

Wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu z powodu zbliżającego się upływu kadencji

W przypadku, gdy członek zarządu spółki kapitałowej związany jest ze spółką umową o pracę na czas nieokreślony bardzo często dochodzi do sytuacji, w której okres kadencji członka zarządu nie jest dokładnie skorelowany z okresem stosunku pracy, tj. mimo upływu kadencji, członek zarządu jest nadal związany ze spółką umową o pracę, którą pracodawca wypowiada dopiero po upływie kadencji. Czy jest wobec tego prawidłowe wypowiedzenie o pracę członkowi zarządu z powodu zbliżającego się upływu kadencji złożone jeszcze przed upływem kadencji?

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2016 r. (II PK 246/15). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Powód był zatrudniony w pozwanej spółdzielni w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prezesa zarządu. Rada Nadzorcza spółdzielni postanowiła wypowiedzieć powodowi umowę o pracę ze względu na "upływ kadencji", na którą został powołany i podjęła w tej sprawie stosowną uchwałę. Następnie pozwana, reprezentowana przez członków rady nadzorczej, oświadczeniem z dnia 27 maja, dokonała wobec powoda wypowiedzenia umowy pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 czerwca. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała upływ w dniu 12 czerwca trzyletniej kadencji prezesa zarządu, na którą powód został powołany.

Sąd Najwyższy wskazał, że co do zasady w jego orzecznictwie jest konsekwentnie prezentowany pogląd, zgodnie z którym istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę ocenia się według chwili dokonania wypowiedzenia, np. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85) dot. wytycznych w przedmiocie stosowania art. 45 kodeksu pracy, w której Sąd Najwyższy uznał, iż okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia, a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

Jednakże Sąd Najwyższy powołując się na swe bogate orzecznictwo wskazał także, iż w tym zakresie przyjmuje się wyjątek w przypadku, gdy wystąpienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie jest pewne w bliskiej przyszłości (np. w przypadku likwidacji stanowiska pracy, jak również w przypadku likwidacji pracodawcy). Rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest więc nie tylko przyczyna istniejąca już w dacie dokonania wypowiedzenia, ale też taka, która wprawdzie jeszcze nie zaistniała (nie ziszczyła się), lecz jest wystąpienie w nieodległej przyszłości (w szczególności w okresie wypowiedzenia lub bezpośrednio po jego upływie) jest pewne. Może to zaś dotyczyć różnych przyczyn, niekoniecznie związanych z późniejszymi zmianami organizacyjnymi zachodzącymi u pracodawcy. Katalog takich przyczyn jest otwarty, mieści się w nim wynikający z wiążących pracodawcę postanowień statutowych upływ kadencji organu, uniemożliwiający sprawowanie funkcji, z którą związane jest dalsze trwanie umowy o pracę.

Mając na uwadze ochronną funkcję przepisów prawa pracy, wydaje się jednak, iż ów wskazany przez Sąd Najwyższy wyjątek od zasady, iż istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę ocenia się według chwili dokonania wypowiedzenia, powinien być stosowany przez sądy powszechne bardzo rozważnie i wstrzemięźliwie, a w szczególności w kontekście pewności wystąpienia przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu i jej faktycznej bliskości czasowej w stosunku do chwili dokonania wypowiedzenia (np. za nieprawdziwą należałoby raczej uznać przyczynę wypowiedzenia poprzedzającego o kilka miesięcy jej faktyczne wystąpienie).

Reasumując:

- **rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nie tylko przyczyna istniejąca już w dacie dokonania wypowiedzenia, ale też taka, która wprawdzie jeszcze nie zaistniała (nie ziszczyła się), lecz jest wystąpienie w nieodległej przyszłości (w szczególności w okresie wypowiedzenia lub bezpośrednio po jego upływie) jest pewne;**

- **katalog takich przyczyn jest otwarty, mieści się w nim wynikający z wiążących pracodawcę postanowień statutowych wpływ kadencji organu, uniemożliwiający sprawowanie funkcji, z którą związane jest dalsze trwanie umowy o pracę;**

- **mając na uwadze ochronną funkcję przepisów prawa pracy, wyjątek od zasady, iż istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę ocenia się według chwili dokonania wypowiedzenia, powinien być stosowany przez sądy powszechne bardzo rozważnie i wstrzeźliwie, a w szczególności w kontekście pewności wystąpienia przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu i jej faktycznej bliskości czasowej w stosunku do chwili dokonania wypowiedzenia.**

radca prawny Miłosz Hady