



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa M. O.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 11 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku

z dnia 14 czerwca 2021 r., sygn. akt VII Pa 25/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od pozwanej P. Spółki Akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz powoda M. O. (M. O.) kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści złotych, zero groszy) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 14 czerwca 2021 r., VII Pa 25/21, oddalił apelację pozwanej P. Spółki Akcyjnej z siedzibą w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z 29 grudnia 2020 r., IV P 292/19, zasądzającego od pozwanej na rzecz powoda M. O. kwotę 60.855 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W sprawie tej ustalono, że Rada Nadzorcza pozwanej spółki 10 lutego 2017 r. podjęła uchwałę, na mocy której powód został powołany z tym dniem do Zarządu i powierzono mu funkcję Prezesa Zarządu Spółki. Uchwała przewidywała, iż pomiędzy spółką a Prezesem Zarządu może zostać zawarta umowa regulująca szczegółowo prawa i obowiązki Prezesa Zarządu. Strony zawarły wówczas umowę o pracę na czas określony, tj. na czas pełnienia przez pracownika funkcji Prezesa Zarządu, z zastrzeżeniem zapisów § 5 umowy w odniesieniu do okresu trwania obowiązku zachowania poufności. § 3 ust. 2 umowy stanowił z kolei, iż z dniem zaprzestania pełnienia przez pracownika funkcji Prezesa Zarządu Pracodawcy (odwołanie pracownika z funkcji Prezesa Zarządu, upływ kadencji bez powołania na kolejną kadencję, rezygnacja ze stanowiska Prezesa Zarządu) umowa ulega rozwiązaniu. Kolejne ustępy § 3 umowy wskazywały, iż w przypadku rozwiązania umowy z inicjatywy pracownika po przepracowaniu sześciu pełnych miesięcy pracy, pracownikowi będzie przysługiwała jednorazowa odprawa w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, zaś w przypadku rozwiązania umowy o pracę w wyniku odwołania z funkcji Prezesa Zarządu pracodawcy, pracownikowi będzie przysługiwała jednorazowa odprawa w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 15 lutego 2017 r. powód zwrócił się do macierzystego zakładu pracy z prośbą o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji prezesa w pozwanej spółce, to jest w okresie od dnia 20 lutego 2017 r. do dnia 19 lutego 2020 r.

Brzmienie umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną spółką było kwestionowane w trakcie trwania stosunku pracy. Na wadliwość zapisów umowy wskazywała m.in. specjalista do spraw kadrowo-płacowych, wskazując, iż umowa nie zawiera informacji wymaganych przepisami Kodeksu pracy. Dostrzeżonymi

nieprawidłowościami były m.in. kwestie związane z koniecznością uwzględnienia w treści umowy warunków płacowych, brak zapisu dotyczącego wymiaru czasu pracy oraz brak wskazanego okresu wypowiedzenia umowy, który w odniesieniu do powoda wynosił 3 miesiące. Błędne lub brakujące zapisy w umowie o pracę dostrzegła również rada prawny spółki. Mimo zgłaszanych wątpliwości, Rada Nadzorcza pozwanej nie podjęła żadnej uchwały w tej kwestii, a postanowienia łączącej strony umowy o pracę pozostały niezmienione.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda w okresie od 1 kwietnia do dnia 30 czerwca 2019 r. wynosiło 20.285,00 zł.

Kilka dni po udzieleniu Zarządowi pozwanej spółki absolutorium za rok 2018, w dniu 2 lipca 2019 r. Rada Nadzorcza spółki podjęła uchwałę, na mocy której powód został odwołany z dniem 4 lipca 2019 r. z zarządu spółki i funkcji Prezesa Zarządu. O powyższym powód został poinformowany ustnie, w trakcie osobistej rozmowy w dniu 4 lipca 2019 r. przez członka Rady Nadzorczej wyznaczonego do pełnienia obowiązków Prezesa Zarządu do momentu wyboru przez Radę Nadzorczą nowego Prezesa Zarządu. Jednocześnie poinformowano powoda o ustaniu jego zatrudnienia w spółce wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę ma charakter natychmiastowy. Tego samego dnia specjalista do spraw kadrowo-płacowych wręczyła powodowi świadectwo pracy, uzasadniając to faktem, iż umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu z dniem 4 lipca 2019 r. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę wskutek odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu pozwana spółka wypłaciła powodowi odprawę odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.

