



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M.R.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w G.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 14 grudnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach

z dnia 1 lipca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 14/21,

1) oddala skargę kasacyjną,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami (art. 98 § 1¹ kpc) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

M.G.

UZASADNIENIE

Powódka M.R. domagała się zasądzenia od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej w G. kwoty 27.699 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przypisanych.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z dnia 18 listopada 2020 r. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że uchwałą Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w G. Nr (...) z dnia 5 marca 2019 r. zawieszono powódce członkostwo w Radzie Nadzorczej na okres pełnienia przez nią funkcji członka Zarządu - pełniące obowiązki Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w G. W tym samym dniu uchwałą Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w G. Nr (...) w sprawie określenia warunków zatrudnienia członka Rady Nadzorczej wyznaczonego do czasowego pełnienia funkcji członka Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w G. ustalono warunki zatrudnienia powódki, wyznaczonej do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu na okres do dnia 31 grudnia 2019 r. W punkcie 1, podpunktach a-g powołanej uchwały przyjęto, że podstawą zatrudnienia powódki u pozwanej jest umowa o pracę zawarta na czas określony - na okres pełnienia funkcji członka Zarządu pełniące obowiązki Prezesa Zarządu. Ustalono też, że miejscem pracy powódki będą G., a powódka będzie zatrudniona u pozwanej na pełny etat za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 9.233 zł brutto miesięcznie oraz będzie otrzymywać premię uznaniową w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 11 marca 2019 r. W dniu 11 marca 2019 r. między pozwaną a powódką doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony. W § 1 tej umowy podano, że strony oświadczają, iż pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, poczynwszy od dnia 11 marca 2019 r. na czas określony - przez okres pełnienia funkcji Członka Zarządu - pełniącego obowiązki Prezesa Zarządu, na warunkach określonych w uchwale Nr [...]. Zawierając wymienioną umowę, powódka nie miała żadnych wątpliwości co do jej treści i przez cały okres zatrudnienia u pozwanej nie składała w tym zakresie żadnych zastrzeżeń.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pozwana (Sądowi chodziło zapewne o powódkę) w okresie od dnia 18 listopada 2019 r. do dnia 11 grudnia 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Rada nadzorcza pozwanej uchwałą Nr (...) z dnia 23 listopada 2019 r. odwołała powódkę z funkcji pełniącej obowiązki Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w G. Poinformowano o tym powódkę w dniu 25 listopada 2019 r. wysłanym do niej mailem. Maila nadała pracownica pozwanej J.F. W mailu poinformowano powódkę, że uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 23 listopada 2019 r. została jednogłośnie odwołana z funkcji p.o. Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w G. i tym samym rozwiązaniu uległa łącząca ją z pozwaną umowa o pracę. Ze świadectwa pracy wystawionego przez pozwaną w dniu 25 listopada 2019 r. wynikało, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 11 marca 2019 r. do dnia 23 listopada 2019 r., a stosunek pracy ustał w związku rozwiązaniem umowy o pracę wskutek upływu czasu, na który umowa ta została zawarta - art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził przede wszystkim, że przedmiotem sporu w sprawie było ustalenie, czy zawarta między stronami umowa była umową o pracę zawartą na czas określony, czy umową na czas wykonywania określonej pracy. Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę można zawierać na okres próbny, czas nieokreślony albo na czas określony, co oznacza, że obecnie w katalogu umów o pracę nie ma umowy na czas wykonywania określonej pracy. Zatem prezes zarządu może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony.

Dalej Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że strony zawarły umowę na czas określony, co wynikało z treści umowy o pracę z dnia 11 marca 2019 r., a konkretnie z jej § 1, zgodnie z którym pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy na czas określony, to jest przez okres pełnienia funkcji członka zarządu - pełniącego obowiązki prezesa zarządu na warunkach określonych w tym paragrafie. Zdaniem Sądu Rejonowego, oznaczało to, że umowa została zawarta na czas określony - czas kadencji, to jest pełnienia przez powódkę funkcji prezesa zarządu. Powołanie do zarządu, jak i odwołanie powoduje tylko powstanie lub ustanie stosunku organizacyjnego. Stosunek pracy jest natomiast odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie. Sąd pierwszej instancji uznał zatem, że

umowa o pracę na czas określony z dnia 11 marca 2019 r. rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta, to jest z dniem 23 listopada 2019 r., czyli z dniem odwołania powódki z funkcji p.o. prezesa zarządu. Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, że zawarta przez powódkę umowa wyraźnie odnosiła czas jej trwania do czasu pełnienia funkcji prezesa zarządu, a jednocześnie nie było przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy z pełnieniem funkcji w zarządzie. W art. 25 § 1 k.p., w jego obecnym brzmieniu, nie ma już bowiem umowy na czas wykonania określonej pracy, ale należy uznać, że teraz umowy na czas pełnienia funkcji są umowami zawartymi na czas określony.

Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że powódka została odwołana z funkcji pełniącej obowiązki prezesa zarządu uchwałą rady nadzorczej z dnia 23 listopada 2019 r., zaś rada nadzorcza może niewątpliwie odwoływać członka zarządu w każdym czasie, co oznacza, że odwołanie nie jest niczym ograniczone, żadną konkretną przyczyną i jest uzależnione jedynie od woli rady nadzorczej. Sporządzenie uzasadnienia ma jedynie walor informacyjny i dotyczy tylko stosunku organizacyjnego, a nie stosunku pracy członka zarządu. Zatem w przypadku odwołania członka zarządu spółdzielni uzasadnienie tego odwołania nie jest wiążące dla sądu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, z chwilą odwołania powódki z funkcji pełniącej obowiązki prezesa zarządu pozwanej stosunek pracy powódki i pozwanej ustał bez konieczności składania dodatkowych oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron. Powódka w toku postępowania nie kwestionowała natomiast legalności podjętej uchwały, a mając na względzie art. 17 pkt 4² k.p.c., Sąd Rejonowy nie miał prawa ustalać, czy uchwała z dnia 23 listopada 2019 r. była uchwałą ważną.

Sąd Okręgowy w Gliwicach – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z dnia 1 lipca 2021 r., wydanym na skutek apelacji powódki M.R. wniesionej od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punkcie 1 częściowo w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.541,25 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oddalił apelację w pozostałej części i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, a także nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł tytułem opłaty od pozwu.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w prawidłowym zakresie, jednakże wysnuł z przeprowadzonych dowodów błędne wnioski. Wynik postępowania dowodowego przed Sądem pierwszej instancji wskazywał bowiem, że roszczenia powódki co do zasady są uzasadnione.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że zgodnie z art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Z kolei, jak stanowi art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia); 4) z upływem czasu, na który była zawarta. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W myśl art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Stosownie natomiast do art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Okręgowy zgodził się z Sądem pierwszej instancji, że strony zawarły w dniu 11 marca 2019 r. umowę o pracę na czas określony. W umowie tej wskazano, że pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy na czas określony, to jest przez okres pełnienia funkcji członka zarządu - pełniącego obowiązki prezesa zarządu na określonych w tym paragrafie warunkach. Miał zatem rację Sąd pierwszej instancji, uznając, że umowa o pracę została zawarta na czas określony - czas pełnienia przez powódkę funkcji Prezesa Zarządu. Jednakże - zdaniem Sądu Okręgowego - czas trwania umowy o pracę został ściśle oznaczony do dnia 31 grudnia 2019 r., co wprost zapisano w uchwale nr (...) rady nadzorczej pozwanej, określając, że powódka została wyznaczona do pełnienia funkcji członka

zarządu - pełniącego obowiązki prezesa zarządu - na okres do dnia 31 grudnia 2019 r. Tym samym umowa o pracę powódki była zawarta na czas określony od dnia 11 marca 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. W uchwale nr (...) rady nadzorczej pozwanej określono z kolei warunki zatrudnienia powódki, precyzując miejsce i rodzaj świadczonej pracy, wymiar czasu pracy, system czasu pracy, wynagrodzenie. Wprawdzie nie wskazano tam daty obowiązywania umowy o pracę, jednak – w ocenie Sądu Okręgowego - nie było to potrzebne, skoro kwestię tę sprecyzowano w uchwale (...).

