



Sygn. akt I PSKP 48/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko H. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 1 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 27 czerwca 2019 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

J. m. pozwem przeciwko M. sp. z o.o. z siedzibą w K. wniósł o zasądzenie
51.750 zł z odsetkami od dnia 15 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem

odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2018 r., IV P (...), Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania 51.750 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 21 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I), 2.647,50 zł tytułem zwrotu kosztów (pkt II) oraz nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.250 zł (pkt III).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną spółkę (i jej poprzedników prawnych) od 1990 r. Po powołaniu powoda na stanowisko wiceprezesa zarządu, 3 czerwca 2002 r. została z nim zawarta nowa umowa o pracę. W umowie ustalono, że pozwana spółka zatrudnia powoda na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu - zastępcy dyrektora spółki. Aneksiem z 17 lutego 2015 r. strony usunęły z umowy wpis "zastępcy dyrektora spółki". Uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 13 kwietnia 2015 r. powód został odwołany z pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu z dniem 14 kwietnia 2015 r. Pozwana nie złożyła powodowi odrębnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód otrzymał świadectwo pracy, na którym znajdowało się pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy. W świadectwie pracy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano odwołanie powoda z funkcji wiceprezesa zarządu spółki. Wcześniej pozwana nie pouczyła powoda o możliwości odwołania się do sądu pracy. Powód przychodził do pozwanej spółki przez kilka dni po podjęciu uchwały o odwołaniu go ze stanowiska wiceprezesa zarządu, ale nie podpisywał już żadnych dokumentów.

Sąd Rejonowy przyjął, że dla rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu zawsze niezbędne jest złożenie przez spółkę stosownego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przy czym jako przyczynę wypowiedzenia umowy można wskazać odwołanie członka zarządu. Między stosunkiem organizacyjnym a umową o pracę, czy też innymi umowami, np. umową zlecenia, nie zachodzi bowiem stosunek wynikania, tzn. samo powołanie do zarządu nie powoduje automatycznie powstania stosunku pracy czy stosunku zlecenia ani też samo odwołanie ze stosunku organizacyjnego nie powoduje rozwiązania stosunku pracy.

Konsekwencją odrębności statusu pracowniczego i korporacyjnego członka zarządu jest jednolicie podkreślany w orzecznictwie brak automatycznego wpływu ewentualnego rozwiązania jednego z tych stosunków prawnych na istnienie drugiego. Można pozostawać w stosunku organizacyjnym ze spółką bez pozostawania w stosunku obligacyjnym, umownym. Swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Stosunek pracy może zostać rozwiązany w następstwie wypowiedzenia lub porozumienia stron, ale może on też być nadal realizowany, mimo odjęcia pracownikowi kompetencji wynikających z członkostwa w zarządzie.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że nawet ujęcie w umowie o pracę z powodów, iż "umowa o pracę zostaje zawarta na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu" nie zmienia podanej argumentacji, przywołując stanowisko doktryny, według którego "przyjęcie, że odwołanie z funkcji prezesa zarządu stanowi jednocześnie termin końcowy zawartej z osobą sprawującą tę funkcję umowy o pracę, przy wcześniejszym założeniu, że umowa o pracę na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu jest umową na czas wykonywania określonej pracy - czyni ww. normę zawartą w art. 203 k.s.h. pustą. Odwołanie członka zarządu, przy takich założeniach, pozbawia go bowiem roszczeń ze stosunku pracy. Odwołanie to dodatkowo jest dokonywane w ramach stosunku organizacyjnego, nie zaś stosunku pracy i w płaszczyźnie tego ostatniego stanowi zdarzenie inne aniżeli zdarzenia określone w art. 30 k.p., skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę. Umowa o pracę rozwiązuje się bowiem wówczas nie tylko bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale również bez oświadczenia pracodawcy. Umowa ta, jak już wcześniej podnoszono, nie może być traktowana jako umowa na czas wykonywania określonej pracy - skoro termin (moment) wykonania tej pracy dowolnie (w dowolnej chwili) wskazywać może jedna ze stron stosunku prawnego. Ponadto rozwiązanie następuje w konsekwencji oświadczenia organu spółki w ramach stosunku organizacyjnego, a organ ten nie musi być jednocześnie uprawniony do wykonywania, względem członka zarządu, czynności z zakresu

prawa pracy" (P. Igliński: Umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 554).

