t. LXV, nr 6/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.6.9

Dr Eliza Maniewska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Umowa o pracę zawarta na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji

Fixed-term employment contract concluded for the purpose of performing work for a term of office

Streszczenie
Autorka referuje w opracowaniu stanowisko Sądu Najwyższego i towarzyszącą mu argumentację odnośnie do wymagania wskazania w każdej umowie o pracę na czas określony, także zawartej w celu wykonywania pracy przez okres kadencji (art. 25^1 pkt 3 k.p.), skonkretyzowanej daty jej rozwiązania (przypadającej na koniec tygodnia, miesiąca, roku lub na przykład sezonu artystycznego albo na koniec okresu trwania kadencji), oznaczonej w taki sposób, aby termin rozwiązania umowy był znany stronom i obiektywnie przewidywalny już w chwili jej zawierania.

Słowa kluczowe
umowa o pracę na czas określony; umowa o pracę zawarta na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji; członek zarządu spółki prawa handlowego; członek zarządu spółdzielni

Abstract
In the paper, the author refers to the position of the Supreme Court and the accompanying argumentation regarding the requirement to indicate in every fixed-term employment contract, including those concluded for the purpose of performing work for a term of office (Article 25^1 4(3) of the Labour Code), a concrete date of its termination (falling at the end of a week, a month, a year or, for example, an artistic season or at the end of a term of office), marked in such a way that the date of termination is known to the parties and objectively foreseeable already at the time of its conclusion.

Keywords
collective bargaining agreement; termination of the fixed-term employment contract; fixed-term employment contract concluded for the purpose of performing work for a term of office ; board member of a commercial company; board member of a co-operative society

JEL: K31

Przypomnijmy, że w stanie prawnym obowiązującym do 21 lutego 2016 r. art. 25 § 1 k.p. stanowił, że umowę o pracę można było zawrzeć na czas nieokreślony, na czas określony oraz na czas wykonywania określonej pracy.

Na tle wykładni tego przepisu w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowano pogląd, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki prawa handlowego jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008/5–6, poz. 63; z 20 marca 2009 r., I PK 182/08, Monitor Prawa Pracy 2009/10, s. 533; z 29 marca 2011 r., I UK 316/10, OSNP 2012/9–10, poz. 124; z 10 lutego 2012 r., II PK 145/11, LEX nr 1165820; z 23 marca 2012 r., II PK 169/11, LEX nr 1170240; z 12 lipca 2012 r., II PK 308/11, LEX nr 1267165; z 11 grudnia 2018 r., II PK 249/17, LEX nr 2609227 oraz z 24 września 2020 r., III PK 60/19, OSNP 2021/6, poz. 6, a także uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012/23–24, poz. 279). Stanowisko to było oparte na założeniu, w myśl którego umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy – w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się skonkretyzowaną datę rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego lub okres kadencji) – jest zawierana na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Przyjmowano zatem, że nie ma przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie. Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy" nie należało bowiem pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyrażała się, między innymi, w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkretnej daty jej rozwiązania) określeniu terminu jej trwania niż jest to w przypadku umowy o pracę zawieranej na czas określony. W przypadku członka zarządu spółki prawa handlowego oznaczało to tyle, że umowa o pracę zawarta na czas wykonania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulegała rozwiązaniu wskutek jego odwołania z pełnionej funkcji lub złożenia rezygnacji. Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązywała się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie było możliwości przedłużenia okresu, przez który wiązała ona strony, na czas wykonania innej pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmowano również, że ustanie organizacyjnego (korporacyjnego) stosunku prawnego członka zarządu spółki stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę, przy czym dotyczyło to sytuacji, w której strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998/18, poz. 540; z 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001/11, poz. 377; z 2 marca 2011 r., LEX nr 1084554; z 4 marca 2013 r., I PK 114/12, LEX nr 1554875), natomiast nie odnosiło się do przypadku, w którym strony zawarły umowę o pracę na czas wykonywania określonej pracy. W takim przypadku ustanie członkostwa w zarządzie pociągało bowiem za sobą rozwiązanie stosunku pracy bez potrzeby składania przez spółkę jakiegokolwiek oświadczenia woli w tym przedmiocie. W powołanym wcześniej wyroku z 20 marca 2009 r., I PK 182/08, Sąd Najwyższy stwierdził równocześnie, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wypowiadania umów o pracę zawieranych na czas wykonywania określonej pracy, co może być rozumiane w ten sposób, że do istoty tych umów należy brak możliwości ich rozwiązania w drodze wypowiedzenia. Jeśli więc takie postanowienie zostało wprowadzone do treści umowy, to wobec tego zasadniczo nie mogła być ona kwalifikowana jako umowa o pracę zawierana na czas wykonania określonej pracy (por. też powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2018 r., II PK 249/17).