Sąd drugiej instancji stanął także na stanowisku, że - mając na względzie charakter stanowiska pracy powódki - zapisy umowy o pracę należało interpretować łącznie z uchwałami rady nadzorczej, a także ze Statutem pozwanej. Zgodnie zaś z § 57 pkt 3 Statutu Spółdzielni Mieszkaniowej członków zarządu wybiera i odwołuje rada nadzorcza. Z kolei w pkt 4 (tego paragrafu) podano, że z członkami zarządu zatrudnionymi w Spółdzielni Rada Nadzorcza nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę stosownie do wymogów Kodeksu Pracy. Jak wynika zaś z pkt 5, odwołanie członka zarządu nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Sąd Okręgowy zwrócił w związku z tym uwagę, że w umowie o pracę z dnia 11 marca 2019 r. strony ustaliły w § 2, że „termin wypowiedzenia umowy o pracę wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik będzie zatrudniony u pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik będzie zatrudniony u pracodawcy co najmniej 6 miesięcy a krócej niż 3 lata, 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik będzie zatrudniony u pracodawcy co najmniej 3 lata”. Zapisy umowy o pracę z dnia 11 marca 2019 r., w której wskazano okresy wypowiedzenia umowy o pracę, świadczyły więc niewątpliwie o tym, że wolą stron umowy o pracę było jej zawarcie na czas określony, oznaczony konkretną datą, a więc do dnia 31 grudnia 2019 r. Gdyby zaś przyjąć - jak twierdziła pozwana - że zamiarem stron umowy o pracę było ściśle skorelowanie okresu obowiązywania umowy o pracę powódki z pełnieniem funkcji prezesa zarządu i automatyczne rozwiązanie tej umowy w momencie odwołania jej z funkcji pełniącej obowiązki prezesa zarządu przez radę nadzorczą Spółdzielni, wówczas podanie okresów wypowiedzenia w umowie o pracę byłoby zupełnie bezcelowe.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, jak również powołane wyżej zapisy Statutu Spółdzielni oraz postanowienia umowy o pracę z dnia 11 marca 2019 r., Sąd

Okręgowy podzielił stanowisko powódki, zgodnie z którym umowa o pracę z dnia 11 marca 2019 r. była zawarta na czas określony od dnia 11 marca 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r., a postępowanie pozwanej polegające na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z chwilą podjęcia przez radę nadzorczą pozwanej uchwały z dnia 23 listopada 2019 r. o odwołaniu powódki z funkcji pełniącej obowiązki prezesa zarządu Spółdzielni, a więc bez wypowiedzenia, naruszało przepisy prawa pracy o rozwiązywaniu umowy o pracę zawartej na czas określony. Dlatego też nie można było zgodzić się z konkluzjami Sądu pierwszej instancji, że umowa o pracę powódki z pozwaną rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta.

Sąd Okręgowy uznał za uzasadnione zarzuty apelacji dotyczące naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisów prawa materialnego, to jest art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 11 k.p., przez wadliwą ocenę rzeczywistej woli stron umowy o pracę z dnia 11 marca 2019 r. co do oznaczenia czasu trwania umowy o pracę. W konsekwencji jako trafny ocenił także podniesiony przez powódkę zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 25 § 1 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 4 k.p., przez przyjęcie, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem ukończenia pracy, dla której była zawarta, to jest z dniem podjęcia uchwały o odwołaniu powódki z funkcji prezesa zarządu, podczas gdy w istocie umowa łącząca strony była umową zawartą na czas oznaczony do dnia 31 grudnia 2019 r., a do jej zakończenia - w przypadku skrócenia przez radę nadzorczą kadencji powódki jako prezesa zarządu - mogło dojść na mocy wypowiedzenia umowy o pracę. Z aprobatą Sądu Okręgowego spotkały się także pozostałe podniesione przez powódkę zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego, przez niezastosowanie, art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 30 § 3 i 5 k.p. oraz art. 41 k.p. Pozwana w sposób naruszający przepisy prawa pracy rozwiązała bowiem umowę o pracę z powódką bez wymaganego pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, bez zastosowania okresu wypowiedzenia, bez stosownego pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy, jak również w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że roszczenie powódki dotyczące odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy było co do zasady uzasadnione i słuszne. Na uwzględnienie nie

zasługiwała natomiast kwota żadanego odszkodowania w wysokości 27.699 zł. Zgodnie bowiem z art. 50 § 3 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Z kolei, jak stanowi art. 50 § 4 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Wynagrodzenie powódki wynosiło 9.233 zł brutto miesięcznie. Z kolei pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy w dniu 23 listopada 2019 r., zaś umowa o pracę miała trwać do dnia 31 grudnia 2019 r. Uwzględniając zatem powołane przepisy, należało przyjąć, że wysokość odszkodowania przysługującego powódce za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy winna wynosić 11.541,25 zł.

Pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa z siedzibą w G. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 1 lipca 2021 r., zaskarżając ten wyrok w części, a to w punktach: I, III i IV, oraz zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 30 § 1 pkt. 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie w niniejszej sprawie wskutek przyjęcia, że stosunek pracy zawarty na czas pełnienia funkcji w zarządzie przez członka rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej, któremu na podstawie art. 56 § 1 zdanie trzecie ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze rada nadzorcza powierzyła czasowe pełnienie funkcji członka zarządu spółdzielni, a następnie odwołanego z tejże funkcji przed upływem terminu „oddelegowania” do zarządu, nie ustaje z dniem zakończenia wykonywania pracy w charakterze członka zarządu, to jest z dniem podjęcia przez radę nadzorczą uchwały o jego odwołaniu, lecz ustaje z upływem okresu „oddelegowania” lub wskutek podjęcia przez pracodawcę czynności określonych w art. 30 § 1 pkt. 2 lub 3 k.p.;

2. art. 25 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię wskutek przyjęcia, iż łącząca strony umowa o pracę była umową o pracę na czas określony, a nie jej podtypem w postaci umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy;

3. art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 30 § 3 k.p. i art. 41 k.p., przez niewłaściwe ich zastosowanie i błędną wykładnię, polegające na podzieleniu zarzutów apelacji powódki i przyjęciu, iż normy te zostały naruszone przez Sąd

pierwszej instancji przez ich niezastosowanie w zaskarżonym apelacją wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 18 listopada 2020 r., VI P 389/19, wobec całkowicie niezrozumiałego przyjęcia przez Sąd drugiej instancji konstrukcji art. 50 § 3 k.p. (odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę) w związku z art. 30 § 3 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4. art. 50 § 3 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię, polegające na przyjęciu, iż łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek jej niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pozwaną, a nie wskutek upływu czasu, na jaki została zawarta, to jest ustania pełnienia przez powódkę funkcji p.o. prezesa zarządu w wyniku jej odwołania z tejże funkcji przez radę nadzorczą Spółdzielni.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. przez oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, a także orzeczenie na podstawie art. 415 k.p.c. zwrotu od powódki na rzecz pozwanej kwoty 11.541,25 zł tytułem odszkodowania i kwoty 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zasądzonych na rzecz powódki w punktach I.1 i I.2 zaskarżonego wyroku oraz kwoty 120 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym zasądzonych na rzecz powódki w punkcie III zaskarżonego wyroku, a także o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według złożonego spisu kosztów lub w przypadku niezłożenia takiego spisu, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona, choć należy częściowo zgodzić się z wytkniętym w niej niewłaściwym zastosowaniem art. 50 § 3 k.p.c., o czym będzie jeszcze mowa.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że w stanie prawnym obowiązującym do dnia 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 prawny, zgodnie z którym umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63); z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 533); z dnia 29 marca 2011 r., I UK 316/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 124; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 145/11, LEX nr 1165820; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 169/11, LEX nr 1170240; z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11, LEX nr 1267165; z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 249/17, LEX nr 2609227 oraz z dnia 24 września 2020 r., III PK 60/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 6, a także uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 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) - są zawierane na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Nie ma więc przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie. Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy bowiem pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyraża 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 oznacza to tyle, że umowa o pracę zawarta na czas wykonania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulega rozwiązaniu wskutek jego odwołania z pełnionej funkcji lub złożenia rezygnacji. Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia okresu, przez który wiąże 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 dotyczy to sytuacji, w której strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 540; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 Nr 11, poz. 377; z dnia 2 marca 2011 r., LEX nr 1084554; z dnia 4 marca 2013 r., I PK 114/12, LEX nr 1554875), natomiast nie może odnosić się do przypadku, w którym strony zawarły umowę o pracę na czas wykonywania określonej pracy. W takim przypadku ustanie członkostwa w zarządzie pociąga bowiem za sobą rozwiązanie stosunku pracy bez potrzeby składania przez spółkę jakiegokolwiek oświadczenia woli w tym przedmiocie. W powołanym wcześniej wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, Sąd Najwyższy stwierdził równocześnie, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wypowiedzania 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 może być ona kwalifikowana jako umowa o pracę zawierana na czas wykonania określonej pracy (por. też powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2018 r., II PK 249/17). Jest przy tym oczywiste, że przedstawione poglądy judykatury, choć wprost odnosiły się do stosunków pracy członków zarządu spółek kapitałowych, to z uwagi na regulacje art. 52 § 1 i 2 Prawa spółdzielczego z całą pewnością można je uznać za w pełni adekwatne także do stosunków pracy członków zarządu spółdzielni.

