



You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej członka zarządu spółki kapitałowej

Author: Arkadiusz Nowak

Citation style: Nowak Arkadiusz. (2008). Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej członka zarządu spółki kapitałowej. "Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej" (T. 17 (2008), s. 7-24).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).

ARKADIUSZ NOWAK

Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej członka zarządu spółki kapitałowej

|

Problematyka wchodząca w zakres tematu opracowania stanowi jedno z kilku węzłowych i bardzo złożonych pod względem regulacji prawnej zagadnień, związanych z pracowniczym zatrudnieniem w spółce kapitałowej członków zarządu spółki.

Członkowie zarządu spółek kapitałowych ponoszą przede wszystkim odpowiedzialność odszkodowawczą za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem oraz — w zależności od rodzaju spółki — także za naruszenie postanowień umowy spółki lub norm statutu spółki. Ten rodzaj odpowiedzialności odszkodowawczej regulowany jest przepisami kodeksu spółek handlowych i kodeksu cywilnego.

Natomiast z chwilą nawiązania ze spółką stosunku pracy zyskują status pracownika i z tych względów powinni również ponosić pracowniczą odpowiedzialność materialną za szkody wyrządzone pracodawcy, zgodnie z regulacją kodeksu pracy.

Ten dość oczywisty i — jak się wydaje — nienasuający większych wątpliwości pogląd wymaga jednak — moim zdaniem — w odniesieniu do członków zarządu spółek kapitałowych ponownego rozważenia, przede wszystkim w aspekcie ich statusu prawnego.

W związku z podejmowanymi w tym opracowaniu rozważaniami przypomnieć należy, że status prawny członka zarządu spółki kapitałowej jest konstrukcją praw-

ną złożoną z norm prawa handlowego i norm prawa pracy. Stosunek pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej może zostać nawiązany dopiero po uprzednim powierzeniu funkcji w organie osoby prawnej. Stosunek pracy odgrywa zatem wobec uprzednio powstałego stosunku prawnego jedynie wtórną, służebną rolę. Jak to wykazano w nauce prawa pracy, istniejąca normatywna niejednorodność statusu prawnego członków zarządu spółki tworzy jednak pewną wewnętrzną, treściowo spójną całość. Jednym z przejawów tej treściowej spójności są normatywne i funkcjonalne powiązania, zachodzące między tymi wydzielonymi dwoma normatywnymi płaszczyznami tworzącymi status członka zarządu spółki kapitałowej¹.

Analiza normatywnej struktury statusu prawnego członków zarządu spółek kapitałowych, prowadzona z uwzględnieniem wzajemnych powiązań istniejących między normami tworzącymi tę konstrukcję prawną, pozwala na stworzenie pewnej zasady, określającej istotne cechy tej struktury.

Zasada normatywna, o której mowa, wyjaśniająca istotę statusu prawnego członków zarządu spółek kapitałowych, musi być — moim zdaniem — brana pod uwagę w procesie stosowania norm prawa pracy do tej grupy pracowników.

Przyjmując zatem za punkt wyjścia dalszych rozważań zasadę określającą istotne cechy statusu prawnego członka zarządu spółki kapitałowej, zastanowić się trzeba nad tym, czy i w jaki sposób regulacje prawa handlowego wpływają na stosowanie przepisów kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników do członków zarządu spółki. Zagadnienie to stanowi wiodący problem, wokół którego będą się koncentrowały rozważania prowadzone w niniejszym opracowaniu.

Dominująca rola norm prawa handlowego w statusie członka zarządu spółki oraz funkcjonalne powiązania zachodzące między wydzielonymi sferami uzasadniają tezę, że problematyka pracowniczej odpowiedzialności materialnej członków zarządu spółki kapitałowej musi być rozpatrywana z uwzględnieniem służebnej roli prawa pracy. Oznacza to, że zagadnienia wchodzące w zakres badanej problematyki, leżące w płaszczyźnie regulacji norm prawa pracy, muszą być rozpatrywane przez pryzmat regulacji prawa handlowego.

Aby rozpatrzyć węzłowy w tym opracowaniu problem stosowania przepisów kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników do członków zarządu spółki kapitałowej, należy w pierwszej kolejności określić wzajemne relacje zachodzące między materialną odpowiedzialnością członków zarządu, uregulo-

¹ Por.: A. Nowak: *Podstawy prawne zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych*. W: „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”. T. 10. Red. A. Nowak. Katowice 1992, s. 8 i nast.; Idem: *Skutki prawne rezygnacji z funkcji członka zarządu spółki kapitałowej w sferze stosunku pracy*. W: „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”. T. 13. Red. A. Nowak. Katowice 1998, s. 7 i nast.; Z. Kubot: *Formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*. W: „Acta Universitatis Vratislaviensis”. Nr 1770. Wrocław 1995, s. 91 i nast.

waną w kodeksie pracy, a cywilnoprawną odpowiedzialnością odszkodowawczą. Realizacja tego zamierzenia wymaga porównania ustawowych przesłanek, które muszą zostać spełnione, aby członkowie zarządu spółki ponosili cywilnoprawną odpowiedzialność odszkodowawczą oraz materialną odpowiedzialność pracowniczą.

Każda z uregulowanych we wskazanych ustawach, tj. w kodeksie spółek handlowych oraz w kodeksie pracy, przesłanek, uzasadniająca powstanie cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej lub materialnej odpowiedzialności pracowniczej, stanowi odrębną płaszczyznę badawczą. W obrębie każdej z wydzielonych w ten sposób płaszczyzn badawczych powinny zostać porównane zakresy przesłanek, których wystąpienie jest konieczne do powstania jednego z rodzajów rozpatrywanej w tym opracowaniu odpowiedzialności odszkodowawczej członków zarządu spółki kapitałowej.

II

Bezprawność jest przesłanką, która odgrywa wiodącą rolę zarówno w cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej członków zarządu spółki, jak też w pracowniczej odpowiedzialności materialnej.

Bezprawność zachowania pracownika — członka zarządu spółki kapitałowej, określona normami prawa pracy — zgodnie z przyjętym w tym opracowaniu sposobem badania tej problematyki — zostanie więc porównana z bezprawnością zachowania członka zarządu spółki ponoszącego cywilnoprawną odpowiedzialność odszkodowawczą.

Bezprawność zachowania pracownika, stanowiąca jedną z koniecznych przesłanek odpowiedzialności materialnej, polega, zgodnie z art. 114 k.p., na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych.