W lipcu 2019 r. powód złożył wniosek do macierzystego pracodawcy o skrócenie urlopu bezpłatnego, jednakże pracodawca nie wyraził na to zgody. Powód powrócił do pracy po upływie pierwotnie udzielonego urlopu bezpłatnego.

Powód pozwem skierowanym przeciwko pozwanej spółce wniósł o zasądzenie kwoty 60.855 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Okręgowy, uznały powództwo za uzasadnione. Sąd odwoławczy przypomniał, że w treści umowy o pracę jako

okoliczność określającą termin zakończenia umowy o pracę został wskazany upływ kadencji prezesa zarządu. Stwierdził przy tym, że takie określenie czasu trwania umowy nie budzi wątpliwości i jest zgodne z art. 25 § 1 k.p. w powiązaniu z art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. Wskazał jednak, że niezgodne z konstrukcją instytucji umowy o pracę na czas określony jest wskazywanie kilku potencjalnych okoliczności, które określać mają termin zakończenia umowy. Czas trwania umowy o pracę powinien być bowiem określony w taki sposób, by było możliwe jasne i jednoznaczne ustalenie okresu, na jaki umowa została zawarta. Określenie kilku zdarzeń, których wystąpienie oznacza termin końcowy trwania umowy o pracę nie jest zgodne z określonością czasu trwania umowy o pracę na czas określony. Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że o ile w odniesieniu do zakończenia kadencji jest to zdarzenie przyszłe, które nastąpi, o tyle w odniesieniu do rezygnacji z pełnienia funkcji członka zarządu lub odwołania z pełnienia tej funkcji - zdarzenia te nie muszą nastąpić, co sprawia, że nie ma możliwości jasnego określenia czasu trwania umowy. Istota umowy o pracę na czas określony wyraża się w tym, że czas jej trwania jest oznaczony, znany stronom. Natomiast w przypadku wskazania kilku okoliczności jako podstaw określenia czasu trwania umowy, istota ta nie jest zachowana.

Słusznie zatem w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji przyjął, że skoro bezsprzecznie wolą stron było zawarcie umowy o pracę na czas określony, to określenie czasu jej trwania powinno być powiązane z kadencją prezesa zarządu. Wniosek taki wspiera wykładnia oświadczeń woli. Prawidłowo zatem Sąd ten ustalił, że powód uważał, że został zatrudniony na czas trwania kadencji prezesa zarządu oraz, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony, a czas jej trwania powiązany był z czasem trwania kadencji prezesa zarządu.

Dalej Sąd Okręgowy podkreślił, że strony w treści umowy o pracę na czas określony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia, a do rozwiązania z powodów umowy o pracę doszło bez zachowania okresu wypowiedzenia, przy czym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało złożone w formie pisemnej. Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu, na jaki została zawarta. Tym samym wskazał, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 30 § 3 k.p. oraz art. 52 § 1 k.p.

Pozwana spółka zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając naruszenie: (-) art. 25 § 1 k.p. przez błędną wykładnię, polegającą na błędnym przyjęciu, że narusza istotę umowy o pracę na czas określony oznaczenie czasu, na jaki zostaje zawarta taka umowa, w ten sposób, że ma on odpowiadać czasowi pełnienia przez pracownika funkcji prezesa zarządu spółki akcyjnej, gdy umowa o pracę wskazuje, że jej rozwiązanie następuje z dniem zaprzestania pełnienia przez pracownika funkcji prezesa zarządu poprzez odwołanie z funkcji albo rezygnację ze stanowiska albo upływ kadencji bez powołania na następną kadencję; (-) art. 11 k.p. w związku z art. 25 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na naruszeniu swobody kształtowania treści stosunku pracy przez jego strony przez przyjęcie, że powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę na czas określony odpowiadający czasowi kadencji, co nastąpiło wbrew postanowieniu § 3 umowy o pracę przewidującego, że została ona zawarta na czas odpowiadający czasowi pełnienia przez pracownika funkcji prezesa zarządu oraz co nastąpiło wskutek błędnej oceny, że narusza istotę umowy o pracę na czas określony oznaczenie czasu, na jaki zostaje ona zawarta, poprzez odwołanie się do czasu pełnienia przez pracownika funkcji prezesa zarządu spółki akcyjnej; (-) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powoda i pozwanego łączyła umowa o pracę na czas określony odpowiadający czasowi trwania kadencji prezesa zarządu wbrew jednoznaczному i niebudzącemu wątpliwości postanowieniu § 3 umowy o pracę i z pominięciem konieczności odwołania się do zgodnego zamiaru stron i celu umowy, a przy oparciu się na subiektywnym przekonaniu powoda i na okolicznościach związanych z zawarciem umowy o pracę w postaci zwrócenia się przez powoda o urlop bezpłatny na okres odpowiadający kadencji, a bez oceny jak powód powinien rozumieć postanowienia § 3 umowy o pracę przy zachowaniu należytej staranności; (-) art. 30 § 3 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pozwany nie dochował formy pisemnej rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, w której pozwanego nie obciążał obowiązek rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem tej formy, ponieważ do rozwiązania umowy doszło wskutek zaistnienia zdarzenia powodującego zaprzestanie pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu, tj. wskutek odwołania go z tej funkcji; (-) art. 52 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie

polegające na przyjęciu, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; (-) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości z przekazaniem sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, a także do rozpoznania wniosku restytucyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga okazała się niezasadna.

Według art. 183 ust. 1 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.), Sąd Najwyższy sprawuje nadzór nad działalnością sądów powszechnych i wojskowych w zakresie orzekania. Stosownie natomiast do art. 1 ust. 1 lit. a ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1093 ze zm.), Sąd Najwyższy jest organem władzy sądowniczej, powołanym do sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez zapewnienie zgodności z prawem i jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych i sądów wojskowych przez rozpoznawanie środków odwoławczych oraz podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne. Sąd Najwyższy powołany jest do wymierzania sprawiedliwości, a jednocześnie jego główne, szczegółowsze zadanie polega na sprawowaniu nadzoru judykacyjnego nad wszystkimi sądami niższej instancji (powszechnymi i wojskowymi), to choć Konstytucja RP nie wystawia jako osobnej powinności tego Sądu obowiązku zapewnienia jednolitości orzecznictwa sądowego, należy uznać, że obowiązek taki w tej Konstytucji jest zawarty i wynika z zasady, że Sąd Najwyższy powołany jest do wymierzania sprawiedliwości i jednocześnie dokonuje tego przez sprawowanie nadzoru nad sądami powszechnymi i wojskowymi w zakresie orzecznictwa (W. Sanetra, Jednolitość orzecznictwa jako wartość

sądowego stosowania prawa i rola Sądu Najwyższego w jej zapewnieniu, PS 2013, nr 7-8, s. 9-29). Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a jest sądem prawa. Nie jest również sądem trzeciej (III) instancji. Fakty w postępowaniu kasacyjnym nie podlegają badaniu, a stan faktyczny ustalony przez sąd jest dla Sądu Najwyższego wiążący. Konstruowanie zatem twierdzeń o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z odwołaniem się do sfery faktów jest w równym stopniu niedopuszczalne jak konstruowanie podstaw skargi przez podnoszenie zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 listopada 2019 r., IV CSK 184/19, LEX nr 2775625). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to jednoznaczne określenie funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa - sprawującego nadzór nad działalnością sądów powszechnych w zakresie orzekania (art. 183 ust. 1 Konstytucji) - który rozpoznając skargę kasacyjną w granicach jej podstaw jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 17/08, LEX nr 491454). W rozpoznawanej sprawie fakty i dowody były poddane osądowi obydwu Sądów powszechnych, a ich omówienie znajduje się w uzasadnieniu przedmiotowego orzeczenia, natomiast zadaniem Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie jest kontrola zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia.

Należy przypomnieć, że Skarżąca oparła skargę kasacyjną na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego, wywodząc stąd przesłankę skargi kasacyjnej w postaci występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

W wyniku natomiast kontroli zgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia okazało się, że jest ono zgodne z prawem. Odnosząc się do kluczowych w rozpoznawanej sprawie zarzutów naruszenia wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów to należy stwierdzić, że są one bezzasadne.

