

# Wstęp

---

Obecnie na rynku wydawnictw profesjonalnych oferowanych jest wiele publikacji, które analizują pozycję prawną, kompetencje, funkcjonowanie członków zarządu spółki kapitałowej z punktu widzenia przepisów kodeksu spółek handlowych. Tymczasem wielokrotnie stosunki prawne łączące członka zarządu ze spółką regulowane są normami prawa pracy, z racji zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę płaszczyznę prawa pracy, brakuje opracowania, które uwzględniłoby specyfikę zatrudnienia menedżerów w ramach stosunku pracy. Istnieją opracowania omawiające problem osadzenia menedżera w spółce z punktu widzenia przepisów kodeksu spółek handlowych, natomiast kwestia zatrudniania członków zarządu opracowywana jest fragmentarycznie. Niniejsze opracowanie stanowi kompleksową analizę treści stosunku pracy członka zarządu oraz pozycji prawnej, jaka jest wykreowana w stosunku do członka zarządu na podstawie norm prawa pracy.

U źródeł monografii leżą zainteresowania naukowe autora i prowadzona praktyka adwokacka, w czasie której niejednokrotnie dostrzegano praktyczne wątpliwości i pytania dotyczące zatrudniania członka zarządu. Należy zauważyć, że obecnie funkcjonowanie przedsiębiorstw w dynamicznie zmieniających się warunkach biznesowych stawia ogromne wyzwania przed zarządzającymi nimi menedżerami. Dynamika niepewności kreuje rozmaite sytuacje rynkowe, często naładowane zbyt dużym ryzykiem biznesowym. Zapewnienie ciągłości prowadzenia biznesu staje się zatem dzisiaj najbardziej istotnym czynnikiem długoterminowego sukcesu mądrze zarządzanej organizacji. Nie można tego osiągnąć bez opanowania odpowiedniego i akceptowalnego poziomu ryzyka, zarządzanego w ujęciu strategicznym i taktyczno-operacyjnym<sup>1</sup>.

Problemy i wątpliwości występują niejednokrotnie również w sporach sądowych toczonych przez członków zarządu ze spółką. Autor dostrzega specyfikę stosowania – w odniesieniu do członka zarządu – instytucji prawa pracy, właśnie

---

<sup>1</sup> A. Chodyński, A. Jabłoński, M. Jabłoński, *Strategia bezpieczeństwa ekologicznego przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstw i regionów. Wybrane aspekty ekologiczne i społeczne*, red. A. Chodyński, Kraków 2008, s. 49.

biorąc pod uwagę szczególną pozycję, jaką członek zarządu zajmuje w spółce (np. specyficznie ujęty aspekt podporządkowania). Książka nie podejmuje tych kwestii, które dla członka zarządu regulowane są w taki sam sposób, jak dla każdej innej grupy pracowników. Autor też pomija kwestie oczywiste, jak możliwe do wykorzystania dla członka zarządu podstawy nawiązania stosunku pracy. Analizie poddane zostały tylko te instytucje, których praktyczne funkcjonowanie wyraża się w określonej specyfice, determinowanej pełnieniem funkcji członka zarządu.

Z naukowego (teoretycznoprawnego) punktu widzenia, książka stanowi całościową analizę wzajemnego przenikania się norm prawa spółek z normami prawa pracy. Autor, dokonując analizy stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką wykazuje, że zatrudnienie członka zarządu w ramach stosunku pracy determinuje jego szczególną pozycję wobec spółki, wynikającą z zastosowania funkcji ochronnej prawa pracy. Z praktycznego punktu widzenia opracowanie może stanowić odpowiedź na problemy powstające przy zatrudnianiu członka zarządu oraz w trakcie łączącego strony stosunku pracy. Zarysowane w opracowaniu kwestie mogą stanowić praktyczną pomoc zarówno dla zatrudniającej spółki, jak i dla członka zarządu będącego pracownikiem.

Z teoretycznoprawnego punktu widzenia, opracowanie niniejsze stara się rozwiązać problem kolizji norm, jakie zachodzą pomiędzy przepisami kodeksu spółek handlowych regulującymi stosunek organizacyjny członka zarządu, a przepisami kodeksu pracy stanowiącymi materialnoprawną podstawę regulacyjną stosunku pracy członka zarządu. Jasnej odpowiedzi na powyższe pytanie nie udzielają przepisy przywołanych powyżej ustaw. Zgodnie bowiem z art. 2 k.s.h., w sprawach dotyczących tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązywania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlowych, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Jeżeli wymaga tego właściwość (natura) stosunku prawnego spółki handlowej, stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Interpretując normę, wynikającą z art. 2 k.s.h., Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że artykuł 2 k.s.h. ujmuje w swej treści dwie zasady, tj. zasadę jedności prawa cywilnego eksponowaną w zdaniu pierwszym przywołanego przepisu oraz zasadę ograniczonej autonomii prawa spółek handlowych w stosunku do prawa cywilnego (art. 2 zd. 2 k.s.h.). Stosowanie przepisów k.c. w odniesieniu do tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlowych, zgodnie z brzmieniem art. 2 k.s.h., może mieć miejsce wyłącznie w sytuacji braku uregulowania stosownej kwestii w przepisach k.s.h., a więc wtedy, gdy: 1) brak jest podstaw do przyjęcia regulacji negatywnej w k.s.h., 2) nie zachodzą przesłanki usprawiedliwiające zastosowanie innych przepisów k.s.h. w drodze analogii, 3) przedmiotowa kwestia nie zastała uregulowana w k.s.h.<sup>2</sup>

Biorąc pod uwagę zakres powyższej regulacji, uzupełniającej ewentualne luki regulacyjne k.s.h., ustawodawca nie przewiduje możliwości zastosowania innych

<sup>2</sup> Wyrok SN z 20 października 2011 r., III CSK 5/11, Lex, nr 1084736.

powszechnie obowiązujących źródeł prawa, aniżeli kodeks cywilny. Z punktu widzenia przepisów kodeksu pracy, art. 5 cytowanej ustawy wskazuje, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w art. 5 k.p., mowa jest tylko o zastosowaniu wprost kodeksu pracy. Jest to stosowanie bezpośrednie, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to niejako z góry wyklucza częściowe wykorzystanie pewnych rozwiązań na zasadzie art. 5 k.p., w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część rozwiązań z kodeksu pracy należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo a nie wprost<sup>3</sup>.

Przyjmując w konsekwencji jako punkt wyjścia art. 5 k.p., brak jest podstaw dla stwierdzenia, że dla stosunku pracy członka zarządu istnieją przepisy szczególne, regulujące jego stosunek pracy. Z drugiej strony, jak zostanie to przedstawione w poszczególnych rozdziałach, stosunek organizacyjny, wynikający z faktu powołania do zarządu spółki kapitałowej determinuje kolizje pomiędzy normami prawa handlowego a normami prawa pracy. Autor stara się w niniejszej monografii znaleźć teoretycznoprawny klucz dla rozstrzygnięcia przedmiotowych kolizji oraz rozwiązać powyższe kolizje w praktyce funkcjonowania członka zarządu.

---

<sup>3</sup> Wyrok SN z 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, Lex, nr 811848.