Ze wskazanej regulacji kodeksu pracy wynika, że obowiązki pracownicze członka zarządu spółki kapitałowej stanowią podstawowy element tej normatywnej konstrukcji bezprawności. Z tych też względów analiza obowiązków pracowniczych członków zarządu spółki kapitałowej jest niezbędna do wyjaśnienia przedstawionego wcześniej zagadnienia.

Rozpatrywanie zależności problematyki bezprawności od analizy obowiązków pracowniczych członków zarządu spółki kapitałowej jest uzasadnione przede wszystkim tym, że regulacje prawa handlowego, odgrywające dominującą rolę w statusie prawnym tej grupy pracowników, modyfikują wiele obowiązków pracowniczych płynących z przepisów prawa pracy². Obowiązki pracownicze członka zarządu spółki kapitałowej powstają z chwilą nawiązania stosunku pracy.

² Por. literaturę cytowaną w przyp. 1.

Nawiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu spółki powoduje powstanie z mocy art. 56 k.c. takich obowiązków pracowniczych, które kształtuje wola stron stosunku pracy, oraz znacznie szerszej od nich grupy obowiązków, które tworzą sferę normatywną treści stosunku pracy. Sfera normatywna treści stosunku pracy kształtowana jest przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

W pierwszej kolejności poddane zostaną analizie te obowiązki pracownika członka zarządu spółki kapitałowej, które z mocy woli stron nawiązujących stosunek pracy tworzą jego sferę obligacyjną. Strony nawiązujące stosunek pracy mogą wprowadzić do treści aktu stanowiącego podstawę zatrudnienia członka zarządu spółki także takie elementy, które przepisy prawa pracy uznają za dyspozytywne. Akt nawiązujący stosunek pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej może też konkretyzować wiele ogólnie sformułowanych pracowniczych obowiązków ustawowych.

Podstawowym obowiązkiem pracownika — członka zarządu spółki — kształtowanym mocą woli stron, objętym treścią stosunku pracy, jest — zgodnie z art. 22 § 1 k.p. — obowiązek świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz spółki kapitałowej.

Składnik ten ma istotne znaczenie dla bytu prawnego stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej, bez względu na podstawę jego nawiązania. Bez sprecyzowania w akcie nawiązującym stosunek pracy rodzaju wykonywanej pracy, do świadczenia której na rzecz spółki zobowiązuje się członek zarządu spółki, stosunek pracy nie powstanie. Z tych względów w dalej podejmowanych rozważaniach musi zostać wyjaśniony sposób określania rodzaju wykonywanej pracy w akcie nawiązującym stosunek pracy, do świadczenia którego zobowiązuje się członek zarządu spółki na rzecz spółki kapitałowej.

W przepisach prawa pracy nie ma regulacji, która nakazywałaby stronom stosunku pracy w jednolity sposób zdefiniować w akcie nawiązującym stosunek pracy rodzaj wykonywanej pracy³.

Istniejąca w tym zakresie praktyka pozwala na stwierdzenie, że sposoby określania rodzaju pracy w aktach kreujących stosunek pracy są różnorodne. Polegają na opisanu wykonywanych przez pracownika pewnych czynności, funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku pracy, wskazaniu stanowiska pracy, zawodu, a nawet specjalności. Strony stosunku pracy mogą zatem w różny sposób konkretyzować w akcie nawiązującym stosunek pracy rodzaj wykonywanej pracy.

Określenie rodzaju wykonywanej pracy w akcie kreującym stosunek pracy ma dla sfery obowiązków pracowniczych, także z innego niż dotychczas wskazanego powodu, doniosłe znaczenie. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., pracownik ma obowiązek świadczenia na rzecz pracodawcy tylko takiego rodzaju pracy, którą

³ Por. H. Lewandowski: *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*. Warszawa 1977, s. 60 i nast.

określił akt nawiązujący stosunek pracy. Precyzyjne zdefiniowanie rodzaju pracy w akcie nawiązującym stosunek pracy w daleko idący sposób ogranicza wszelkie wątpliwości, które mogą powstać w konkretnej sytuacji, przede wszystkim przy sposobności dokonywania przez pracodawcę oceny wykonywania przez pracownika tego podstawowego obowiązku, objętego treścią stosunku pracy.

Sposobu określenia rodzaju pracy wykonywanej przez członka zarządu spółki kapitałowej w akcie nawiązującym stosunek pracy można by zatem poszukiwać wśród dotychczas wskazanych, wypracowanych przez praktykę prawa pracy metod.

Zastanowić się teraz należy nad tym, czy taka swoboda stron w zakresie wyboru sposobu określenia rodzaju pracy w akcie nawiązującym stosunek pracy ma miejsce także w przypadku zatrudnienia członków zarządu spółki kapitałowej.

Rozważania w tym zakresie należy rozpocząć od stwierdzenia, że spółki kapitałowe mają ustawowo określony ustrój (strukturę organizacyjną). Zarząd spółki kapitałowej należy do obligatoryjnych organów spółki. Członkowie zarządu spółki kapitałowej sprawują więc funkcje w obligatoryjnym organie osoby prawnej. Ze względu na miejsce, jakie w strukturze organizacyjnej każdej spółki kapitałowej zajmuje zarząd spółki, kodeks spółek handlowych oraz inne akty wewnątrzspółkowe określiły jego kompetencje. Kompetencje zarządu spółki kapitałowej realizowane są — zgodnie z teorią organów osoby prawnej — przez osoby pełniące funkcje w zarządzie spółki, które z prawnego punktu widzenia realizują wolę spółki. Działania członków zarządu spółki uznane zostaną za działania spółki kapitałowej dopiero wówczas, gdy podjęte zostaną w granicach kompetencji zarządu spółki.

Na bliższą uwagę, ze względu na rozpatrywaną w tym opracowaniu problematykę, zasługują obowiązki członków zarządu spółki uregulowane przede wszystkim w kodeksie spółek handlowych oraz w postanowieniach aktów wewnątrzspółkowych, określone ustawowym zwrotem „obowiązki prowadzenia spraw spółki”.

