

Agnieszka Rzetecka-Gil¹

Okręgowa Izba Radców Prawnych w Poznaniu
ORCID ID: 0009-0009-6599-2876

DOPUSZCZALNOŚĆ ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ NA CZAS PEŁNIENIA FUNKCJI PRZEZ CZŁONKA ZARZĄDU SPÓŁDZIELNI – GŁOSA KRYTYCZNA DO WYROKU SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 14 GRUDNIA 2023 R., I PSKP 34/22²

ABSTRACT

Admissibility of concluding an employment contract for the term of office of a member of the board of directors of a cooperative – a critical gloss to the judgment of the Polish Supreme Court of December 14, 2023, I PSKP 34/22

The gloss addresses the issue of the admissibility of concluding an employment contract with a member of the board of directors of a cooperative for the duration of their term in office. The Polish Supreme Court has rejected the possibility of concluding such contracts under the legal framework in force since February 22, 2016. In this gloss, arguments supporting an alternative interpretation of the law are presented.

¹ Glosatorka jest radcą prawnym, autorką wielu publikacji, w szczególności glos, komentarzy, artykułów z zakresu m.in. prawa pracy, prawa antykorupcyjnego, autorka komentarza do *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, LEX/el. 2017, komentarza do *Ustawa o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne. Komentarz*, wyd. II, LEX 2021. Adres e-mail do kontaktu: radcaprawny@rzeteckagil.pl.

² „Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy” 2024, nr 6, poz. 59.

Keywords: fixed-term employment contract, contract of office, determination of employment contract duration

Słowa kluczowe: umowa o pracę na czas określony, umowa na czas pełnienia funkcji, oznaczenie czasu trwania umowy o pracę

Teza wyroku: **Poczynając od dnia 22 lutego 2016 r., nie jest możliwe zawarcie z członkiem zarządu spółdzielni (odpowiednio także spółki kapitałowej) umowy o pracę na czas określony równy okresowi pełnienia funkcji członka zarządu bez równoczesnego oznaczenia skonkretyzowanego i obiektywnie istniejącego terminu, po upływie którego umowa ulegnie rozwiązaniu zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.**"

I. Wprowadzenie

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego dotyka istotnego jurydycznie zagadnienia możliwości, bądź jej braku, zawarcia umowy o pracę na czas pełnienia funkcji członka zarządu spółdzielni w stanie prawnym obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 r., czyli po dokonaniu zmiany Kodeksu pracy polegającej na wyeliminowaniu z niego umowy na czas wykonywania określonej pracy. W konsekwencji celem glosy będzie analiza, czy terminem końcowym takiej umowy może być zdarzenie w postaci zakończenia sprawowania funkcji w zarządzie spółdzielni w sytuacji, gdy nie wiadomo, kiedy taki termin nadejdzie oraz jakie okoliczności (zdarzenia) będą przyczyną zakończenia stosunku pracy (np. odwołanie, rezygnacja z funkcji). W szczególności rozważone zostanie, czy na gruncie obowiązującego prawa strony umowy o pracę, korzystając ze swobody kontraktowej, mogą tak ułożyć stosunek prawny między sobą, by móc przyjąć rozwiązanie umowy o pracę w dniu zakończenia sprawowania funkcji w zarządzie, bez względu na przyczynę owego zakończenia. W glosie zostanie wykazane, że *de lege lata* nie ma przeszkód do zawarcia umowy o pracę na czas określony równy okresowi pełnienia funkcji członka zarządu, która ulegnie rozwiązaniu zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy³. Stan faktyczny, na którego tle wydane zostało orzeczenie SN, odnosi się wprawdzie do członka zarządu spółdzielni mieszkaniowej, tym niemniej zagadnienie to ma szerszy, a jednocześnie instruktynwy wymiar i można je odnieść do członków zarządów spółek prawa handlowego.