Również w literaturze prawniczej było prezentowane 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. A. Walas, Skuteczność zastrzeżenia terminu w umowie o pracę, ZN UJ 1974 nr 1, s. 194 oraz

K. Łapiński, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 67).

Opisany wyżej stan prawny uległ jednak istotnej zmianie poczynając od dnia 22 lutego 2016 r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., 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 dnia 22 lutego 2016 r. nie jest już możliwe zawieranie z członkami zarządu zarówno spółek kapitałowych, jak i spółdzielni 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.

Odnosząc te ogólne uwagi do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie przez Sąd drugiej instancji (mających z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym), Sąd Najwyższy stwierdza, że 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, począwszy od dnia 11 marca 2019 r. na czas określony – przez okres pełnienia funkcji członka zarządu pełniącej 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 grudnia 2019 r. Co więcej, w § 2 wspomnianej umowy zostały oznaczone terminy (okresy) jej wypowiedzenia wynoszące, odpowiednio do okresu zatrudnienia, od 2 tygodni do 3 miesięcy. Trafne jest zatem stanowisko Sądu drugiej instancji, że zredagowana w taki sposób umowa o pracę była umową zawartą na czas określony od dnia 11 marca 2019 r. 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 skarżącej uchwałą rady nadzorczej z dnia 23 listopada 2019 r., choć bez wątplenia rodziła natychmiastowy skutek w odniesieniu do łączącego strony stosunku korporacyjnego (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. Czynności, o których mowa w art. 30 § 1 pkt 1, 2 lub 3 k.p., co również wynika jednoznacznie z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, nie zostały natomiast podjęte przez skarżącą, która poprzestała na mailowym zawiadomieniu powódki o treści uchwały rady nadzorczej z dnia 23 listopada 2019 r. oraz poinformowaniu powódki, że „tym samym rozwiązaniu uległa łącząca ją z pozwaną umowa o pracę”. Problem jednak w tym, że od dnia 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 ze skarżącą, 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 został uzupełniony sformułowaniem „na warunkach określonych w uchwale Nr 2/03/2019”, którego nie sposób pominąć przy ocenie treści owej umowy, a wspomniana uchwała wyraźnie wyznaczała przecież okres pełnienia przez powódkę funkcji prezesa zarządu do dnia 31 grudnia 2019 r. i to wyłącznie ten dzień mógł być uznany za końcowy termin trwania umowy, zaś jego nadejście (ziszczenie się) rodziłoby skutek rozwiązujący tę umowę zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Ponadto, gdyby nawet przyjąć, że łącząca

strony umowa o pracę wiązała okres, na który została zawarta, wyłącznie z okresem pełnienia przez powódkę funkcji prezesa zarządu skarżącej, 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 (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 k.p. 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. Dlatego właśnie 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.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że 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 ta ulegnie rozwiązaniu zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w sprawie - wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej - nie doszło więc do naruszenia art. 25 § 1 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Prawdą jest natomiast, że Sąd drugiej instancji błędnie powołał art. 50 § 3 k.p., a także (niepowołany w podstawach zaskarżenia) art. 50 § 4 k.p. (w ich brzmieniu adekwatnym w okolicznościach faktycznych sprawy) jako podstawę prawną rozstrzygnięcia w przedmiocie przysługującego powódce odszkodowania. W związku z tym, że do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale równocześnie z ewidentnym naruszeniem art. 30 § 3 i 4 k.p. (nie złożono powódce pisemnego oświadczenia o wcześniejszym rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, w którym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie rozwiązanie), właściwą podstawą prawną był bowiem art. 58 zdanie drugie k.p. (w jego ówczesnym brzmieniu) w związku z art. 59 k.p. Nie ulega jednak wątpliwości, że art. 59 k.p. zawiera regulację tożsamą z wynikającą z art. 50 § 3 k.p., a art. 58 k.p. - z art. 50 § 4 k.p. To powoduje, że przysługujące powódce odszkodowanie, niezależnie od tego, na jakiej podstawie prawnej zostałoby zasądzone, powinno być równe wynagrodzeniu za czas, do którego miała trwać umowa łącząca ją ze skarżącą, to jest za okres od dnia 24 listopada 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. Takie też odszkodowanie zostało zasądzone zaskarżonym wyrokiem, który – mimo częściowo błędnego uzasadnienia w opisanym zakresie – odpowiada zatem prawu.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

M.G.

[ał]