W literaturze prawa handlowego panuje zgodne zapatrywanie co do tego, że zakres treści ustawowego zwrotu „obowiązki prowadzenia spraw spółki” jest bardzo szeroki. Stopień ogólności sformułowania tego zwrotu ustawowego zdaje się sugerować, że regulacja kodeksu spółek handlowych w tym zakresie ma wyczerpujący charakter. Wskazana sugestia ustawowa jest jednak myląca. Wykładnia systemowa i celowościowa przepisów kodeksu spółek handlowych, regulujących obowiązki członków zarządu do prowadzenia spraw spółki, prowadzi do wniosku, że obowiązki te nie zostały w ustawie wyczerpująco uregulowane. Istniejąca w tym zakresie regulacja kodeksu spółek handlowych stanowi podstawę do sformułowania normatywnej zasady domniemania kompetencji zarządu spółki we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem spółki, z wyjątkiem tych, które zostały *expressis verbis* zastrzeżone w ustawie lub w aktach bądź w ak-

tach wewnątrzspółkowych do wyłącznej kompetencji innych niż zarząd organów spółki⁴.

Wskazane regulacje prawa handlowego wytyczają zatem zakres powinienego zachowania osoby sprawującej funkcję członka zarządu spółki kapitałowej.

Omawiane regulacje prawa handlowego stanowią zarazem konieczne i wystarczające umocowanie do sprawowania funkcji członka zarządu spółki kapitałowej. Bez takiego umocowania prawnego nie byłoby zatem prawnych możliwości działania osób sprawujących funkcje w organie osoby prawnej.

Na podstawie przeprowadzonych rozważań sformułować można pogląd, że istniejąca w praktyce prawa pracy swoboda określania rodzaju wykonywanej pracy w aktach nawiązujących stosunek pracy w odniesieniu do członków zarządu spółek kapitałowych ulega znacznemu ograniczeniu. Ograniczenia te — moim zdaniem — płyną ze wskazanych przepisów prawa handlowego, które regulują ustroj i strukturę organizacyjną spółek kapitałowych oraz określają kompetencje członków zarządu spółki.

Rozpatrując sposób definiowania rodzaju wykonywanej pracy w aktach nawiązujących stosunek pracy z członkami zarządu spółki kapitałowej, uwzględniając przede wszystkim regulacje prawa handlowego, sformułować można następujący pogląd. Określenie rodzaju pracy w akcie nawiązującym stosunek pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej musi wskazywać te czynności, które muszą być wykonywane, zgodnie z regulacjami prawa handlowego, na stanowisku członka zarządu spółki. Wykonywanie przez członków zarządu czynności wchodzących w zakres rodzaju pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. musi być przede wszystkim wykonywaniem uprawnień i obowiązków wchodzących w zakres kompetencji zarządu spółki. Takie zachowania członków zarządu spółki w ramach stosunku pracy stwarzają możliwości realizacji płynącego z kodeksu spółek handlowych ustawowego obowiązku prowadzenia spraw spółki.

Przepisy wewnątrzspółkowe mogą też uzależniać powołanie na stanowisko członka zarządu spółki od posiadania przez kandydatów do sprawowania tej funkcji stosownych kwalifikacji. Ze względu na funkcje członków zarządu spółki kwalifikacje te muszą być rozumiane bardzo szeroko. W zakres tego pojęcia mogą wchodzić nie tylko formalnie stwierdzone wykształcenie, ale także zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności do sprawowania tej funkcji. Właściwości psychofizyczne kandydata, predyspozycje psychiczne oraz zdolność do wykonywania danych czynności mogą także, oprócz już wymienionych, wchodzić w zakres pojęcia kwalifikacji koniecznych do sprawowania funkcji członka zarządu spółki.

Jeżeli przepisy wewnątrzspółkowe uzależniają powierzanie funkcji członka zarządu spółki od posiadanych kwalifikacji, określonych w przedstawi-
ony sposób,

⁴ Por. A. K i d y b a: *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*. T. 1 i 2. Wyd. 3. Kraków 2005, s. 786 wraz z cytowaną tam literaturą i orzecznictwem.

to uznać należy, że w akcie nawiązującym stosunek pracy z członkiem zarządu spółki definicja rodzaju pracy obejmuje także wskazane kwalifikacje.

W konkluzji przeprowadzonych rozważań stwierdzić należy, że na rodzaj pracy członka zarządu spółki składają się takie czynności, które z mocy regulacji prawa handlowego muszą być realizowane przez osoby pełniące funkcje na stanowiskach członków zarządu spółki. Do wykonywania tych czynności przez osoby powołane do sprawowania funkcji członka zarządu mogą okazać się także pomocne pewne kwalifikacje, które regulacje wewnątrzspółkowe mogą uznawać za niezbędną przesłankę dla objęcia funkcji członka zarządu spółki.

Regulacje prawa handlowego wyłączają zatem swobodę stron nawiązujących stosunek pracy w zakresie sposobu określenia rodzaju pracy członka zarządu spółki kapitałowej. W każdym akcie nawiązującym stosunek pracy z członkiem zarządu spółki określenie rodzaju pracy dokonywane przez strony zawsze musi być zgodne ze wskazanymi regulacjami prawa handlowego.

Określenie rodzaju pracy członka zarządu spółki w akcie nawiązującym stosunek pracy w sposób odbiegający od unormowań prawa handlowego niesie z sobą daleko idące konsekwencje dla sfery bytu prawnego stosunku pracy. Polegają one na tym, że w akcie nawiązującym stosunek pracy z członkiem zarządu spółki nie zostanie wówczas sprecyzowany rodzaj pracy. Brak określenia rodzaju wykonywanej pracy w akcie nawiązującym stosunek pracy wywiera taki skutek, że stosunek pracy z członkiem zarządu spółki nie powstanie. Jest tak dlatego, że członek zarządu spółki musi wykonywać wymienione w prawie handlowym obowiązki związane z pełnioną funkcją w zarządzie spółki. Bez wykonywania tych, określonych w prawie handlowym, obowiązków niemożliwe jest pełnienie funkcji członka zarządu spółki. Wykonywanie obowiązków członka zarządu spółki, uregulowanych w prawie handlowym, może być realizowane nawet bez istnienia stosunku pracy. Jeżeli natomiast dochodzi do nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu spółki kapitałowej, to uregulowane w prawie handlowym obowiązki członka zarządu spółki muszą, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., mieć normatywną kwalifikację rodzaju pracy. Stosunek pracy nawiązany z członkiem zarządu spółki zawsze musi stwarzać prawne możliwości wykonywania funkcji w organie spółki. Określenie rodzaju pracy w akcie nawiązującym stosunek pracy z członkiem zarządu spółki, w sposób nieuwzględniający w tym zakresie regulacji prawa handlowego, uniemożliwia wykonywanie funkcji członka zarządu spółki. Bez uprzedniego istnienia stosunku prawnego, powstającego z chwilą powierzenia funkcji członka w zarządzie spółki, nie może powstać stosunek pracy, którego przedmiotowo istotnym składnikiem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu spółki.