II. Stan faktyczny

1. Stan faktyczny sprawy przedstawia się następująco. W dniu 5 marca 2019 r. uchwałą rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej wyznaczono powódkę do pełnienia funkcji

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), dalej: k.p.

prezesa tej spółdzielni na okres do dnia 31 grudnia 2019 r. W dniu 11 marca 2019 r. pozwana spółdzielnia z powódką zawarły umowę o pracę na czas określony. Z jej treści wynikało, że pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, począwszy od dnia jej zawarcia na czas określony przez okres pełnienia funkcji prezesa zarządu, „na warunkach określonych w uchwale rady nadzorczej spółdzielni”. W umowie o pracę wskazano także terminy (okresy) jej wypowiedzenia wynoszące, odpowiednio do okresu zatrudnienia, od dwóch tygodni do trzech miesięcy. W dniu 23 listopada 2019 r. powódka została odwołana z funkcji prezesa spółdzielni mieszkaniowej; jednocześnie poinformowano ją, że „tym samym rozwiązaniu uległa umowa o pracę”. W świadectwie pracy przyjęto, że stosunek pracy ustał w związku z rozwiązaniem umowy o pracę wskutek upływu czasu, na który umowa ta została zawarta – art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

2. W takim stanie faktycznym sąd pierwszej instancji przyjął, że umowa o pracę powódki była umową zawartą na czas określony (czas pełnienia przez powódkę funkcji prezesa zarządu), z chwilą zaś odwołania powódki z funkcji pełniącej obowiązki prezesa zarządu jej stosunek pracy ustał, bez konieczności składania dodatkowych oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron. Odmienny punkt widzenia zaprezentował sąd drugiej instancji, przyjmując, że skoro powódka została wyznaczona do pełnienia funkcji członka zarządu, pełniącego obowiązki prezesa zarządu na okres do dnia 31 grudnia 2019 r., to umowa o pracę powódki była zawarta na czas określony do tego dnia. Skoro zaś odwołanie powódki z zajmowanego stanowiska nastąpiło wcześniej, tj. przed datą 31 grudnia 2019 r., to taką umowę na czas określony należało wypowiedzieć, czego pozwana spółdzielnia nie uczyniła.

III. Stanowisko Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy podzielił stanowisko zajęte przez sąd drugiej instancji, przyjmując, że wynika to ze sposobu określenia czasu trwania umowy o pracę powiązanej z pełnieniem funkcji członka zarządu do określonego dnia. Dodatkowo wynika to również z oznaczenia w treści umowy terminów jej wypowiedzenia. Impulsem do napisania glosy stało się jednak, mające bardziej uniwersalny charakter, stanowisko odnoszące się do zawierania umów na czas określony z członkiem zarządu spółdzielni (spółki prawa handlowego) na okres pełnienia funkcji członka zarządu. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że na gruncie obecnie obowiązującego prawa⁴ taka konstrukcja nie jest już możliwa. Sąd zwrócił uwagę, 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. Dalej SN wywodził, że wykładając ten przepis, w judykaturze wypracowano pogląd prawny, zgodnie z którym umowa o pracę

⁴ Biorąc pod uwagę stan prawny istniejący od dnia 22 lutego 2016 r., gdzie na mocy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) dokonano wyeliminowania umowy na czas wykonywania określonej pracy.

zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy (por. judykaty wskazane w glosowanym wyroku). 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 artystycznego) – są zawierane na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Nie było więc przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie. Zdaniem SN zmiany Kodeksu pracy spowodowały, 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 jedynie umów o pracę na czas określony (określony datami oznaczającymi początek i koniec trwania umowy) lub nieokreślony. Dodatkowo SN wskazał, że nawet w sytuacji przyjęcia, 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.)”. W takiej sytuacji dochodziłoby bowiem do uzależnienia 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”. To z kolei pozostawałoby 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. Sąd zwraca również uwagę, że taka konstrukcja pozbawiałaby pracownika jakiejkolwiek możliwości skorzystania z uprawnień w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę (wcześniej taką możliwość przewidywał art. 50 k.p.).