W opisanym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji ocenił, że powoda nie wiązała ze stroną pozwaną umowa na czas wykonywania określonej pracy, o której mowa w art. 30 § 5 k.p. (obowiązującego do czasu nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z 25 czerwca 2015 r.), która kończyła się automatycznie z dniem zakończenia wykonywania pracy, dla której została zawarta, a przeciwnie stanowisko prowadziłoby do wykładni *contra legem* i pozbawiłoby powoda możliwości dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy. Sąd ocenił, że nieuzasadniony jest pogląd pozwanej, iż do rozwiązania umowy o pracę wystarczające jest odwołanie powoda z pełnionej przez niego funkcji w zarządzie, gdyż umowa o pracę zawarta na czas określony i czas nieokreślony rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia a pracodawca jedynie wydał powodowi świadectwo pracy po podjęciu uchwały o odwołaniu z funkcji i oraz polecenie opuszczenia biura. Przepisy Kodeksu pracy określają, jakie wymagania powinno spełniać wypowiedzenie i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, ale niezachowanie tych wymagań nie powoduje, że nie zostało skutecznie złożone oświadczenie woli. Do relacji pracowniczych należy również odpowiednio stosować zasadę z art. 60 k.c. (art. 300 k.p.), co w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę oznacza, że wola stron może być wyrażona przez każde zachowanie ujawniające dostatecznie ich wolę. Pozwana spółka w sposób wyraźny okazała powodowi, że chce rozwiązać z nim stosunek pracy, uznając jedynie, że nie jest konieczne złożenie dodatkowego oświadczenia w tym przedmiocie i po podjęciu uchwały nie dopuszczono powoda do pracy oraz wydano mu świadectwo pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie spełniła wymagania z art. 30 § 3 k.p. stanowiącego, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie a już samo niezachowanie formy pisemnej oświadczenia woli pozwanej spółki uzasadnia zasądzenie powodowi odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd wywiódł również, że pozwana nie zastosowała też wymaganego prawem okresu wypowiedzenia a zakończyła z

powodem stosunek pracy wskutek odwołania ze stanowiska wiceprezesa zarządu natychmiast po podjęciu uchwały przez nadzwyczajne zgromadzenie wspólników. Nie zaszyły przy tym przesłanki umożliwiające rozwiązanie z powodem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. Powód nie został też wówczas pouczone o prawie odwołania do sądu pracy a takie uprawnienie przysługuje odwołanemu członkowi zarządu.

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2019 r., VII Pa [...], Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zmienił zaskarżony przez pozwaną wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda zwrot kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy stwierdził, że umowa o pracę z 3 czerwca 2002 r., którą strony zawarły "na czas pełnienia funkcji Wiceprezesa zarządu Spółki" w wyniku powołania powoda przez zgromadzenie wspólników do pełnienia funkcji członka zarządu, była umową zawartą na czas wykonywania pracy, czyli dopuszczalną przez prawo pracy (art. 25 § 1 k.p.) umową terminową, do której miał zastosowanie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 22 lutego 2016 r. W okresie, którego dotyczy sprawa, umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy mogły być zawierane na czas oznaczony w taki sposób, że ich terminu końcowego nie oznaczała data, ale zdarzenie, którego wystąpienie powodowało obiektywne zakończenie możliwości dalszego wykonywania pracy opisanej w umowie, np. jako pełnienie funkcji. Nie istniały zatem przeszkody prawne dla ścisłego powiązania oznaczenia czasu trwania umowy o pracę z czasem pełnienia funkcji. Według judykatury (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11) kodeksowe pojęcie "na czas wykonania określonej pracy" należało pojmować w sensie czynnościowym, a nie wynikowym (jak przy umowie o dzieło).

Sąd drugiej instancji podkreślił, że umowa o pracę, o jakiej była mowa w art. 25 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 22 lutego 2016 r., zawarta przed uchyleniem tego przepisu, rozwiązywała się z dniem zakończenia (wykonania) pracy na czas realizacji, której pracownik był na jej podstawie zatrudniony (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.). Nie mogła być wcześniej pracownikowi wypowiedziana. Swoistość tego rodzaju terminowej umowy o pracę wyrażała się w dopuszczalności dogodnej dla stron formuły określania momentu jej rozwiązania lub czasu jej trwania w sytuacji, gdy z przyczyn obiektywnych w momencie jej zawarcia strony miały