Stosunek pracy członka zarządu spółki nie może stanowić wyłącznej podstawy do sprawowania funkcji w organie osoby prawnej i „zastępować” stosunek prawnego, powstającego z chwilą powierzenia funkcji członka zarządu⁵.

⁵ Por. A. Nowak: *Skutki prawne...*, s. 16—17.

Przeprowadzone rozważania, dotyczące sposobu określania rodzaju pracy członka zarządu spółki w akcie nawiązującym stosunek pracy, wykazały też tożsamość niektórych obowiązków płynących z regulacji prawa handlowego z obowiązkami pracowniczymi członków zarządu spółek kapitałowych. Potwierdziły także funkcjonalne powiązania istniejące między tymi tożsamymi obowiązkami, należącymi przecież do dwóch różnych sfer normatywnych w statusie prawnym członka zarządu. Te funkcjonalne powiązania, w rozpatrywanej sytuacji, polegają na tym, że świadczenie przez członka zarządu pracy określonego rodzaju na rzecz spółki w ramach stosunku pracy służy przede wszystkim wykonywaniu obowiązków związanych ze sprawowaną funkcją w organie osoby prawnej. Analiza rozpatrywanej kategorii obowiązków członków zarządu spółki potwierdziła także zasadność głoszonej tezy o służebnej roli regulacji prawa pracy w statusie członka zarządu spółki wobec unormowań prawa handlowego.

Obowiązki pracownicze członka zarządu spółki powstają z mocy art. 56 k.c. jako skutek nawiązania stosunku pracy także w sferze normatywnej stosunku pracy. W porównaniu z obowiązkami pracowniczymi, kształtowanymi mocą woli stron nawiązujących stosunek pracy, obowiązki ze sfery normatywnej tworzą znacznie szerszą i bardziej złożoną pod względem regulacji prawnej grupę obowiązków.

Obowiązki pracownicze, wchodzące w sferę normatywną treści stosunku pracy, uregulowane są w aktach prawnych w prawnokonstytucyjnym znaczeniu. Przyjmując kryterium hierarchicznego uporządkowania systemu aktów ustanowionego w art. 9 k.p., w pierwszej kolejności należy wymienić regulacje kodeksu pracy oraz innych przepisów szczególnych.

Niektóre z obowiązków pracownika, uregulowane aktami prawnymi w prawnokonstytucyjnym znaczeniu, występują w każdym stosunku pracy z uwagi na to, że mają powszechny charakter.

Podkreślić jednak należy, że nawet te obowiązki pracownika, mimo ogólności ich ustawowych unormowań, dzięki której mogą kształtować treść każdego stosunku pracy, zawsze służą realizacji konkretnego stosunku pracy, a w szczególności realizacji konkretnego rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy na rzecz pracodawcy.

W rozpatrywanej przez nas sytuacji oznacza to, że nawet te w bardzo ogólny sposób ustawowo uregulowane obowiązki pracownika, występujące w treści każdego stosunku pracy, zawsze służą realizacji podstawowego i konkretnie sprecyzowanego w akcie nawiązującym stosunek pracy pracowniczego obowiązku członka zarządu spółki kapitałowej świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz spółki kapitałowej.

Ramowy charakter regulacji ustawowej wielu obowiązków pracowniczych, tworzących sferę normatywną treści stosunku pracy, wymaga ich rozwinięcia i konkretyzacji w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy. Normy autonomicznego prawa pracy, dzięki powiązaniom treściowym istniejącym

w systemie źródeł prawa pracy, służą realizacji norm prawnych wyżej stojących w hierarchii tego systemu. A zatem, bez treściowego rozwinięcia w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy norm prawnych w prawnokonstytucyjnym znaczeniu, nie jest możliwa realizacja takiej normy prawnej⁶.

Regulacje obowiązków pracowniczych, zawarte w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy, nie mogą jednak tworzyć nowych, nieprzewidzianych w ustawach obowiązków pracowniczych ani też rozszerzać zakresu pracowniczych obowiązków ustawowych.

Ustawowo dopuszczone prawdopodobieństwo rozwinięcia (konkretyzacji) niektórych obowiązków pracownika w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy stwarza prawne możliwości adekwatnego ukształtowania obowiązków pracownika, przede wszystkim do jego warunków zatrudnienia, a zwłaszcza do konkretnego rodzaju wykonywanej pracy, określonego w akcie nawiązującym stosunek pracy.

Wśród aktów należących do autonomicznych źródeł prawa pracy szczególną rolę w regulacji obowiązków pracowniczych członków zarządu spółki odgrywają statuty spółek akcyjnych. Statut spółki akcyjnej jest w hierarchicznym systemie autonomicznych źródeł prawa pracy ważnym aktem kształtującym status członka zarządu spółki, także jego sfery pracowniczej.

Regulacja ustawowa kształtowania treści statutu spółki akcyjnej stwarza, najdalej idące, prawne możliwości do regulacji obowiązków pracowniczych członków zarządu spółki, w sposób pozwalający na uwzględnienie partykularnych interesów konkretnej spółki akcyjnej. To właśnie normy statutowe mogą, w granicach określonych w ustawie, uregulować obowiązki członków zarządu spółki w sposób adekwatny do realizacji celów działania spółki, kształtując stosownie do nich ich warunki zatrudnienia tej grupy pracowników⁷.

Dotychczasowa analiza obowiązków pracowniczych członków zarządu spółek kapitałowych przeprowadzona została w płaszczyźnie aktów tworzących system źródeł prawa pracy.

Problematyka obowiązków pracowniczych członków zarządu spółki kapitałowej, powstających w sferze normatywnej ich stosunku pracy, wymaga także — moim zdaniem — rozważenia w płaszczyźnie regulacji prawa handlowego. Takie podejście do badanej problematyki jest konsekwencją płynącą ze sformułowanej w tym opracowaniu tezy wytyczającej kierunek prowadzonych rozważań o dominującej roli prawa handlowego w regulacji statusu prawnego członków zarządu spółek kapitałowych. Chodzi mianowicie o wyjaśnienie — podobnie jak to miało miejsce w przypadku rozpatrywania problematyki obowiązków pracowni-

⁶ Por. K. Opałek, J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii prawa*. Warszawa 1969, s. 87 i nast.