Przedstawione poglądy judykatury, choć wprost odnosiły się do stosunków pracy członków zarządu spółek prawa handlowego, to z uwagi na regulacje innych ustaw, które również przewidują piastowanie określonych stanowisk przez czas trwania kadencji, jak np. art. 52 § 1 i 2 Prawa spółdzielczego, mogą być w pełni adekwatne także do stosunków pracy członków zarządu innych osób prawnych.

Dodatkowo należy wskazać, że w literaturze przedmiotu prezentowano stanowisko, że zestawienie umowy o pracę na czas określony i umowy na czas wykonywania określonej pracy wskazuje, że termin, do jakiego ma trwać umowa o pracę na czas określony, powinien zostać oznaczony w sposób ścisły, tak aby moment rozwiązania umowy był znany stronom co najmniej w przybliżeniu (był łatwy do ustalenia) w odróżnieniu do umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy, gdzie precyzyjne wyznaczenie terminu końcowego nie jest możliwe (por. Walas, 1974, s. 194; Łapiński, 2011, s. 67).

Opisany wyżej stan prawny uległ jednak istotnej zmianie poczynając od 22 lutego 2016 r. w związku z wejściem w życie ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220), którą między innymi wyeliminowano z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę na czas wykonywania określonej pracy, pozostawiając tylko umowy na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony (art. 1 pkt 1 ustawy zmieniającej) oraz w art. 30 § 1 uchylono pkt 5 (art. 1 pkt 3 tej ustawy), który stanowił, że umowa o pracę rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Opisane zmiany ustawowe oznaczają więc, że od 22 lutego 2016 r. nie jest już możliwe zawieranie z członkami zarządu zarówno spółek prawa handlowego, jak i spółdzielni i innych osób prawnych umów o pracę na czas wykonywania określonej pracy, lecz – w zależności od woli stron lub na przykład regulacji statutowych obowiązujących w danym podmiocie – umów o pracę na czas określony (w tym przykładowo przez okres trwania kadencji oznaczony w przepisach statutu albo określony datami oznaczającymi początek i koniec trwania umowy) lub nieokreślony.

Sąd Najwyższy w wyroku z 14 grudnia 2023 r., I PSKP 34/22, OSNP 2024/6, poz. 59, ustalając powyższy stan prawny i biorąc pod uwagę zreferowane stanowisko judykatury wskazał, że konsekwencją tego jest, iż cyt. „poczynając od dnia 22 lutego 2016 r., nie jest możliwe zawarcie z członkiem zarządu spółdzielni (odpowiednio także spółki kapitałowej) umowy o pracę na czas określony równy okresowi pełnienia funkcji członka zarządu bez równoczesnego oznaczenia skonkretyzowanego i obiektywnie istniejącego terminu, po upływie którego umowa ulegnie rozwiązaniu zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p."

Ad casum łącząca strony umowa o pracę została określona jako „umowa o pracę na czas określony", a w jej treści zobowiązano powódkę do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy na czas określony – przez okres pełnienia funkcji członka zarządu spółdzielni pełniącego obowiązki prezesa zarządu na warunkach określonych w uchwale rady nadzorczej nr […], w której okres wyznaczenia powódki do czasowego pełnienia funkcji członka zarządu został wskazany jako okres do dnia 31.12. 2019 r. W § 2 wspomnianej umowy zostały oznaczone terminy (okresy) jej wypowiedzenia wynoszące, odpowiednio do okresu zatrudnienia, od 2 tygodni do 3 miesięcy. Zdaniem Sądu Najwyższego, zredagowana w taki sposób umowa o pracę była zatem umową zawartą na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 r., a jej ewentualne wcześniejsze (to jest przed dniem 31 grudnia 2019 r.) rozwiązanie wymagało podjęcia przez skarżącą odpowiednich czynności, o których mowa w art. 30 § 1 pkt 1, 2 lub 3 k.p., to znaczy złożenia propozycji rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron lub złożenia jednostronnego oświadczenia woli z zachowaniem okresu wypowiedzenia bądź bez zachowania okresu wypowiedzenia. Czynność prawna w postaci odwołania powódki z funkcji pełniącej obowiązki prezesa zarządu, choć bez wątpienia rodziła natychmiastowy skutek w odniesieniu do łączącego strony stosunku organizacyjnego (stosunku członkostwa w zarządzie), to jednak z mocy art. 52 § 2 Prawa spółdzielczego, w myśl którego odwołanie członka zarządu lub zawieszenie go w czynnościach nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy, pozostawała bez wpływu na dalsze istnienie stosunku pracy łączącego strony. Według Sądu Najwyższego, czynności, o których mowa w art. 30 § 1 pkt 1, 2 lub 3 k.p., co również wynikało jednoznacznie z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, nie zostały natomiast podjęte, gdyż pozwany pracodawca poprzestał na mailowym zawiadomieniu powódki o treści uchwały o jej odwołaniu z funkcji prezesa zarzą-

du oraz poinformowaniu jej, że „tym samym rozwiązaniu uległa łącząca ją z pozwaną umowa o pracę".