pewność, że umowa na charakter czasowy, ale niemożliwe lub nieracjonalne było wskazywanie w umowie konkretnej daty zakończenia wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższy stan rzeczy uzasadnia konkluzję, że umowa o pracę wiążąca strony od 3 czerwca 2002 r., była typową umową na czas wykonania określonej pracy, której postanowienia miały ten skutek, iż od chwili jej zawarcia istniała pewność, że bez porozumienia stron umowa ulegnie rozwiązaniu w momencie, w którym wyczerpie się - zgodna z przepisami ustawy i faktyczna - możliwość kontynuowania przez powoda pracy określonej w umowie. Pewne zatem było rozwiązanie się umowy z chwilą zgodnego z prawem wygaśnięcia lub pozbawienia powoda mandatu niezbędnego do dalszego wykonywania funkcji członka zarządu spółki. W dniu 13 kwietnia 2015 r. powód stracił funkcję członka zarządu i zakończyła się możliwość wydłużenia czasu pełnienia tej funkcji. Przepisy art. 25 § 1 i art. 30 § 1 pkt 5 k.p. oraz inne bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie wymagały składania powodowi dodatkowych oświadczeń o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas wykonywania funkcji członka zarządu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, niewłaściwa kwalifikacja przez Sąd Rejonowy rodzaju łączącej strony umowy o pracę oraz niewłaściwa subsumcja prawidłowych ustaleń faktycznych spowodowały, że bezpodstawne jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, które przysługuje tylko w wypadku niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę. W wypadku powoda nie doszło bowiem w ogóle do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i nie miało również miejsca niezgodne z przepisami rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż umowa uległa rozwiązaniu w okolicznościach określonych w art. 30 § 1 pkt 5 k.p. W takiej sytuacji nie wystąpiły podstawy z art. 45 § 1 lub z art. 56 k.p. i powództwo należało oddalić.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: 1) naruszenie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją z dnia 25 czerwca 2015 r.) w związku z art. 203 k.s.h. oraz § 2 ust. 3 regulaminu zarządu pozwanej spółki, przez ich wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że umowa o pracę z powodem była umową na czas wykonania określonej pracy w rozumieniu art. 25 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją z dnia 25 czerwca 2015 r.) i

"kończy się automatycznie z chwilą zakończenia wykonywania pracy", nie zaś umową o pracę na czas nieokreślony, która wymagała zachowania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia dla zakończenia stosunku łączącego strony, na co wskazuje również prawo europejskie, a to klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC); 2) naruszenie art. 25 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją z dnia 25 czerwca 2015 r.), przez jego wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że umowa z dnia 3 czerwca 2002 r., którą strony zawarły "na czas pełnienia funkcji Wiceprezesa zarządu Spółki" w wyniku powołania powoda przez zgromadzenie wspólników do pełnienia funkcji członka zarządu, bezpośrednio po rozwiązaniu 31 maja 2002 r. łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, była umową zawartą na czas wykonania pracy oznaczonej w umowie jako "czas pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki", czyli dopuszczalną przez prawo pracy umową terminową, do której miał zastosowanie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r.), skoro umowa ta nie spełnia przesłanek ustawowych takiej kwalifikacji, gdyż "zapisy umieszczone w umowie powoda" w połączeniu z regulaminem zarządu pozwanej spółki nie pozwalają nawet w przybliżeniu na ustalenie czasu trwania umowy - "czas trwania umowy był w istocie ograniczony wyłącznie wolą pracodawcy i niemożliwy do przewidzenia nawet w przybliżeniu dla pracownika (powoda) i ustalony w sposób arbitralny, zaś umowa o pracę w istocie była w sposób nieprzerwany wykonywana przez okres niemalże 13 lat"; 3) naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 1 pkt 2 k.p., przez ich pominięcie wskutek wadliwie zastosowanej wykładni prawa *contra legem* przez Sąd drugiej instancji, mimo że łącząca strony umowa z dnia 3 czerwca 2002 r. (pomimo jej literalnego brzmienia) jest w istocie umową o pracę na czas nieokreślony i wymagała pisemnego oświadczenia pracodawcy o jej rozwiązaniu, którego brak daje podstawy do zasądzenia odszkodowania po myśli art. 45 § 1 k.p.; 4) niewłaściwe zastosowanie

art. 30 § 4 i 5 k.p., przez przyjęcie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia a pozwana nie miała obowiązku złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, mimo że stosunek pracy powoda trwał 13 lat w sposób nieprzerwany, zaś umowa o pracę obejmowała nie tylko pełnienie funkcji wiceprezesa zarządu, ale również obowiązki zastępcy dyrektora oddziału, które swoim zakresem nie były tożsame i wiązały się z wykonywaniem różnych obowiązków, zaś sama umowa nie regulowała zasad związanych z odsunięciem od funkcji zastępcy dyrektora oddziału, które to funkcje zostały w aneksie do umowy z 2015 r. wyraźnie rozdzielone przez pracodawcę; 5) niewłaściwe zastosowanie art. 58 k.p., przez oddalenie powództwa o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia; 6) błędną wykładnię art. 25 § 1 w związku z art. 30 § 1 pkt 5 k.p., przez bezpodstawne przyjęcie, że z chwilą ustania funkcji w zarządzie spółki prawa handlowego rozwiązuje się umowa o pracę zawarta na czas wykonania określonej pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia - każdorazowo i w sposób automatyczny, bez względu na czas przez jaki umowa była wykonywana; 7) niewłaściwe zastosowanie i pominięcie art. 18^{3a} § 1 k.p. ustanawiającego zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony; 8) naruszenie art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie jako zgodnej z prawem stałej praktyki strony pozwanej zatrudniania powoda na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, bez wskazania jakichkolwiek - nawet przybliżonych - ram czasowych jej trwania i "wypowiedzenie bez zachowania terminu wypowiedzenia", przy jednoczesnym ustaleniu zasady możliwości jej rozwiązywania w sposób arbitralny przez pozwaną spółkę, w dowolnym momencie, bez zachowania nawet minimalnego okresu wypowiedzenia, w okolicznościach, w których staż pracy powoda w pozwanej spółce wynosił łącznie 25 lat.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód podniósł w szczególności, że Sąd drugiej instancji zmienił materialnoprawną kwalifikację rodzaju zawartej przez strony umowy o pracę w kontekście art. 25 k.p. oraz zmienił ocenę skutków prawnych takiej umowy w aspekcie bezwzględnie obowiązujących regulacji art. 30 § 1 k.p. w związku z art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. Zdaniem skarżącego, nie

