko jednakże pomija treść art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h., zgodnie z którym odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Wyraźnie wskazano w nim nie tylko, że ustanie członkostwa w zarządzie nie wywiera skutku w istniejącym obok niego stosunku pracy, ale także przyznano - bez żadnych ograniczeń - ochronę, jaka przysługuje pracownikowi w przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Nie sposób zatem ze zdania pierwszego tego przepisu wywodzić o ograniczeniu roszczeń z tego tytułu. Przepis art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. i art. 370 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. *expressis verbis* potwierdzają odrębność obu wymienionych w nim stosunków prawnych oraz to, że odwołanie członka zarządu nie pozbawia go ochrony związanej z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z przepisów prawa pracy. Podzielić więc należy poglądy wyrażone w postanowieniu II PZP 8/09 i w wyroku II PK 131/10, że swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu.

W postanowieniu II PZP 8/09 podkreślono, z czym należy się zgodzić, że odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy

prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Takich zaś nie sposób się dopatrzeć z przedstawionych poniżej względów.

Istotnie, przywrócenie do pracy odwołanego członka zarządu oznacza sankcjonowanie, a właściwie kreowanie stosunku prawnego jedynie w aspekcie formalnej więzi łączącej pracodawcę z pracownikiem, bez faktycznej możliwości realizacji obowiązków ze strony pracownika, jednakże samo istnienie stosunku pracy nie jest determinowane wykonywaniem przez pracownika treści umowy o pracę (chyba, że chodzi o nawiązanie stosunku pracy w sposób dorozumiany). Umowa o pracę, zawarcia której nie towarzyszyły okoliczności wskazujące na jej pozornosc (art. 83 § 1 k.c.) lub nieważność (art. 58 k.c.), wiąże strony dopóty, dopóki nie zostanie w sposób prawem przewidziany rozwiązana, mimo jej faktycznego niewykonywania. Również problematyczna gotowość do pracy odwołanego członka zarządu nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy. Stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 k.p. powstaje dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że art. 48 § 1 k.p., nie wymaga - jak to czyni np. art. 81 § 1 k.p. - aby pracownik był gotów do wykonywania pracy. Uzależnia jedynie materialnoprawną skuteczność prawomocnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, czyli reaktywowanie rozwiązanego stosunku pracy, od zgłoszenia w siedmiodniowym terminie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, tzn. wyrażenia zamiaru (woli) kontynuowania tego stosunku pracy. Pojęcie gotowości podjęcia pracy, o której mowa w art. 48 § 1 k.p., ma zatem sens prawny, a nie faktyczny, co nie budzi żadnych kontrowersji w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a szczególnie wyraźnie podkreślone zostało w uzasadnieniu uchwały z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76 (OSNCP 1976 nr 9, poz. 187), stanowiącej zasadę prawną (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, LEX nr 794786). W tym przypadku faktyczne podjęcie pracy nie jest wymagane, bo chodzi o wyrażenie woli kontynuowania stosunku pracy w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. Tak więc wystarczy, że odwołany członek zarządu, przywrócony do pracy na podstawie wyroku sądu pracy, zgłosi gotowość jej wykonywania (w przepisany terminie), aby doszło do reaktywacji stosunku pracy. Warto też zwrócić uwagę, że „przywrócone” zostają warunki pracy i płacy obowiązujące w dniu rozwiązania sto-

sunku pracy, a to oznacza reaktywację statusu pracownika - odwołanego członka zarządu, który już wcześniej (z momentem odwołania z organu) pozbawiony został prawa zarządu spółką. Z jednej więc strony ochrona przed naruszającym prawo rozwiązaniem umowy o pracę dotyczy stosunku prawnego, jaki obowiązuje po odwołaniu z zarządu, z drugiej zaś, przywrócony do pracy członek zarządu nie uzyskuje nic ponad to, co z niego wynikało, w szczególności nie odzyskuje prawa zarządu spółką.

Oczywiście z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Gdyby zatem prawo pracy nie dysponowało instrumentami pozwalającymi zapobiec takiej sytuacji, można by się zastanawiać, czy istotnie wykładnia językowa art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. i art. 370 § 1 zdanie drugie k.s.h. prowadzi do wyniku niemożliwego do zaakceptowania. Tymczasem sąd pracy ma możliwość wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie zamiast zgłoszonego przywrócenia do pracy właśnie wtedy, kiedy uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku art. 56 § 2 k.p.). Brak możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych po restytucji stosunku pracy w pełni uzasadnia zastosowanie tych przepisów i wybranie za pracownika roszczenia o odszkodowanie, bowiem przywrócenie do pracy jest wtedy co do zasady niecelowe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 377; z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540), ponieważ z chwilą odwołania traci on możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). To z kolei pozwala uznać, że nie jest możliwe uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy.

Rzeczywisty problem pojawia się natomiast w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, bowiem zastosowaniu art. 45 § 2 k.p. sprzeciwia się § 3 tego przepisu. W tym przypadku sąd pracy nie ma możliwości wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ k.p.c., który daje mu uprawnienie do orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Stosownie do tego przepisu, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a

zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przepis ten odnosi się do sytuacji, kiedy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki Sądu Najwyższego z 18 dnia stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 376). W szczególności w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 251/04 (LEX nr 163529) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), nawet wówczas gdy zgłasza je pracownik, podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy.

Praktycznie zatem sąd pracy w przypadku byłego członka zarządu spółki - podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy - jest związany żądaniem przywrócenia do pracy wtedy, kiedy z ustaleń faktycznych wynika, że odwołanie z zarządu nastąpiło na skutek okoliczności niezwiązanych z zawinionym, nienależytym wywiązywaniem się przez niego z obowiązków organizacyjnych i zarazem pracowniczych. W tym przypadku przywrócenie do pracy powoduje nawiązanie ze strony pracownika jedynie formalnej więzi z pracodawcą, bez faktycznego świadczenia pracy, a więc powrót na stanowisko odwołanego członka zarządu, chyba że strony dojdą do porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy. Takich właśnie sytuacji dotyczyły wyroki w sprawach III PK 53/06 i II PK 285/08, w których Sąd Najwyższy zanegował możliwość wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Nie można jednak nie dostrzec, że taki stan rzeczy wynika w pierwszej kolejności z woli stron, w tym także pracodawcy, który zawiera z członkiem zarządu bezterminową umowę o pracę, mocą której powierza mu wykonywanie obowiązków ograniczonych co do zasady okresem sprawowania funkcji w zarządzie. Z samej istoty powierzonych obowiązków pracowniczych naturalnym i uzasadnionym rodzajem stosunku w tym przypadku jest stosunek o pracę na podstawie wyboru lub na czas wykonywa-

nia obowiązków członka zarządu (umowa na czas wykonania określonej pracy, zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63 oraz z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 533). Racjonalny pracodawca ma zatem możliwość uniknięcia niekorzystnych skutków będących następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Jeśli mimo to godzi się na umowę o pracę na czas nieokreślony, to ze wszystkimi skutkami z niej wynikającymi, także z konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (tak: w postanowieniu II PZP 8/09 i w wyroku II PK 131/10).

Z tych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====