IV. Stosunek pracy członka zarządu spółdzielni – specyfika, odrębności

Członkowie zarządu spółdzielni (podobnie jak członkowie zarządu spółek kapitałowych) pozostają ze spółdzielnią (spółką) w dwóch niezależnych od siebie stosunkach prawnych, z których każdy dla swego powstania i zakończenia wymaga dokonania odrębnych czynności prawnych oraz spełnienia określonych prawem przesłanek⁵. Jeden z nich powstaje z chwilą powołania na stanowisko członka zarządu w spółce i jest to stosunek organizacyjny, wewnętrzny, związany z uczestnictwem w zarządzie. Drugi zaś to stosunek zewnętrzny – stosunek pracy lub cywilnoprawny. Stosunek zewnętrzny ma charakter wtórny i funkcjonalny wobec stosunku organizacyjnego. W art. 52 ustawy –

⁵ T. Duraj, [w:] *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, red. B. Lackoroński, Warszawa 2024, komentarz do art. 52, teza 11.

Prawo spółdzielcze⁶ ustawodawca postanowił m.in., że z członkami zarządu zatrudnionymi w spółdzielni rada spółdzielni nawiązuje stosunek pracy – w zależności od powierzonego stanowiska – na podstawie umowy o pracę albo powołania. Z kolei odwołanie członka zarządu lub zawieszenie go w czynnościach nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy⁷. Niejako wbrew dosłownemu brzmieniu wskazanego przepisu nie budzi wątpliwości prezentowany w piśmiennictwie pogląd, że członek zarządu spółdzielni może wykonywać swoją funkcję w ramach stosunku pracy lub stosunku organizacyjnego, zaś artykuł 52 § 1 ustawy – Prawo spółdzielcze nie nakłada na spółdzielnię obowiązku zawarcia umowy o pracę na stanowisku członka zarządu⁸. W sytuacji zaś dokonania pracowniczego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę wobec członków zarządu spółdzielni może być wykorzystana zarówno umowa o pracę na czas nieokreślony, jak i umowa o pracę na czas określony, zaś jej wybór powinien być dostosowany do długości trwania stosunku organizacyjnego, jaki łączy członka zarządu z organizacją spółdzielczą.

V. Rodzaje umów o pracę – uwagi ogólne

De lege lata k.p. przewiduje trzy typy umów o pracę, biorąc za kryterium czas ich trwania⁹. Są to dwie umowy terminowe: umowa o pracę na czas określony i na okres próbny oraz umowa na czas nieokreślony. Umowa na czas określony to samodzielny i odrębny rodzaj umowy o pracę. W piśmiennictwie zwraca się jednak uwagę, że jest ona kategorią wewnątrznie zróżnicowaną, ponieważ występuje w kilku odmianach szczególnych, w zależności od celu ich nawiązania (art. 25¹ § 4 k.p.)¹⁰. Umowa na czas określony może być bowiem zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, wreszcie w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. Także przepisy pozakodeksowe przewidują zawarcie umowy o pracę „na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe”¹¹. Piśmiennictwo zauważa, że nie ma ustawowego katalogu dopuszczalnych przez prawo przyczyn zawierania umów terminowych; wyjątkami

6 Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 593).

7 Por. w odniesieniu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością art. 203 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 18 z późn. zm.).

8 P. Pałka, [w:] *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, red. D. Bierecki, P. Pałka, Warszawa 2024, komentarz do art. 52, teza 1; T. Duraj, [w:] *Prawo spółdzielcze, komentarz do art. 52, teza 11*.

9 Ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) dokonano wyeliminowania umowy na czas wykonywania określonej pracy; stan prawny uległ zmianie z dniem 22 lutego 2016 r.