Zgodnie z art. 11, art. 25 § 1, art. 25¹ § i § 4 pkt 3), art. 30 § 3, art. 52 § 1, art. 56 § 1 oraz art. 58 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Umowę o pracę zawiera się

na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie : ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Natomiast stosownie do art. 65 § 1 i § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.), oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W rozpoznawanej sprawie sporne było, czy na gruncie ustawy Kodeks pracy w rozumieniu przepisów obowiązujących po nowelizacji tejże ustawy, tj. po 22 lutym 2016 r. możliwe jest zawarcie z prezesem zarządu spółki kapitałowej umowy na czas określony odpowiadający czasowi pełnienia przez niego funkcji w zarządzie spółki,

która to umowa następnie ulega rozwiązaniu z dniem zaprzestania pełnienia przez niego funkcji (przed upływem kadencji).

Jak już wyżej przypomniano, nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Na tle art. 65 k.c. przyjmuje się kombinowaną metodę wykładni, która w przypadku oświadczeń woli składanych innej osobie, przyznaje pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, jakie rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (wykładnia subiektywna). Ten sens oświadczenia woli uznaje się za wiążący. Priorytet stosowania wykładni subiektywnej wynika z art. 65 § 2 k.c. Dopiero, gdyby się okazało, że strony różnie rozumiały treść złożonego oświadczenia woli, to za prawnie wiążące należy uznać znaczenie oświadczenia woli ustalone według wykładni obiektywnej. W tej fazie wykładni treści umowy potrzeba ochrony adresata oświadczenia woli przemawia za tym, aby było to znaczenie oświadczenia, które jest dostępne adresatowi przy założeniu starannych z jego strony zabiegów interpretacyjnych. Potwierdza to nakaz zawarty w art. 65 § 1 k.c., aby oświadczenie woli tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 maja 2023 r., I CSK 507/23, LEX nr 3566048). Niewątpliwie zgodność takich oświadczeń woli należy oceniać z punktu widzenia przeświadczenia, jakie towarzyszyło beneficjentom przy ich składaniu. Powód bez wątpienia mógł być przeświadczony, że umowa o pracę zawarta na czas określony będzie obowiązywała rzeczywiście do końca pełnienia przez niego funkcji prezesa zarządu. Takiego przeświadczenia nie można było również odmówić Skarżącej. W momencie zatem zawierania umowy obydwie jej strony najprawdopodobniej cechowała zgodność co do jej treści i obowiązywania.

Analiza dotychczasowego dorobku orzecznictwa i doktryny skłania do następujących wniosków. Umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 25 k.p.) w brzmieniu obowiązującym przed 22 lutego 2016 r.), to był 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. Raczkowski, 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 nierozdzielnie 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 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). Warto 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 zwrócił uwagę, że 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 k.p. zdanie pierwsze (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.). Trzeba również zwrócić uwagę na 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 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1467 ze zm.), zwana dalej 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 k.p. oraz uchyleniem 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). Zauważyć 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 r., *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) – wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2022 r., sygn. akt I PSKP 48/21, LEX nr 3322680.

W tym miejscu należy dokonać analizy przedmiotu sporu, a więc samej umowy o pracę na czas określony. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że nowelizacja Kodeksu pracy w 2016 r. poprzez wyeliminowanie z tej ustawy instytucji umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy nie zmieniła natury instytucji umowy o pracę na czas określony. Umowa o pracę na czas określony nie przejęła cech tamtego rodzaju umowy o pracę. W tym zakresie ustawodawca nie uzupełnił przepisów dotyczących umowy o pracę na czas określony. Tego rodzaju umowa nadal zachowała cechy nadane jej wcześniej przez ustawodawcę, przeanalizowane poprzez działalność orzeczniczą sądów oraz doktrynę prawa. Bez wątpienia dopuszczalne było zawarcie umowy o pracę na czas określony, gdzie termin „czas” mógł być przyjęty jako : powiązany z czasem kadencji, nadejście określonej daty, wykonanie określonego zadania lub wystąpienie określonego wydarzenia. Niemniej jednak ów „czas” musiał być precyzyjnie określony, a więc możliwy do ustalenia przez strony umowy. Wyjątki w tym względzie są dopuszczalne, ale nie mogą naruszać istoty pojęcia „czas”. Kiedy bowiem dopuści się przyjęcie określonego wydarzenia jako upływ owego „czasu”, to tego rodzaju okoliczność wymaga odpowiedniego zabezpieczenia. Tego rodzaju zabezpieczeniem powinna być instytucja wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, związana z okresem takiego wypowiedzenia. Bez zachowania, w określonych okolicznościach sprawy, a więc przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony – wymogu wypowiedzenia, zakończenie w ten sposób bytu umowy można uważać za naruszenie prawa pracy w zakresie zawierania umów o pracę. W omawianym zakresie zachowanie okresu wypowiedzenia przy umowach o pracę na czas określony stanowi bowiem minimalny zakres ochrony pracownika przed niezgodnym z prawem rozwiązywaniem tego typu umów pracowniczych.