⁷ Por. A. Nowak: *Statut spółki akcyjnej jako źródło prawa pracy*. W: „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”. T. 15. Red. A. Nowak. Katowice 2002, s. 20 i nast.

czych powstających w sferze obligacyjnej treści stosunku pracy — czy i jaki wpływ na obowiązki pracownicze, powstające w sferze normatywnej stosunku pracy członków zarządu spółki, wywierają regulacje prawa handlowego.

Przepisy prawa handlowego nakładają na członków zarządu spółek kapitałowych wiele obowiązków, związanych ze sprawowaniem funkcji w organie osoby prawnej. Obowiązki, o których mowa, nałożone są na członków zarządu spółki nie z uwagi na to, że ci pozostają w stosunku pracy, ale przede wszystkim ze względu na to, że sprawują funkcje w organie osoby prawnej. Obowiązki te mogą również być uznane za obowiązki pracownicze dlatego, że służą realizacji wykonywania pracy określonego rodzaju przez członka zarządu spółki na rzecz spółki, do świadczenia której zobowiązał się członek zarządu z chwilą nawiązania stosunku pracy. Każdy, nakazany przepisami prawa handlowego, obowiązek, którego treścią są powinne zachowania związane z wykonywaniem funkcji członka zarządu spółki kapitałowej, jest więc objęty treścią stosunku pracy.

Z przedstawionych uwag wynika, że obowiązki płynące z prawa handlowego, nakazujące powinne zachowania związane ze sprawowaniem funkcji w organie spółki, wchodzą również w zakres sfery normatywnej treści stosunku pracy członka zarządu spółki.

Na podstawie przeprowadzonych wywodów zasadny wydaje się pogląd, że przepisy prawa handlowego wywierają daleko idący wpływ na obie sfery (tzn. obligacyjną i normatywną) stosunku pracy członków zarządu spółki.

Wpływ ten polega na tym, że:

1. Podstawowy obowiązek pracowniczy członka zarządu spółki, objęty treścią stosunku pracy, tj. rodzaj wykonywanej pracy na rzecz spółki, jest określony przepisami prawa handlowego. Strony nawiązujące stosunek pracy nie mogą w sposób odbiegający od regulacji prawa handlowego w akcie nawiązującym stosunek pracy określić rodzaju wykonywanej pracy.

2. Ogólnie uregulowane pracownicze obowiązki ustawowe, występujące w treści każdego stosunku pracy, które zawsze służą realizacji podstawowego obowiązku pracowniczego objętego treścią stosunku pracy, tj. świadczenia przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy — służą także realizacji celów zawartych w prawie handlowym, związanych ze sprawowaniem funkcji w zarządzie spółki.

3. Obowiązki pracownicze, zarówno te, którym przepisy prawa pracy przyznają charakter dyspozytywny, jak i te, które zezwalają w granicach określonych przez ustawy na rozwinięcie ich treści w akcie nawiązującym stosunek pracy z członkiem zarządu spółki, zawsze muszą służyć realizacji celów nakazanych w przepisach prawa handlowego, związanych ze sprawowaniem funkcji członka zarządu.



Bezprawność zachowania członka zarządu spółki, jako przesłanka cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej, została sformułowana w art. 299 § 1 k.s.h. i art. 483 § 1 k.s.h.

Cytowane przepisy kodeksu spółek handlowych zawierają w pewnym zakresie tożsamy zwrot ustawowy, służący określeniu jednego z rodzajów bezprawnego działania lub zaniechania członka zarządu spółki.

Zarówno członkowie zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jak też członkowie zarządu spółki akcyjnej ponoszą odpowiedzialność odszkodowawczą za działania lub zaniechania sprzeczne z prawem. Wykładnia zwrotu ustawowego „działania lub zaniechania sprzeczne z prawem” zmierza do ustalenia, którym zachowaniom członka zarządu spółki, naruszającym pewne nakazy lub zakazy, może być przypisana bezprawność.

W nauce prawa handlowego za dominujący można uznać pogląd, zgodnie z którym w zakresie zwrotu „działania lub zaniechania sprzeczne z prawem” mieszczą się wszelkie działania lub zaniechania członków zarządu spółki kapitałowej, które naruszają przepisy powszechnie obowiązującego prawa⁸.

Wykładnia zwrotu kodeksu spółek handlowych „przepisy powszechnie obowiązującego prawa” prowadzi do wniosku, że bezprawne działania członków zarządu spółki muszą naruszać normy zawarte w aktach prawnych stanowionych przez państwo, przede wszystkim ustaw, prawa unijnego bezpośrednio stosowanego, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz rozporządzeń wydawanych na podstawie ustawy i w celu jej wykonania.

W zakresie analizowanego zwrotu mieszczą się działania lub zaniechania członków zarządu naruszające normy wymienionych aktów prawnych, regulujących nie tylko materie z zakresu prawa handlowego czy prawa cywilnego.

Bezprawne zachowanie członków zarządu spółki może także naruszać normy prawne zawarte w aktach należących do różnych gałęzi prawa. Analizowane przepisy kodeksu spółek handlowych nie określają przecież, jaki rodzaj działalności prowadzonej przez członków zarządu, który naruszył porządek prawny, stanowi konieczną przesłankę do powstania odpowiedzialności odszkodowawczej, ponoszonej zgodnie z regulacją kodeksu spółek handlowych.

Przedstawiona koncepcja wykładni zwrotu „działania lub zaniechania sprzeczne z prawem” dla rozpatrywanej w tej części opracowania problematyki prowadzi także do wniosku, że bezprawne zachowanie członka zarządu spółki może być naruszeniem przez tegoż norm prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

⁸ Por. E. P ł o n k a: *Odpowiedzialność odszkodowawcza członków zarządu spółki kapitałowej wobec spółki*. „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1994, nr 2, s. 207; A. K i d y b a: *Kodeks spółek handlowych...*, s. 786 wraz z cytowaną tam literaturą i orzecznictwem.

Normatywna kwalifikacja, dokonywana w płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej, bezprawnych zachowań członka zarządu spółki naruszających wyłącznie normy prawne w prawnokonstytucyjnym znaczeniu, należące do innych niż prawo pracy gałęzi prawa, nie powinna w zasadzie nasuwać poważniejszych wątpliwości.