10 W. Muszalski, A. Tomanek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2024, komentarz do art. 25, teza 1.

11 Art. 47¹ ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

są umowa na okres próbny i umowy wymienione w art. 25¹ § 4 k.p. Jak się jednak zwraca uwagę, w tym ostatnim przypadku chodzi o dopuszczalność zawarcia umowy na czas określony z przekroczeniem dopuszczalnego czasu jej trwania i liczby umów¹².

VI. Dylematy wokół „czasu trwania” umowy na czas określony

Niezwykle istotne w przypadku umów na czas określony jest sprecyzowanie czasu ich trwania, w szczególności sposobu jego określenia. W literaturze wyrażono zgeneralizowany pogląd, że najbardziej przejrzyste i najpowszechniejsze jest podanie daty kalendarzowej lub terminu (np. 12 miesięcy), na który zawarto umowę¹³, choć taki sposób nie jest obowiązkowy w każdym przypadku. Możliwe jest również określenie czasu trwania umowy przez podanie zdarzenia przyszłego i pewnego (np. „na okres kadencji”)¹⁴. Klauzula 3 pkt 1 dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r.¹⁵ przewiduje określenie terminu wygaśnięcia (rozwiązania w rozumieniu art. 30 § 1 pkt 4 k.p.) umowy na czas określony przez obiektywne warunki, którymi są również wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia, mającego charakter pewny. Na gruncie k.p. i innych polskich ustaw umowa na czas określony może być zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy czy wykonywania pracy przez okres kadencji wynikającej z piastowania funkcji przez pracownika. Wyrażany jest pogląd, że strony zawierające umowę o pracę na czas określony mogą uzgodnić, w ramach przysługującej im swobody kontraktowania, również inne kryterium będące miernikiem czasu trwania umowy, w szczególności zakończenie wykonania określonej pracy, bowiem w aktualnym stanie prawnym „taki sposób określenia terminu końcowego umowy jest punktem wyjścia do zawarcia umowy o pracę na czas określony”¹⁶. Umowy na czas określony trwają zatem do nadejścia oznaczonego terminu, chyba że wcześniej wygasną lub zostaną rozwiązane we właściwym trybie. Wyjątkiem od tak ukształtowanego terminu rozwiązania stosunku pracy są natomiast niektóre umowy zawierane w warunkach określonych w art. 25¹ § 4 k.p., gdyż czas ich trwania jest wyznaczony innym niż termin zdarzeniem prawnym. Jak się podkreśla, umowy na czas określony nie tylko rozwiązują się z nadejściem oznaczonego terminu (zdarzenia prawnego), lecz skutek ten następuje bez

¹² M. Głądoch, *Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz*, Warszawa 2024, komentarz do art. 25, teza 9.

¹³ Tak np. W. Muszalski, A. Tomanek, [w:] *Kodeks pracy*, komentarz do art. 25, teza 2; M. Głądoch, *Umowy o pracę*, komentarz do art. 25, teza 9.

¹⁴ M. Głądoch, *Umowy o pracę*, art. 25, teza 9; J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, komentarz do art. 25, teza 2.

¹⁵ 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 (Dz.Urz. UE L Nr 175, s. 43) – cyt. za W. Muszalski, A. Tomanek, [w:] *Kodeks pracy*, komentarz do art. 25, teza 1.

¹⁶ W. Muszalski, A. Tomanek, [w:] *Kodeks pracy*, komentarz do art. 25, teza 2; J. Piątkowski, *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23, s. 13.

podejmowania jakichkolwiek dodatkowych czynności prawnych, w szczególności bez składania oświadczeń w wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy¹⁷. W ujęciu k.p. umowy na czas określony mają nadto charakter hybrydowy, gdyż poza tym, że rozwiązują się z nadejściem ustalonego terminu, w pozostałym zakresie nie różnią się istotnie z umowami na czas nieokreślony.