W sprawie trzeba zwrócić uwagę, że zasadą, która powinna przyświecać przy zawieraniu umów o pracę, jest zasada zapewnienia stronie (z reguły słabszej), a więc pracownikowi minimum standardu ochrony. W omawianej sprawie takim standardem jest zachowanie okresu wypowiedzenia przedmiotowej umowy. Prawo do odwołania członka zarządu spółki handlowej wynikające z przepisów Kodeksu spółek handlowych nie może mieć pierwszeństwa względem prawa pracy do ochrony przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy wynikającej z Kodeksu pracy, w tym przypadku bez wypowiedzenia. Ponadto umowa o pracę nie może być sprzeczna z Kodeksem pracy. W doktrynie zwraca się uwagę, że Kodeks pracy umożliwia zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. Ustawodawca nie przewidział jednak, iż k.s.h. rozróżnia pojęcie mandatu i kadencji, co utrudnia zawieranie umów na czas określony z członkami zarządów spółek handlowych. Możliwości rozwiązania problemu poszukiwać należy w umownym uregulowaniu, iż umowa o pracę zawarta w celu wykonywania pracy przez okres kadencji będzie trwać do dnia wygaśnięcia mandatu. Oczywiście praktyka zna przypadki, w których, np. z uwagi na zaniedbania, do odbycia zgromadzenia nie dochodzi przez kilka lat. Bezpiecznikiem w takiej sytuacji mogłoby być wskazanie w umowie daty końcowej, w której powinno dojść do odbycia zgromadzenia i powołania zarządu nowej kadencji, sprzężonej z terminami wynikającymi z przepisów k.s.h. (por. M. Boryczka, A. Kraszewski, Jaka umowa dla prezesa, Rzeczposp. PCD 2016, nr 4, s. 27). Dlatego też, w umowie o pracę zawartej na czas określony należy wskazać datę pewną jej zakończenia, a jeśli nie, to przed rozwiązaniem takiej umowy należy ją zgodnie z prawem wypowiedzieć, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Powód bowiem wyrażając oświadczenie woli zawarcia umowy i będąc przeświadczony o jej rozwiązaniu wraz z upływem pełnienia funkcji prezesa zarządu, został niezgodnie z prawem zaskoczony wcześniejszym, bez uprzedzenia (wypowiedzenia) jej rozwiązaniem. Ponadto, jak ustalono, Skarżąca rozwiązała umowę o pracę z Powodem bez wypowiedzenia, bez dochowania formy pisemnej. Należy wobec tego przypomnieć, że stosownie do art. 52, art. 55 Kodeksu pracy, pracodawcę obowiązują określone wymogi w zakresie rozwiązywania w ten sposób umów o pracę, które również w sprawie nie zostały dochowane. Podsumowując, jeśli zatem wolą stron spornej umowy było zawarcie umowy o pracę

na czas określony, to określenie tego czasu powinno być związane z kadencją prezesa zarządu, natomiast jeśli przewidywano wcześniejsze jego odwołanie z tej funkcji, wówczas należało umowę skutecznie wypowiedzieć. Skoro tego nie uczyniono minimalny standard ochrony pracownika w tym zakresie nie został zachowany. Standardem bowiem jest trwałość stosunku pracy. Pisemne składanie oświadczeń woli w sprawie rozwiązania stosunku pracy jest powszechnym standardem i jedyną poprawną formą dokonywania tego typu czynności. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nie jest to jedyna skuteczna forma czynności zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. S. Kryczka, Dopuszczalność ustnego rozwiązania stosunku pracy, LEX/el. 2020). Dlatego też, powyższe okoliczności wskazują, że zgodność z prawem zaskarżonego orzeczenia Sądu odwoławczego została sprawdzona i potwierdzona niniejszym orzeczeniem.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[mc]

[ms]