można tracić z pola widzenia, że poprzednia umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora oddziału została zastąpiona umową na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu spółki i jednocześnie zastępcy dyrektora spółki. Stanowiska te były ze sobą powiązane, jednakże każde z nich miało zupełnie inny zakres obowiązków. Ostateczne rozdzielenie tych stanowisk miało miejsce w dniu 17 lutego 2015 r., gdy z treści umowy o pracę wyeliminowano słowa "Zastępcy Dyrektora Spółki". Sąd drugiej instancji pominął ocenę prawną tak sformułowanego aneksu do umowy o pracę, jak również to, że powód pełnił funkcję wiceprezesa zarządu przez okres niemal 13 lat, co gwarantowały mu postanowienia regulaminu i statut spółki. Zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Przepisy Kodeksu spółek handlowych takich przepisów szczególnych w rozumieniu art. 63 k.p. nie stanowią. Pełnienie funkcji prezesa zarządu spółki prawa handlowego oraz stosunek pracy są niezależnymi stosunkami prawnymi. Świadczy o tym zakres obowiązków, jak również powiązanie między zadaniami członka zarządu a zadaniami dyrektora oddziału. Kodeks spółek handlowych nie przewiduje pełnienia funkcji "zastępcy dyrektora". Kodeks ten (k.s.h.) w ogóle nie reguluje stosunku pracy, na podstawie którego może być wykonywane zatrudnienie członków zarządu spółek prawa handlowego. Jedynie art. 203 § 1 k.s.h. stanowi, że członek zarządu może być w każdej chwili odwołany, co jednak nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W istocie więc przepisy te odsyłają do odpowiednich unormowań prawa pracy. Członek zarządu może zatem nawiązać stosunek pracy ze spółką, w której zarządzie pełni funkcję na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.). Od rodzaju umowy o pracę zależy sposób jej rozwiązania (nie wygaśnięcia, gdyż to następuje z mocy prawa jedynie w przypadkach wskazanych w art. 63-67 k.p.). Sposoby rozwiązania umowy o pracę określa art. 30 § 1 k.p. Ostatecznie powód uważa, że Sąd drugiej instancji dokonał wadliwej subsumcji i uznał, że umowa powoda o pracę była umową na czas wykonania określonej pracy.

Mając na uwadze powyższe, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji, "tudzież utrzymanie w mocy wyroku Sądu

Rejonowego", względnie uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się niezasadne.

W szczególności nieuzasadnione są zarzuty naruszenia art. 30 § 1 pkt 5 k.p. w związku z art. 203 k.s.h. oraz 25 k.p., przez co powód dąży do podważenia zakwalifikowania przez Sądy wiążącej go z pozwaną umowy o pracę jako umowy na czas wykonania określonej pracy.

Należy zatem przypomnieć, że umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 25 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 22 lutego 2016 r.), to rodzaj umowy terminowej (umowy o pracę na czas określony). Cechą charakterystyczną umów o oznaczonym czasie trwania (umów terminowych) jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, to jest momentu ustania stosunku pracy już przy zawieraniu umowy. Dla skutecznego oznaczenia terminu rozwiązania umowy wymaga się, aby zdarzenie oznaczające ten termin było przyszłe, pewne, jasne, zrozumiałe, obiektywne i z łatwością możliwe do ustalenia. W odniesieniu do umów zawartych na czas określony przyjmuje się, że upływ terminu końcowego, do którego umowa ma trwać, nigdy nie zależy od woli stron, dlatego też żadne zachowanie stron umowy nie może przeszkodzić w jego nadejściu; czynności kontrahentów mogą co najwyżej opóźnić lub przyspieszyć nadejście terminu (M. Gersdorf [w:] M. Rączkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2014, art. 25). Charakteryzując umowę zawartą na czas wykonania pracy, w doktrynie przyjmowano, że celem tej umowy było przede wszystkim wykonanie ściśle określonej pracy, podkreślając, że nie chodzi w niej jedynie o wskazanie pracy, która ma być wykonana, lecz także o oznaczenie czasu trwania kontraktu, z którym wiąże się nierozzerwalnie