VII. Charakterystyka umowy będącej przedmiotem zainteresowania SN

Sąd Najwyższy przyjął w swoim rozstrzygnięciu, że sposób zredagowania umowy o pracę (odwołanie się w niej do uchwały rady nadzorczej, wskazującej czas pełnienia funkcji w zarządzie spółdzielni, wskazanie terminów wypowiedzenia umowy) wskazywał, że była to umowa zawarta na czas określony od dnia 11 marca 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. W konsekwencji jej wcześniejsze, przed terminem końcowym, rozwiązanie wymagało podjęcia przez spółdzielnię pracodawcę odpowiednich czynności, o których mowa w art. 30 § 1 pkt 1, 2 lub 3 k.p. Nie zgadzam się z tym stanowiskiem SN. Podejmując próbę odkodowania terminu, na jaki zawarta została umowa o pracę z prezesem zarządu spółdzielni, prezentuję pogląd, że przyjęcie koncepcji zawarcia tej umowy do dnia 31 grudnia 2019 r. nie jest prawidłowe, a co najmniej nie wydaje się być jednoznaczne. Zapis w umowie o pracę odwołujący się do uchwały rady nadzorczej można bowiem rozumieć jako dotyczący odwołania się do okoliczności opisujących stanowisko członka zarządu, z którym powiązana jest umowa o pracę (dodatkowo nie mamy wszakże wątpliwości, że powołanie do zarządu nastąpiło wcześniej niż zawarcie umowy o pracę). Poza tym nic nie stało na przeszkodzie w określeniu w samej treści umowy o pracę jej daty końcowej dnia 31 grudnia 2019 r., gdyby strony miały taką wolę. Brak takiego zapisu wskazuje, że wolą stron stosunku pracy było zawarcie umowy na czas pełnienia funkcji członka zarządu spółdzielni, bo takie w istocie sformułowanie użyto w treści umowy o pracę. Także fakt wskazania w umowie o pracę okresów wypowiedzenia nie oznacza nic poza tym, że taką umowę można wcześniej wypowiedzieć; nie stanowi zaś argumentu w zakresie końcowego terminu jej zawarcia. Takie zastrzeżenie jest konsekwencją hybrydowego charakteru umowy na czas określony, o czym była mowa powyżej.

VIII. Zawarcie umowy na okres pełnienia funkcji członka zarządu

Istotniejszym i bardziej generalnym zagadnieniem na tle analizowanego wyroku, o czym była już mowa, jest problematyka możliwości zawarcia *de lege lata* umowy o pracę z członkiem zarządu spółdzielni czy też spółki prawa handlowego – na okres pełnienia funkcji członka zarządu. Sąd Najwyższy w glosowanym wyroku możliwość taką wyklucza. Przyjmuje bowiem, że uzależnienie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas

¹⁷ Por. np. J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy*, komentarz do art. 25, teza 2.

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 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. Dlatego – jak przyjmuje SN, z powołaniem się na orzecznictwo i piśmiennictwo sprzed 2016 r., czyli przed zmianą analizowanego stanu prawnego – zawarcie umowy o pracę na czas określony wymaga wskazania skonkretyzowanej daty jej rozwiązania, przypadającej np. na koniec tygodnia, miesiąca lub roku, oznaczonej w taki sposób, aby termin rozwiązania umowy był znany stronom i obiektywnie przewidywalny już w chwili jej zawierania. Nie podzielam tego poglądu SN, opartego zresztą, co wyżej wskazano, na poglądach orzecznictwa i piśmiennictwa sprzed zmiany stanu prawnego w 2016 r. Stanowisko to można byłoby uznać za prawidłowe w stanie prawnym sprzed 2016 r., gdy k.p. przewidywał, obok umowy na czas określony, również umowę na czas wykonywania określonej pracy. Na gruncie obowiązującego prawa niewątpliwie możliwe jest zawarcie umowy na czas określony na okres kadencji członka zarządu, co po pierwsze wprost wynika z art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., po wtóre zaś z możliwości precyzyjnego wskazania daty końca kadencji. Czym innym jest wszakże zawarcie umowy na czas określony na okres kadencji, czym innym zaś na czas sprawowania funkcji członka zarządu. W tym drugim wypadku może bowiem dojść do wcześniejszego niż czas kadencji zakończenia sprawowania funkcji; w szczególności (lecz nie wyłącznie) na skutek odwołania z funkcji. Powstaje więc pytanie, czy na gruncie obowiązującego prawa strony umowy o pracę, korzystając ze swobody kontraktowej, mogą „umówić się” na rozwiązanie umowy o pracę w dniu zakończenia sprawowania funkcji w zarządzie. Bez względu na przyczynę owego zakończenia, a nawet w przypadku odwołania z funkcji. W mojej ocenie, wbrew pogładowi SN, strony stosunku pracy mogą przyjąć w zawieranej umowie, że rozwiąże się ona w dniu zakończenia sprawowania funkcji w zarządzie. Przedstawiam argumenty przemawiające za takim stanowiskiem.