Natomiast wątpliwości co do normatywnej kwalifikacji zachowań członka zarządu w płaszczyźnie odszkodowawczej mogą powstać wówczas, gdy taki bezprawny czyn narusza zarówno normy prawa handlowego, jak też normy należące do prawa pracy.

Rozpatrywana sytuacja jest następstwem tożsamości niektórych obowiązków, związanych ze sprawowaniem funkcji w organie osoby prawnej, z obowiązkami pracowniczymi, które powstają z chwilą nawiązania stosunku pracy przez członka zarządu spółki.

Zastanović się trzeba nad tym, jaka powinna być normatywna kwalifikacja takich zachowań członka zarządu spółki kapitałowej. Rozstrzygnięcie tej kwestii ma istotne znaczenie zarówno dla ochrony interesów spółki kapitałowej, jak też dla członka zarządu spółki. Kwalifikacja prawna przedstawionych zachowań członka zarządu oznacza w konsekwencji wskazanie roszczenia, za pomocą którego spółka kapitałowa będzie dochodziła naprawienia wyrządzonej szkody przez członka zarządu.

Uważam, że ocena prawna interesujących nas w tym miejscu zachowań członka zarządu spółki powinna zostać dokonana zgodnie ze sformułowaną na wstępie opracowania regułą normatywną, kształtującą wzajemny stosunek norm tworzących status prawny członków zarządu spółki. Reguła normatywna, o której mowa, wyznacza w statusie prawnym członków zarządu spółki normom prawa pracy jedynie drugoplanową, służebną rolę wobec unormowań prawa handlowego.

Normy prawa pracy pozostają jednakże w funkcjonalnym związku ze stosunkiem prawnym, powstałym z chwilą powierzenia funkcji w organie osoby prawnej.

Z dotychczasowych wywodów przeprowadzonych w tym opracowaniu, których przedmiotem była analiza funkcjonalnych powiązań istniejących w statusie prawnym członka zarządu między normami prawa pracy a normami prawa handlowego, wypada teraz przypomnieć te funkcjonalne powiązania, które — moim zdaniem — wspierają zasadność sformułowania tezy.

Służebna rola norm prawa pracy w statusie prawnym członka zarządu spółki kapitałowej polega na tym, że wykonywanie przez członka zarządu obowiązków pracowniczych służy realizacji pełnienia funkcji w organie osoby prawnej. Rodzaj wykonywanej pracy członka zarządu określają wyłącznie normy prawa handlowego i może ona być świadczona w ramach stosunku pracy tylko wówczas, gdy jest pełniona funkcja członka zarządu spółki. Stosunek prawny regulowany nor-

mami prawa handlowego, powstający z chwilą powierzenia funkcji członka zarządu w spółce kapitałowej, modyfikuje w sposób odbiegający od powszechnego prawa pracy wiele elementów struktury normatywnej stosunku pracy członka zarządu spółki.

Stosując wskazaną regułę, dla normatywnej oceny interesujących nas w tym miejscu zachowań członka zarządu spółki sformułować można pogląd, że bezprawne działanie członka zarządu spółki, polegające na naruszeniu norm prawa handlowego i norm prawa pracy, stanowi przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej, określoną przepisami kodeksu spółek handlowych. Wynika z niego w dalszej konsekwencji, że członek zarządu spółki kapitałowej, naruszający swym zachowaniem normy prawa handlowego i normy prawa pracy, poniesie wyłącznie odpowiedzialność odszkodowawczą uregulowaną przepisami kodeksu spółek handlowych.

Wysunięta teza może nasuwać pewne wątpliwości, jeśli się weźmie pod uwagę strukturę systemu norm regulujących stosunki związane ze świadczeniem pracy, ukształtowaną regulacją art. 9 k.p. Ze struktury tej wynika, że system norm regulujących stosunki związane ze świadczeniem pracy jest, pod wieloma względami, bardziej złożony od systemu norm należących do źródeł prawa handlowego. Jednym z przejawów tej złożoności jest regulacja stosunków związanych ze świadczeniem pracy przez grupę aktów, właściwych tylko prawu pracy, niewystępujących natomiast w systemie źródeł prawa handlowego. W związku z tym może zaistnieć taka sytuacja, w której członek zarządu spółki naruszy swym zachowaniem tylko normy zawarte w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy, niewystępujących w prawie handlowym.

Zastanowić się teraz należy nad tym, jaka powinna być normatywna kwalifikacja takich zachowań członka zarządu spółki, które polegają jedynie na naruszeniu obowiązków pracowniczych, uregulowanych w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy.

Dokonując normatywnej oceny takich zachowań członka zarządu spółki jedynie w płaszczyźnie kształtowanej przez normy prawa pracy, należałoby dojść do wniosku, że spełniona została jedna z przesłanek koniecznych do powstania pracowniczej odpowiedzialności materialnej. Oznaczałoby to, że w rozpatrywanej sytuacji członek zarządu spółki może ponosić jedynie pracowniczą odpowiedzialność materialną, która powstała w sferze stosunku pracy. Nie będzie natomiast, w takiej sytuacji, ponosił odpowiedzialności odszkodowawczej, uregulowanej przepisami prawa handlowego, dlatego że nie wystąpiła podstawowa przesłanka tej odpowiedzialności, tzn. bezprawność zachowania, polegająca na naruszeniu norm prawa handlowego⁹.

⁹ Por. Ł. P i s a r c z y k: *Pracownicza odpowiedzialność członków zarządu w spółkach kapitałowych*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, z. 1, s. 24—25; I d e m: *Zatrudnianie członków zarządu spółek kapitałowych*. Warszawa 2000, s. 137 i nast.

Akceptacja takiego poglądu nie wydaje się wszakże możliwa do przyjęcia z punktu widzenia statusu członka zarządu spółki, a zwłaszcza płynącej z niego reguły, określającej relacje i funkcjonalne związki zachodzące między normami prawa handlowego i prawa pracy.

Traktując zatem status członka zarządu jako pewną całość, biorąc pod uwagę również normatywną zasadę określającą wzajemne relacje między normami prawa handlowego i prawa pracy w tym statusie, można dokonać odmiennej od poprzednio przedstawionej kwalifikacji prawnej zachowań członka zarządu spółki, które naruszają normy aktów ze sfery autonomicznego prawa pracy.

Rozważania przeprowadzone już w tym opracowaniu, dotyczące roli autonomicznych źródeł prawa pracy w kształtowaniu statusu pracowniczego członka zarządu spółki, pozwoliły na sformułowanie pewnych poglądów, które mają istotne znaczenie dla rozstrzyganej w tym miejscu problematyki.