podporządkowanie pracownika, praca pod kierownictwem i na ryzyko pracodawcy, osobiste świadczenie pracy i prawo do wynagrodzenia; zauważano również, że umowa ta niesie dla pracodawcy duże niebezpieczeństwo, ponieważ w normalnych warunkach nie podlega wypowiedzeniu, gwarantując pracownikowi pełną stabilizację, za wyjątkiem ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy (M. Gersdorf, op. cit., zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2011 r., I UK 316/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 124).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalone należy uznać stanowisko, zgodnie z którym dopuszczalne jest (w stanie prawnym obowiązującym przed 22 lutego 2016 r.) zatrudnienie członków zarządów spółek kapitałowych na okres pełnienia funkcji na podstawie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. W wyroku z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63) Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy argumentował przy tym, że przepisy prawa nie przewidują prawnego obowiązku zawierania umów o pracę lub innych umów o świadczenie usług w okresie pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki kapitałowej, które jest elementem stosunku organizacyjnego w spółce. Skoro przepisy prawa nie wprowadzają ograniczeń co do rodzaju umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu spółki, to trudno przyjąć, że zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy (terminowej), stanowi niedopuszczalne pogorszenie warunków umowy o pracę w rozumieniu art. 18 § 2 k.p. i w konsekwencji oznacza nieważność tego postanowienia umownego. Wykładnia przedstawiona w tym wyroku spotkała się początkowo z krytycznym przyjęciem w literaturze (krytyczne glosy P. Iglińskiego, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 554, na którą powołuje się Sąd pierwszej instancji oraz K. Łapińskiego, PiZS 2010 nr 4, s. 34). Sąd Najwyższy podtrzymał jednak swoje stanowisko w kolejnych wyrokach. W wyroku z dnia 20 marca 2009 r., w sprawie I PK 182/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 258) Sąd Najwyższy dodatkowo zaznaczył, że uznanie, iż doszło do nawiązania przez strony umowy o pracę na czas wykonania funkcji prezesa zarządu spółki jako umowy na czas wykonania określonej pracy wymaga dokonania ustaleń faktycznych dotyczących woli stron. W tej sprawie dla rozstrzygnięcia istotne okazało się, że

strony w umowie o pracę przewidywały możliwość jej wypowiedzenia, a to - zdaniem Sądu Najwyższego - co do zasady przekreślało możliwość zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Podzielając pogląd o możliwości uznania umowy na czas pełnienia funkcji członka zarządu za umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy, w wyroku z dnia 29 marca 2011 r., I UK 316/10 (OSNP 2012 nr 9-10, poz. 124), Sąd Najwyższy podkreślił, że skoro taka umowa o pracę rozwiązuje się z mocy prawa z dniem wykonania pracy, dla której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia aneksem okresu, przez który wiąże ona strony, na czas wykonania innej pracy.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjmował ponadto, że z samej istoty powierzonych obowiązków pracowniczych, naturalnym i uzasadnionym rodzajem stosunku pracy w przypadku członka zarządu spółki handlowej jest stosunek pracy na podstawie wyboru lub na czas wykonywania obowiązków członka zarządu (umowa na czas wykonania określonej pracy). W ten sposób racjonalny pracodawca ma możliwość uniknięcia niekorzystnych skutków uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Z drugiej strony nie oznacza to, że nie ma możliwości zawarcia z członkiem zarządu umowy o pracę na czas nieokreślony, ale z konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279; OSP 2013 nr 6, poz. 68, z glosą A. Tomanka; LEX/el. 2014, z glosą A. Rzeteckiej-Gil; Monitor Prawniczy 2014 nr 1-dodatek, s. 36, z glosą P. Kozarzewskiej i M. Wawrzonek oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 145/11, LEX nr 1165820 i z dnia 23 marca 2012 r., II PK 169/11, LEX nr 1170240). Warte odnotowania jest także stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11 (LEX nr 1267165), że umowa o pracę zawarta na czas wykonania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulega rozwiązaniu wskutek odwołania członka zarządu z tej funkcji lub złożenia rezygnacji, a więc rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, a zatem nie możliwości przedłużenia okresu, przez który wiąże ona strony na czas wykonania innej pracy. Należy zaznaczyć, że w uzasadnieniu tego wyroku