1. W stanie prawnym obowiązującym do dnia 21 lutego 2016 r.¹⁸ w orzecznictwie SN ugruntował się pogląd co do kwalifikowania umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jako umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy¹⁹; po zmianach w k.p. pozostawiając umowę na czas określony – w piśmiennictwie prezentowane jest, mające licznych zwolenników stanowisko, że umowa na czas wykonywania określonej pracy zostaje niejako wchłonięta przez umowę na czas określony. Pogląd ten należy podzielić. Jeszcze przed nowelizacją z 2016 r. podnoszono, że umowa na czas określony „stanie się w pewnym sensie kategorią szerszą, znajdzie bowiem zastosowanie do przypadków, które w dotychczasowym stanie prawnym są objęte umową na czas wykonania określonej pracy”. Jak wówczas zauważano, odrębność rodzajowa umów o pracę zostanie ograniczona,

¹⁸ Gdy w k.p. występowała umowa terminowa na czas wykonywania określonej pracy.

¹⁹ Por. np. uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012, nr 23–24, poz. 279.

natomiast zwiększone zostaną możliwości stron co do sprecyzowania terminu ustanienia umowy na czas określony²⁰. Twierdzi się nadto, że ustawodawca na skutek nowelizacji z 2016 r. dokonał swoistego połączenia trzech konstrukcji prawnych w postaci umów na czas określony *sensu stricto*, umowy na zastępstwo oraz umowy na czas wykonania określonej pracy, w ramach których termin końcowy był kształtowany odmiennie²¹. W nowym stanie prawnym, zawierając umowę na czas określony, strony mogą w dowolny sposób oznaczyć „upływ czasu, na który jest ona zawarta” (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Może to być zwłaszcza wskazanie określonej daty końcowej lub przedziału czasowego, podczas którego umowa powinna trwać. Innym wariantem jest zrealizowanie zadania, np. zakończenie budowy lub prac sezonowych. W dotychczasowym stanie prawnym możliwość taka odpowiada charakterystyce umowy na czas wykonania określonej pracy²². Zauważa się również, że zlikwidowana przez ustawodawcę umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy może zostać przejęta w sensie funkcjonalnym przez umowę o pracę zawartą na czas określony przez wskazanie nie tylko daty jej obowiązywania, ale również określonego zdarzenia lub sytuacji, do których nastąpienia stosunek pracy będzie trwał²³; strony mogą określić również termin końcowy trwania umowy zdarzeniem, jakim jest „wykonanie określonej pracy”²⁴. Umowa wówczas ustaje z upływem terminu, ziszczeniem się warunku rozwiązującego (np. upływ kadencji) lub z nadejściem innego zdarzenia przyszłego i pewnego, bez potrzeby jego wypowiedzienia²⁵. Zbliżone stanowisko przyjmuje, że umowa na czas określony jest jedną z terminowych umów o pracę i zawierana jest bądź do końca okresu ustalonego kalendarzowo, bądź do dnia dającego się w czasie oznaczyć przez wskazanie faktu, który powinien nastąpić w przyszłości²⁶. Dodatkowo wprost wywodzi się, że likwidacja umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy nie ma dużego znaczenia, gdyż może ona być zastąpiona przez umowę na czas określony, w której końcowy termin obowiązywania wyznaczony jest przez zakończenie pewnego zadania. Dopuszcza to klauzula 3 ust. 1 załącznika do dyrektywy 99/70 stanowiąca, że termin wygaśnięcia umowy pracownika zatrudnionego na czas określony jest wyznaczony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonania określonego zadania lub nastąpienie określonego