Normy zawarte w aktach należących do autonomicznych źródeł prawa pracy, ustanawiające pewne obowiązki pracownicze, jedynie rozwijają regulacje ustawowe. Nie mogą normy autonomicznego prawa pracy tworzyć nowych ani też rozszerzać ustawowych obowiązków pracowniczych. Normy autonomicznego prawa pracy pełnią zatem funkcję instrumentalną, tzn. są narzędziem służącym do wdrożenia i realizacji norm prawnych, wyżej stojących w hierarchii aktów tworzących system prawa pracy. Nie mają więc samodzielnego charakteru w kreowaniu obowiązków pracowniczych, ale bez ich ustanowienia nie byłaby możliwa treściowa realizacja norm prawnych wyższego rzędu, mających ogólniejszy charakter¹⁰.

Wymagający szczególnego podkreślenia niesamodzielny oraz instrumentalny charakter tych norm pozwala — moim zdaniem — na postawienie tezy, że naruszenie norm zawartych w aktach ze sfery autonomicznych źródeł prawa pracy implikuje naruszenie norm ogólnych, które są podstawą ich wydania.

Zastanović się teraz należy nad tym, czy naruszenie norm autonomicznego prawa pracy wywiera skutki tylko w sferze objętej regulacją prawa pracy, czy też skutki tego naruszenia oddziałują także na sferę prawa handlowego.

Podejmując próbę wstępnego rozważenia przedstawionego zagadnienia, należy wziąć pod uwagę normatywną zasadę płynącą ze struktury statusu prawnego członka zarządu spółki kapitałowej.

Ze wskazanej zasady dla rozpatrywanej problematyki płynie nakaz uwzględnienia roli norm autonomicznego prawa pracy oraz funkcjonalnych powiązań, zachodzących w niejednolitej normatywnie badanej konstrukcji prawnej.

Stosowanie omawianej zasady prowadzi do wniosku, że naruszenie norm autonomicznego prawa pracy co najmniej zakłóca prawidłowe realizowanie funkcji

¹⁰ Por. E. Chmielek: *Źródła prawa pracy (Zagadnienie hierarchii norm prawnych)*. Warszawa—Kraków 1980, s. 84 i nast.

członka zarządu spółki kapitałowej, dlatego że nakazy powinno zachowania, określone w tych normach, są jednym ze środków prawnych służących realizacji tego celu. Tej roli norm autonomicznego prawa pracy w sprawowaniu funkcji członka zarządu spółki kapitałowej nie podważa bynajmniej to, że normy autonomicznego prawa pracy odgrywają jedynie służebną rolę w sprawowaniu tej funkcji oraz ich udział jest relatywnie niewielki.

Istotne znaczenie dla dalszych rozważań będzie miało wyjaśnienie oddziaływania norm prawa handlowego na kształt regulacji norm autonomicznego prawa pracy, które tworzą status prawny członka zarządu spółki kapitałowej.

Z dokonanych już ustaleń w poprzedniej części opracowania wynika, że normy prawa handlowego modyfikują treść stosunku pracy członków zarządu spółki kapitałowej w taki sposób, aby normy prawa pracy (również autonomicznego prawa pracy) zawsze służyły realizacji podstawowego celu, jakim jest sprawowanie funkcji w organie osoby prawnej. Modyfikacje, o których mowa, polegają nie tylko na odmiennym od typowego stosunku pracy w kształtowaniu niektórych elementów tej konstrukcji, tożsamości wielu obowiązków, ale nawet na wyłączeniu z tej konstrukcji niektórych elementów, ze względu na konieczność realizacji przez normy prawa pracy celów wyznaczonych przez dominujące normy prawa handlowego.

Przedstawione sposoby modyfikacji przez normy prawa handlowego wielu obowiązków pracowniczych członków zarządu spółek kapitałowych potwierdzają też istnienie zależności treściowej norm prawa handlowego od norm prawa pracy. Zależność treściowa norm prawa pracy od norm prawa handlowego uzasadnia tezę, że naruszenie norm autonomicznego prawa pracy implikuje także naruszenie dominujących w tej konstrukcji norm prawa handlowego.

Skoro naruszenie norm autonomicznego prawa pracy implikuje naruszenie norm ze sfery prawa handlowego, przeto można twierdzić, że taki czyn należy ocenić także jako bezprawne działanie członka zarządu w sferze prawa handlowego. Stwierdzenie takiej bezprawności w płaszczyźnie prawa handlowego stanowi jedną z koniecznych przesłanek niezbędnych do powstania cywilnoprawnej odpowiedzialności członka zarządu spółki, uregulowanej przepisami kodeksu spółek handlowych. Dodatkowym argumentem wspierającym zasadność sformułowanej tezy jest to, że w odniesieniu do członków zarządu spółki kapitałowej największy udział w zakresie kształtowania praw i obowiązków stron stosunku pracy, z aktów należących do autonomicznych źródeł prawa pracy, należy do norm statutu spółki. Naruszenie przez członka zarządu statutu spółki jest bezprawnym działaniem, które — na podstawie przepisów kodeksu spółek handlowych — ma taką samą normatywną kwalifikację, jak naruszenie innych norm prawnych w prawnokonstytucyjnym znaczeniu. Oznacza to, że także naruszenie norm statutowych stanowi przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej, regulowanej przepisami kodeksu spółek handlowych.

Podsumowując przytoczone uwagi, można stwierdzić, że naruszenie przez członka zarządu spółki kapitałowej norm należących do autonomicznych źródeł prawa pracy powinno być ocenione zgodnie z normatywną regułą kształtującą w statusie prawnym członka zarządu relacje zachodzące między normami prawa handlowego a prawa pracy.

Sformułowany pogląd dotyczący normatywnej kwalifikacji zachowań członka zarządu spółki naruszającego normy autonomicznego prawa pracy harmonizuje z wcześniejszym zapatrywaniem, prezentowanym w tym opracowaniu. Taka sama reguła normatywna, za pomocą której dokonuje się oceny prawnej zachowań członka zarządu naruszającego normy prawne, znajduje zastosowanie także dla kwalifikacji prawnej zachowań członka zarządu naruszającego normy autonomicznego prawa pracy.