Sąd Najwyższy odniósł się do poglądu obecnie prezentowanego przez skarżącego, iż skoro zatrudnienie miało charakter pracowniczy, to samo odwołanie z funkcji członka zarządu nie mogło powodować ustania stosunku pracy, ale konieczne było jego wypowiedzenie. Wskazując na art. 25 § 1 zdanie pierwsze k.p. (w brzmieniu obowiązującym przed 22 lutego 2016 r.), Sąd Najwyższy podkreślił, że dokonanie wypowiedzenia jest wymagane co do umowy o pracę na czas nieokreślony oraz umowy zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a także, że umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy rozwiązuje się zawsze z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.). W kontekście zarzutów przedstawionych w rozpatrywanej skardze kasacyjnej szczególne znaczenie podsumowujące ma wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2020 r., III PK 60/19 (OSNP 2021 nr 6, poz. 62), w tezie którego stwierdzono, że ustanie członkostwa w zarządzie spółki osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu pociąga za sobą rozwiązanie stosunku pracy bez potrzeby składania przez spółkę jakiegokolwiek oświadczenia woli w tym przedmiocie (art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. w związku z art. 25 § 1 k.p.).

Z treści powołanych orzeczeń wynika, że: po pierwsze, do decyzji stron należy, czy obok stosunku organizacyjnego wynikającego z powołania (wyboru) do pełnienia funkcji członka zarządu spółki handlowej nawiązą stosunek pracy w celu wykonywania obowiązków członka zarządu; po drugie, od decyzji stron zależy, czy członek zarządu w celu wykonywania jego obowiązków zostanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na czas określony (np. do upływu kadencji, do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za daty rok obrotowy), czy (w stanie prawnym obowiązującym przed 22 lutego 2016 r.) na czas wykonania określonej pracy (na przykład na czas pełnienia funkcji członka zarządu); po trzecie, w stanie prawnym obowiązującym przed 22 lutego 2016 r. nie było przepisów, które ograniczałyby zastosowanie umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy w celu zatrudnienia pracowniczego członka zarządu na okres pełnionej przez niego funkcji członka zarządu ani też przepisów, które ograniczałyby długość trwania takiej

umowy; po czwarte, umowa na czas wykonania określonej pracy rozwiązywała się z wykonaniem pracy, dla wykonania której była zawarta i nie mogła być wcześniej wypowiedziana przez pracownika ani pracodawcę; po piąte, skoro umowa o pracę zawarta na czas wykonania określonej pracy rozwiązywała się z mocy prawa z dniem wykonania tej pracy, to nie było potrzeby jej wypowiedzania i możliwości przedłużenia aneksem okresu jej trwania na czas wykonania innej pracy.

Kontrowersje, które w doktrynie budziło kwalifikowanie umowy na czas pełnienia funkcji członka zarządu spółki handlowej jako umowy terminowej na czas wykonania określonej pracy (także zgodności takiej kwalifikacji z prawem europejskim ze względu na brak ograniczenia wielokrotnego zawierania tych umów; por. też K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, Rozdział II, pkt 3.4. Umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy; J.F. Oczkowski: Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, Monitor Prawa Handlowego 2013 nr 6, s. 24; M. Ryłski: Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia, PiZS 2014 nr 8, s. 2) były argumentem za zmianą art. 25 § 1 oraz uchynieniem art. 30 § 1 pkt 5 k.p. (z dniem 22 lutego 2016 r.; patrz uzasadnienie projektu ustawy zmieniającej) przez ustawę z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220). Dla porządku w rozpoznawanej sprawie należy podnieść, że sporna umowa o pracę łącząca strony została zawarta i rozwiązała się (13 kwietnia 2015 r.) przed nowelizacją Kodeksu (nadto - zgodnie z art. 13 ustawy nowelizującej z dnia 25 czerwca 2015 r. - do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy, stosowało się przepisy dotychczasowe). Zauważyć też można, że (tak naprawdę) umowy terminowe na czas wykonania określonej pracy w przypadku umów na czas pełnienia funkcji członków zarządu spółek handlowych nie zostały "wyeliminowane" z systemu prawnego, gdyż dalej możliwe bez ograniczeń jest zawieranie umów na czas określony "w celu wykonywania pracy przez okres kadencji" (art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p.) oraz niewykluczona jest możliwość wskazania w umowie na czas określony terminu końcowego przez odwołanie się do wykonania określonego zadania (patrz: A. Dral: Zatrudnienie na podstawie umów terminowych w świetle nowelizacji kodeksu pracy

z dnia 25 czerwca 2015 roku, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2016, s. 21 oraz M. Rylski: Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 2016 nr 11, s. 20).

Analizując możliwość zakwalifikowania umowy zawartej przez strony na czas pełnienia przez powoda funkcji wiceprezesa zarządu, która nie przewidywała prawa do jej wcześniejszego wypowiedzenia, przy uwzględnieniu powołanego orzecznictwa, należy stwierdzić, że nie ma argumentów, które przemawiałyby za niemożnością zakwalifikowania tej umowy jako umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Uprawnione jest zatem przyjęcie przez Sąd drugiej instancji (a niezasadne zarzuty skargi kasacyjnej w tym względzie), że w dniu odwołania powoda z funkcji członka zarządu, łącząca go z pozwaną spółką umowa o pracę miała charakter umowy na czas wykonania określonej pracy, z wyżej przedstawionymi skutkami dotyczącymi jej rozwiązania.