Sąd Najwyższy podkreślił, że na przeszkodzie uznaniu prawidłowości takiego postępowania stał fakt, że od 22 lutego 2016 r. Kodeks pracy (po uchyleniu art. 30 § 1 pkt 5) nie zna takiej formy rozwiązania umowy o pracę i poza regulacją art. 30 § 1 pkt 4, zgodnie z którą umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, w każdym z pozostałych przypadków wymaga złożenia oświadczenia woli przez obie lub jedną ze stron umowy. Nie można więc zgodzić się, że odwołanie powódki z funkcji prezesa zarządu oznaczało w istocie „upływ czasu, na który była zawarta" łącząca strony umowa o pracę. Przede wszystkim dlatego, że choć umowa ta faktycznie posługiwała się zwrotem „przez okres pełnienia funkcji członka zarządu – pełniącego obowiązki prezesa zarządu", to jednak zwrot ten nie został uzupełniony sformułowaniem, z którego można byłoby wywieźć, jaki dzień będzie uznany za końcowy termin trwania umowy a jego nadejście (ziszczenie się) będzie rodziło skutek rozwiązujący tę umowę zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Ponadto, według Sądu Najwyższego, gdyby nawet przyjąć, że łącząca strony umowa o pracę wiązała okres, na który została zawarta, wyłącznie z okresem pełnienia przez powódkę funkcji prezesa zarządu, to takie rozwiązanie musiałoby zostać uznane za co najmniej wątpliwe z punktu widzenia jego zgodności z przepisami prawa pracy i wynikającą z nich zasadą korzystności, której nieuwzględnienie powoduje nieważność postanowień umów i aktów kreujących stosunek pracy (art. 18 § 1 i 2 k.p.). Uzależnienie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony wyłącznie od czynności prawnej, której podjęcie jest możliwe w każdym czasie i zależy wyłącznie od woli pracodawcy, a zatem termin jej dokonania nie jest z góry określony (skonkretyzowany) i nie ma zobiektywizowanego charakteru, przez co jest też nieprzewidywalny, pozostaje bowiem w jawnej sprzeczności z istotą umowy o pracę na czas określony, której cechą charakterystyczną jest to, że termin jej rozwiązania musi być znany stronom w chwili zawierania tej umowy. W istocie takie postanowienie umowy o pracę pozbawia też pracownika jakiejkolwiek możliwości skorzystania z uprawnień w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, przewidzianych w art. 50 oraz art. 58 k.p., skoro – jak w przypadku niewystępującej już w Kodeksie pracy umowy na czas wykonywania określonej pracy – wykonanie pracy (ustanie tytułu do jej dalszego wykonywania) powoduje rozwiązanie umowy bez potrzeby podejmowania przez pracodawcę jakichkolwiek czynności, w szczególności oświadczenia woli w tym przedmiocie. Sąd Najwyższy podkreślił, że właśnie dlatego, zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, o czym była już mowa, że zawarcie umowy o pracę na czas określony wymaga wskazania skonkretyzowanej daty jej rozwiązania (przypadającej na koniec tygodnia, miesiąca, roku lub na przykład sezonu artystycznego albo na koniec okresu trwania kadencji), oznaczonej w taki sposób, aby termin rozwiązania umowy był znany stronom i obiektywnie przewidywalny już w chwili jej zawierania.

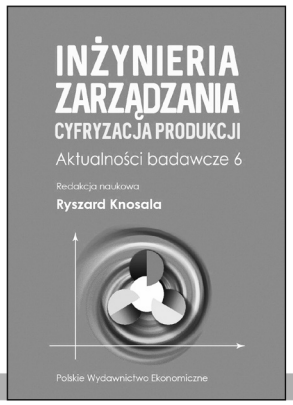
Bibliografia/References

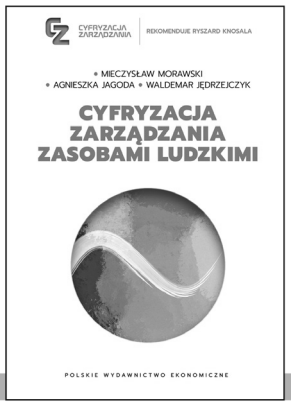
Łapiński, K. (2011). *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*. Wolters Kluwer.
Walas, A. (1974). Skuteczność zastrzeżenia terminu w umowie o pracę, *Zeszyty Naukowe UJ*, 1.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.







Zapowiedzi
Więcej informacji na: www.pwe.com.pl