IV

Rozważania nad sformułowaną w opracowaniu problematyką zmierzały do rozstrzygnięcia, czy członkowie zarządu spółki kapitałowej, pozostający ze spółką w stosunku pracy, ponoszą oprócz cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej także pracowniczą odpowiedzialność materialną.

Realizacja tego zamierzenia wymagała porównania podstawowej — dla cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej, a także dla pracowniczej odpowiedzialności materialnej — przesłanki, jaką jest bez wątpienia bezprawność zachowania członka zarządu spółki.

Kwalifikacja bezprawnych zachowań członka zarządu spółki została dokonana zgodnie z normatywną zasadą rządzącą wzajemnym stosunkiem norm prawa handlowego i prawa pracy w statusie prawnym członka zarządu spółki. Zasada, o której mowa, przyznaje w statusie prawnym członka zarządu dominującą rolę normom prawa handlowego, przypisując jednocześnie normom prawa pracy jedynie drugoplanową, służebną rolę. Wynika więc z tej zasady nakaz rozpatrywania problematyki związanej ze stosunkiem pracy członka zarządu spółki zawsze przez pryzmat dominującej regulacji prawa handlowego.

Stosowanie tej zasady prowadzi do modyfikacji wielu instytucji prawa pracy w taki sposób, aby mogły one odgrywać swą służebną rolę wobec stosunku prawnego, który powstaje z chwilą powierzenia stanowiska członka zarządu spółki. Normy prawa pracy muszą służyć sprawowaniu funkcji w organie osoby prawnej.

Stosowanie tej zasady do oceny analizowanych w tym opracowaniu bezprawnych zachowań członka zarządu spółki stworzyło podstawę do sformułowania podstawowej tezy: Każde zachowanie członka zarządu spółki kapitałowej, naruszające normy zawarte w przepisach prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., zawsze implikuje naruszenie norm prawa handlowego.

Dla rozpatrywanej w tym opracowaniu problematyki sformułowana teza jest podstawą wniosku, że członek zarządu spółki kapitałowej, nawet w razie naruszenia tylko norm prawa pracy, zawsze poniesie cywilnoprawną odpowiedzialność odszkodowawczą, a nie pracowniczą odpowiedzialność materialną. Członkowie zarządu spółek kapitałowych nie ponoszą więc materialnej odpowiedzialności pracowniczej, a za wyrządzone szkody spółce kapitałowej odpowiadają na zasadach określonych w kodeksie spółek handlowych.

Arkadiusz Nowak

Behaviour illegality as an assumption of compensatory liability of a capital company management board member

Summary

Considerations on the issues raised in this article aimed at determining if the members of the capital company management board, remaining in a work relationship with the company, apart from the civil-legal compensatory liability, also have the financial one.

The realization of this aim required a comparison of a basic assumption — both for a civil-legal compensatory liability, and workers' financial liability, it being, undoubtedly, behaviour illegality of the company management board member.

The qualification of illegal behaviours of the company management board member was made according to a normative principle governing a mutual relationship of the trade law norms and labour law in the legal status of a company management board member. The principle in question, in the legal status of a company management board member gives a dominant role to the norms, ascribing, at the same time, a merely secondary and second-rate role to the labour law. Thus, what derives from this principle is the order of investigating the issues connected with the work relationship of the company management board member always from the perspective of a dominant regulation of the trade law.

The application of this principle leads to a modification of many institutions of labour law so that they could play their ancillary role towards the work relationship which begins the moment one gets the position of the company management board member. The labour law norms must serve the performance of function in the legal person's organ.

The implementation of this principle to the evaluation of illegal behaviours of the company management board member presented in this work gave the basis for formulating the following thesis: Each behaviour of the company management board member, violating the norms included in the labour law regulations in the interpretation of the 9th article of the labour law always implies the violation of the trade law norms.

The thesis formulated here in order to consider the issue in question constitutes the ground for the conclusion that the capital company management board member, even when it is only the labour law norms that are violated, will always have a civil-legal compensatory liability, not the workers' financial one. Thus the capital company management board members do not have a workers' financial liability, whereas for the damages done to the capital company are responsible on the basis of the principles defined in the code of commercial companies.

Arkadiusz Nowak

L'illégalité du comportement comme donnée de la responsabilité indemnitaire du membre de l'administration centrale de la société de capitaux

Résumé

Les réflexions menées sur la problématique formulée dans cet article tentent de résoudre si des membres de l'administration centrale d'une société de capitaux, liés d'un rapport de travail avec cette société, encourent, à côté de la responsabilité indemnitaire civile, aussi la responsabilité matérielle salariale.

La réalisation de ce projet nécessite une comparaison entre une donnée primordiale — de même pour une responsabilité indemnitaire civile que pour une responsabilité matérielle salariale — qu'est sans doute l'illégalité du comportement du membre de l'administration centrale de la société.

La qualification des comportements illicites du membre de l'administration centrale d'une société est accomplie conformément à la règle normative qui régit le rapport réciproque des normes juridiques entre le droit commercial et le droit de travail dans la nature juridique d'un membre de l'administration centrale de la société. La règle en question accorde dans la nature juridique d'un membre de l'administration centrale aux normes du droit commercial le rôle dominant, en assignant aux normes du droit de travail une fonction secondaire. Il résulte alors de cette règle une ordonnance d'interpréter la problématique liée au rapport de travail d'un membre de l'administration centrale toujours par la biais de la régulation dominante du droit commercial.

L'application de cette règle mène à la modification de nombreuses institutions du droit de travail pour qu'elles puissent jouer leur rôle serviable envers le rapport juridique qui apparaît au moment de fier le poste d'un membre de l'administration centrale d'une société. Les normes du droit de travail doivent servir à remplir des fonctions dans l'organe de la personne morale.

L'application de cette règle à l'évaluation des comportements illicites d'un membre de l'administration centrale, analysés dans cet article, permet à formuler la thèse suivante: chaque comportement d'un membre de l'administration centrale de la société de capitaux qui manque aux règles du code du travail selon l'article 9. du code du travail, implique toujours l'infraction aux règles du droit commercial.

Pour la problématique examinée dans cet article, la thèse formulée permet à conclure que le membre de l'administration centrale de la société de capitaux, même dans le cas de déroger aux normes du droit de travail, encourra toujours la responsabilité indemnitaire civile et non la responsabilité matérielle salariale. Les membres de l'administration centrale de la société de capitaux n'assument donc pas la responsabilité matérielle salariale et s'ils causent un préjudice ils sont responsables selon les règles établies dans le code des sociétés commerciales.