W związku z uznaniem spornej umowy za umowę zawartą na czas wykonania określonej pracy nieuzasadniony jest zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. przez ich pominięcie i niepotraktowanie zawartej z powodem umowy jako umowy na czas nieokreślony, a także art. 30 § 4 i 5 k.p. przez przyjęcie, że pozwany nie miał obowiązku złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i w związku z tym, że umowa uległa rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia. Niezasadna jest argumentacja powoda o potrzebie dokonania wypowiedzenia, gdyż poprzednia umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora oddziału została zastąpiona umową na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu spółki i jednocześnie zastępcy dyrektora spółki. Stanowiska te były ze sobą powiązane, ale każde z nich miało zupełnie inny zakres obowiązków. Jednakże aneksem do umowy o pracę z 17 lutego 2015 r. - czyli za zgodą powoda w drodze porozumienia zmieniającego - (gdy z treści umowy o pracę wyeliminowano słowa "Zastępcy Dyrektora Spółki") doszło do oddzielenia stanowiska zastępcy dyrektora od funkcji wiceprezesa zarządu.

Podnosząc zarzut naruszenia art. 30 § 1 pkt 5 k.p., skarżący powołuje również zarzut naruszenia prawa europejskiego, a mianowicie klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18

marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05 Tom 03, s. 368). Z brzmienia tej klauzuli wynika, że co do warunków pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Oznacza to, że odmienne traktowanie pracownika zatrudnionego na czas określony oraz porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony nie zawsze musi stanowić naruszenie zasady niedyskryminacji określonej w klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego. Zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 stosowaną w związku z klauzulą 4 pkt 1 tego Porozumienia ramowego, przez "porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony" rozumie się pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. W przypadku braku porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się przez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub - w razie braku właściwego układu zbiorowego - zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką. Z takiej redakcji klauzuli wynika, że aby zastosować zasadę niedyskryminacji pracownika zatrudnionego na czas określony nie wystarczy dokonać porównania warunków pracy pracownika zatrudnionego na czas określony z hipotetycznym pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony wykonującym taką samą lub podobną pracę. Konieczne jest zidentyfikowanie pracownika faktycznie zatrudnionego w tym samym czasie przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony, który wykonuje taką samą lub podobną pracę, uwzględniając jego umiejętności i kwalifikacje. Odnosząc powyższe uwagi do materiału zebranego w rozpoznawanej sprawie, powód nie wskazał pracownika, który - pełniąc funkcję członka zarządu w pozwanej spółce - byłby zatrudniony na

czas nieokreślony, co - uwzględniając klauzulę 3 pkt 2 Porozumienia ramowego - uniemożliwia zastosowanie klauzuli 4 pkt 1 tego Porozumienia.

Z podobnych względów nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 1 k.p. Przykładowo ostatnio w wyroku z dnia 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 28/21 (LEX nr 3229405) Sąd Najwyższy podkreślił, że dyskryminacja oznacza kwalifikowane nierówne traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Z tego względu, jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać okoliczności, które uprawdopodobnią nie tylko jego gorsze traktowanie w stosunku do innych pracowników, ale także to, że zróżnicowanie było spowodowane zakazaną przez prawo przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Wobec niewskazania kryterium dyskryminacyjnego i pracownika lepiej traktowanego zarzut ten nie może być uwzględniony.

Nieuzasadniony okazał się także zarzut naruszenia art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez, podniesienie którego skarżący zmierza do wykazania, że wyłącznym celem pozwanej w zawarciu omawianego rodzaju umowy była chęć obejścia prawa i pozbawienia powoda wszelkich korzyści związanych z zatrudnieniem go na czas nieokreślony. Należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przewidziano możliwość zakwalifikowania długoterminowych umów o pracę na czas określony, które mogą zostać wcześniej rozwiązane za dwutygodniowym wypowiedzeniem (stan prawny przed 22 lutego 2016 r.) jako zmierzających do obejścia przepisów prawa oraz jako sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1, 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.; zob. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 207; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszki; z dnia 25 października 2007 r., OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08; OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230; z dnia 5 października 2012 r., I PK 79/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 180; z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 308/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 149, czy postanowienie z dnia 13 października 2009 r., II PZP 10/09, LEX nr 551891). Dla oceny długoterminowych umów o pracę na czas określony z perspektywy art. 58 § 1 i 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) istotne jest

