

Charakter prawny odprawy (odszkodowania) w umowie o pracę z członkiem zarządu

Charakter prawny odprawy (odszkodowania) przewidzianej w umowie o pracę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej lub odwołania z pełnienia tej funkcji ma bardzo istotne znaczenie w szczególności dla odpowiedzi na pytanie, czy roszczenie o taką odprawę (odszkodowanie) jest roszczeniem (sprawą) ze stosunku pracy oraz czy taka odprawa (odszkodowanie) podlega takiej samej ochronie prawnej jak wynagrodzenie za pracę.

Czy roszczenie o taką odprawę (odszkodowanie) jest roszczeniem (sprawą) ze stosunku pracy?

W wyroku z 26 listopada 2014 r. (II PK 162/13) Sąd Najwyższy uznał, iż zamieszczenie postanowienia przyznającego prawo do odprawy (odszkodowania) w umowie o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki przemawia za jej pracowniczym charakterem, wobec czego odprawa dla członka zarządu spółki z o.o. przewidziana w umowie o pracę na wypadek odwołania z pełnienia tej funkcji przed terminem z reguły ma charakter świadczenia na wypadek utraty miejsca pracy w związku z odwołaniem, a nie w związku z samym pozbawieniem funkcji, co przede wszystkim wynika z samego charakteru zatrudnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego, trudno bowiem przyjąć, że spółka gwarantować by miała członkom zarządu odszkodowania za okres do końca kadencji, skoro osoby te nie korzystają ze stabilizacji w zakresie pełnienia funkcji, ponieważ zgodnie z art. 203 § 1 kodeksu spółek handlowych członek zarządu może zostać w każdej chwili odwołany. Argumentując takie stanowisko Sąd Najwyższy powołał się na swoje wcześniejsze orzeczenia, tj.: wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 167/05, wyrok z 29 września 2005 r., I PK 35/05, i wyrok z 27 stycznia 2004 r., I PK 191/03.

Mając powyższe stanowisko Sądu Najwyższego na uwadze należy konsekwentnie uznać, iż roszczenie o odprawę (odszkodowanie) przewidzianą w umowie o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki stanowi sprawę ze stosunku pracy (zgodnie z art. 476 § 1 kodeksu postępowania cywilnego), do której rozpoznania właściwy jest sąd pracy w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy.

Czy taka odprawa (odszkodowanie) podlega takiej samej ochronie prawnej jak wynagrodzenie za pracę?

Szczególne ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana jest w szczególności w art. 84 kodeksu pracy, który stanowi, iż pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę oraz w art. 87 kodeksu pracy regulującym zasady dokonywania potrąceń należności z wynagrodzenia za pracę.

W wyroku z 19 września 2002 r. (I PKN 592/01) Sąd Najwyższy uznał, iż odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy nie są wynagrodzeniem za pracę ani "rodzajem" wynagrodzenia za pracę. Jest to szczególne świadczenie, stanowiące swoiste umowne odszkodowanie za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z 15 marca 2006 r. (II PK 167/05) oraz w wyroku z 3 marca 2011 r. (II PK 201/10).

Reasumując:

- zamieszczenie postanowienia przyznającego prawo do odprawy (odszkodowania) w umowie o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki przemawia za jej pracowniczym charakterem,

- konsekwentnie należy więc uznać, iż roszczenie o odprawę (odszkodowanie) przewidzianą w umowie o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki stanowi sprawę ze stosunku pracy, do której rozpoznania właściwy jest sąd pracy w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy,

- taka odprawa (odszkodowanie) nie jest wynagrodzeniem za pracę ani "rodzajem" wynagrodzenia za pracę, tym samym nie znajduje do niej zastosowania przewidziana przepisami kodeksu pracy ochrona wynagrodzenia za pracę, w tym zasady dokonywania potrąceń należności z wynagrodzenia za pracę.

radca prawny Miłosz Hady