

PulsFi

KOMENTARZ EKSPERTA

Rezygnacja z zarządu a umowa o pracę

WOJCIECH BOKINA

doradca restrukturyzacyjny, radca prawny w Kancelarii BWHS

Sąd Najwyższy wielokrotnie potwierdzał, że stosunek członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej jest odrębnym stosunkiem prawnym od stosunku pracy wynikającego z umowy o pracę łączącego osobę zasiadającą w zarządzie spółki kapitałowej. Niestety, wiedza ta nie jest powszechna, zarówno wśród menedżerów, jak i syndyków.

W jednym z toczących się postępowań upadłościowych syndyk odmówił uznania i wypłacenia wynagrodzenia dla byłego prezesa zarządu dłużnika. Tłumaczył, że prezes złożył rezygnację z zasiadania w zarządzie w połowie stycznia 2015 r. Natomiast ze świadectwa pracy (wydanego jeszcze przez kadry dłużnika) wynikało, że umowa o pracę została rozwiązana pod koniec stycznia 2015 r., zaś samo ogłoszenie upadłości nastąpiło na początku lutego 2015 r. Syndyk przyjął, że umowa o pracę została rozwiązana, tak jak zostało to wskazane w świadectwie pracy, i na liście wierzytelności uznał wynagrodzenie prezesa zarządu tylko do końca stycznia 2015 r. Były prezes zarządu nie zgadzając się z tym stanowiskiem, złożył sprzeciw do sędziego komisarza.

Sąd upadłościowy w Bydgoszczy w postanowieniu z 13.04.2017 r., sygn. akt XV GUK 21/16 podzielił stanowisko prezesa. Wskazał, że istniały dwa stosunki prawne i samo złożenie oświadczenia o rezygnacji z funkcji zarządu nie spowodowało rozwiązania stosunku pracy. Ponadto zdaniem sądu: „błędne jest stanowisko syndyka, w którym wywodzi on fakt wypowiedzenia stosunku pracy ze sformułowania zawartego w świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania – oświadczenia pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Syndyk nie posiada bowiem żadnego dokumentu potwierdzającego fakt wypowiedzenia umowy o pracę, a jako profesjonalista powinien mieć świadomość, że warunkiem koniecznym wypowiedzenia umowy o pracę jest złożenie stosownego oświadczenia przez jedną ze stron stosunku pracy. Samo wydanie świadectwa pracy ze stwierdzeniem, że nastąpiło wypowiedzenie, nie kreuje wstecz rzeczywistości zgodnej z prawem. Jeśli zatem syndyk nie dysponował wypowiedzeniem umowy o pracę, powinien stosunek pracy wypowiedzieć, skoro zaniechał tej czynności, uznać należało, że w dniu ogłoszenia upadłości wierzyciela łączy z upadłym stosunek pracy”.

Wychodząc z ww. założenia, sąd upadłościowy uznał wierzytelność prezesa z tytułu wynagrodzenia od daty stwierdzonej w świadectwie pracy do daty ogłoszenia upadłości, jak i po dacie ogłoszenia upadłości. Pierwszą wierzytelność uznał w drugiej kategorii zaspokojenia. A co do wynagrodzenia prezesa po dacie ogłoszenia upadłości sąd stwierdził, że nie ma potrzeby umieszczania jej na liście wierzytelności, bowiem syndyk winien ją zaspokajać jako koszt postępowania upadłościowego, czyli wypłacać je na bieżąco.

Warto zatem, aby członkowie zarządu pozostający w stosunku pracy mieli świadomość, że łączą ich dwa stosunki prawne ze spółką kapitałową. Złożenie rezygnacji z zasiadania w zarządzie bez rozwiązania umowy o pracę nie pozbawia ich roszczeń o wynagrodzenie wynikających z umowy o pracę, nawet gdy syndyk nie wzywał ich do świadczenia pracy. Warto, aby o powyższym mieli również świadomość syndycy, albowiem niedochowanie należytej staranności związanej z analizą łączących dłużnika umowami o pracę może być w przyszłości podstawą ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej syndyka wobec wierzycieli upadłego.  