istnienie uzasadnienia lub racjonalnych przesłanek (usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron w zawarciu umowy terminowej) innych niż dążenie pracodawcy do "ułatwienia" sobie zwolnień pracowników przez niestosowanie reguł przewidzianych dla rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony lub obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwalnianym z pracy z przyczyn ich niedotyczących. Brak takiego uzasadnienia przemawia za zakwalifikowaniem długoterminowej umowy na czas określony jako zmierzającej do obejścia przepisów prawa pracy, sprzecznej z zasadami współżycia społecznego. Równie ważne są okoliczności poprzedzające zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony, czyli ustalenie warunków umowy wyłącznie przez pracodawcę, niedopuszczenie do żadnych negocjacji warunków ustalonych przez pracodawcę, dopuszczenie do możliwości rozwiązania umowy w każdym czasie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Patrząc z perspektywy przywołanych wypowiedzi Sądu Najwyższego na podstawie faktyczną zaskarżonego wyroku, to nie ustalono w niej, aby przywołane okoliczności wystąpiły w sprawie. W szczególności brak ustaleń faktycznych, że celem zawarcia umowy na czas pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu było ominięcie zastosowania przepisów o umowach o pracę na czas nieokreślony. Bezsporne jest natomiast, że zawarcie umowy o pracę na czas pełnienia funkcji pozostawało w ścisłym związku z pełnieniem przez powoda funkcji członka zarządu. Z istnienia tego związku wynikało natomiast, że wygaśnięcie mandatu członka zarządu prowadziło do niemożliwości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, w konsekwencji również niemożliwości realizacji jego celu. Mając na uwadze tę zależność, za uzasadnione należy uznać związanie okresu zatrudnienia z okresem pełnienia przez pracownika funkcji w zarządzie (zob. powołaną uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12).

Jednocześnie należy zauważyć, że zawarta przez strony umowa nie zawierała postanowienia o możliwości jej wypowiedzenia. Faktyczny brak stabilizacji zatrudnienia wynikał natomiast z możliwości odwołania powoda w każdym czasie z funkcji członka zarządu, co miało swoje źródło w stosunku organizacyjnym łączącym go (jako osobę trzecią) ze spółką, a nie w uprawnieniach pracodawcy składających się na treść stosunku pracy. O odrębności stosunku

pracy od stosunku członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie (zob. na przykład wyroki: z dnia 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347; z dnia 19 listopada 2013 r., LEX nr 1448684 oraz z dnia 26 listopada 2014 r., II PK 162/13, LEX nr 1621614). A pamiętać należy, że kognicja sądu pracy nie obejmuje oceny prawidłowości uchwał o powołaniu czy odwołaniu członków jej zarządu (na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2014 r., II PK 162/13, LEX nr 1621614). W przypadku umów na czas wykonania określonej pracy, w szczególności na czas pełnienia funkcji członka zarządu, który w każdym czasie może zostać odwołany, strony - zawierając umowę - nie mają co do zasady wiedzy, jak długo umowa będzie trwać. Skoro nie mają tej wiedzy, to trudno zarzucić im (zwłaszcza pracodawcy) celowe ukształtowanie długotrwałego zatrudnienia pracowniczego na warunkach umowy terminowej. Strony zgadzają się natomiast co do tego, że wystąpienie zdarzenia - w postaci wykonania określonej pracy - będzie powodować jej rozwiązanie. W związku z tym, w momencie zawarcia takiej umowy nie jest możliwa ocena, czy wynikające z zawarcia tego rodzaju umowy zatrudnienie będzie długoterminowe, a w konsekwencji, czy - ze względu na jego długotrwałość (która co do zasady nie jest znana stronom w momencie zawarcia umowy) - wybór umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy i związane z tym zastosowanie art. 30 § 1 pkt 5 k.p. stanowi obejście prawa pracy, społeczno-gospodarczego jego przeznaczenia lub narusza zasady współżycia społecznego.

Powód w rozpoznawanej sprawie dochodzi odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę. Uwzględniając natomiast ustalenia faktyczne, którymi Sąd Najwyższy jest związany przy rozpoznaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), należy zauważyć, że pozwany pracodawca nie złożył ani oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy, ani o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Nie doszło też do wygaśnięcia umowy o pracę (art. 63 i następne k.p., co podnosi skarżący w uzasadnieniu skargi), lecz umowa jako zawarta na czas określony (wykonania określonej pracy) rozwiązała się z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p. wówczas obowiązujący), czyli z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu. Tym samym nawet uznanie po myśli skarżącego, że zawarcie umowy o pracę na

czas wykonania określonej pracy, stanowiło czynność sprzeczną z ustawą lub zasadami współżycia społecznego albo miało na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.c.), a w konsekwencji, że do umowy stosuje się przepisy o umowie o pracę na czas nieokreślony, nie doprowadzi do powstania podstawy prawnej zasądzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę. Ponieważ bezspornie pracodawca nie złożył oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, to niezasadny jest zarzut naruszenia art. 58 i 59 k.p.

Mając na uwadze powyższe w oparciu o art. 398¹⁴ i art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.