

Najciekawsze  
orzeczenia

## Odwołany członek zarządu może wrócić na etat

### WOKANDA

**W przypadku rozwiązania umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z 16 maja 2012 r. (III PZP 3/12).

### Stan faktyczny

Sąd Najwyższy rozstrzygał zagadnienie prawne, czy odwołanemu członkowi zarządu, zatrudnionemu w charakterze pracownika na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano niezgodnie z prawem, służy roszczenie o przywrócenie do pracy.

### Rozstrzygnięcie

SN uznał, że odwołanemu członkowi zarządu może przysługiwać roszczenie o przywrócenie do pracy, ponieważ żaden przepis tego nie wyłącza. Może to jednak zostać uznane za niecelowe, biorąc pod uwagę brak możliwości faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych.

### ♦ ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii *Raczkowski i Wspólnicy*

W orzecznictwie SN utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym odwołanie członka zarządu uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z nim w związku z powołaniem do zarządu. Dotyczy to przypadków, gdy umowa o pracę została zawarta w bezpośrednim związku z powołaniem do zarządu (zob. **wyroki SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 313/10 oraz z 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99**). Taka osoba związana jest ze spółką dwoma stosunkami prawnymi – korporacyjnym oraz stosunkiem pracy – wzajemnie niezależnymi, ale czasowo i funkcjonalnie powiązanymi.

Wątpliwości dotyczą natomiast tego, jakie roszczenia przysługują pracownikowi odwołanemu z zarządu, którego umowa została wypowiedziana niezgodnie z prawem. Z jednej strony odwołanie członka zarządu pozbawia go de facto możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych. Stąd pogląd, że pracownikowi takiemu nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (np. **wyroki SN z 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 oraz z 6 maja 2009 r., II PK 285/08**). Z drugiej jednak strony, odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy (art. 203 § 1 k.s.h. oraz art. 370 § 1 k.s.h.). Na tej podstawie formułowany jest pogląd, że roszczenie o przywrócenie do pracy nie jest wyłączone (np. **postanowienie z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09 oraz wyrok z 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10**).

W komentowanej uchwale SN uznał, że odwołanemu członkowi zarządu przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Powołał się w szczególności na argument, że żaden przepis nie wyłącza takiego roszczenia. Ponadto, w ocenie SN, pracodawca, który mając świadomość powierzania obowiązków wyłącznie na czas pełnienia funkcji w zarządzie, zawiera umowę na czas nieokreślony, powinien liczyć się z konsekwencjami takiego działania (w tym w szczególności z tym, że osoba ta może zostać przywrócona do pracy po odwołaniu z zarządu). Oczywiście z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą być wykonywane. Uzasadnia to zasądzenie odszkodowania w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy (na podstawie art. 45 § 2 k.p.). Przepis ten nie znajduje jednak zastosowania do pracowników szczególnie chronionych (art. 45 § 3). W praktyce zatem pracownicy szczególnie chronieni mogą być przywracani do pracy. Aby uniknąć tego rodzaju ryzyka, rekomendowanym rozwiązaniem jest zawieranie z członkami zarządu umów o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. SN potwierdził w niedawnym wyroku możliwość zawarcia z członkiem zarządu umowy na czas wykonania określonej pracy, która rozwiązuje się wraz z zakończeniem pełnienia funkcji – zob. **wyrok z 21 stycznia 2013 r. (II PK 155/12)**. ■