20 L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6, s. 285; J. Piątkowski, *Umowa o pracę...*, s.13.

21 Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy?*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4, s. 175.

22 *Ibidem*, s. 175.

23 G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, komentarz do art. 25, teza 12; por. M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I. Art. 1–93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, komentarz do art. 25, teza 10.3; J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11, s. 41; L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, komentarz do art. 30, Nb 15.

24 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, nr 23, s. 23; J. Piątkowski, *Umowa o pracę...*, s. 13.

25 M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 25, teza 10.3.

26 G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy*, komentarz do art. 25, teza 12.

wydarzenia²⁷. Wreszcie proponuje się przyjęcie, że termin końcowy w umowie na czas określony będzie ustalany stosownie do okoliczności sprawy. Jakkolwiek ocena musi być dokonywana *ad casum*, specyficzny sposób określenia terminu końcowego wydaje się uzasadniony zwłaszcza w przypadku zatrudnienia na czas realizacji określonego przedsięwzięcia (wykonania określonej pracy) oraz w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, tym bardziej że pracownik ma świadomość okoliczności, w jakich został zatrudniony²⁸. Wskazane racje pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że przy odpowiednim zredagowaniu czasu trwania umowy o pracę możliwe jest zawarcie jej na okres pełnienia funkcji członka zarządu spółdzielni bądź spółki prawa handlowego. Skoro terminem kończącym umowę nie zawsze musi być data kalendarzowa, lecz określone zdarzenie czy fakt mający wystąpić w przyszłości, to strony mogą postanowić, że zaprzestanie sprawowania funkcji w zarządzie na skutek w szczególności odwołania jest taką okolicznością, która skutkuje zakończeniem obowiązywania umowy na czas określony.

2. Kodeks pracy nie przewiduje żadnych ograniczeń co do rodzaju pracy, jaką można wykonywać na podstawie umowy na czas określony²⁹. Wyszczególnione „podtypy” umów na czas określony nie stanowią ich wyczerpującego katalogu, lecz zostały one wyspecyfikowane z konkretnego powodu. Tym samym sprawowanie funkcji członka zarządu spółdzielni lub spółki prawa handlowego nie jest wyłączone z zakresu tych umów.
3. Warto również wziąć pod rozwagę i ten argument, że przepisy prawa nie przewidują prawnego obowiązku zawierania umów o pracę lub innych umów o świadczenie usług (umowy-zlecenia, kontraktu menedżerskiego) na pełnienie funkcji członka zarządu spółki³⁰, bowiem pełnienie funkcji w zarządzie spółki kapitałowej jest wyłącznie elementem stosunku organizacyjnego w spółce i może mieć charakter nieodpłatny (honorowy). Jeśli więc przepisy prawa nie wprowadzają ograniczeń co do rodzaju zawartej umowy, trudno przyjąć, że zawarcie umowy na czas określony pełnienia funkcji członka zarządu to niedopuszczalne pogorszenie warunków umowy o pracę w rozumieniu art. 18 § 2 k.p. i w konsekwencji nieważność tego postanowienia umownego³¹.
4. W najnowszym orzecznictwie SN również prezentowany jest pogląd, że obecnie umowy terminowe na czas wykonania określonej pracy w przypadku umów na czas pełnienia funkcji członków zarządu spółek handlowych nie zostały „wylimitowane”

27 K. Jaśkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2024, komentarz do art. 25, teza 2; autorzy komentarza podziwiają stanowisko SN zajęte w głosowanym wyroku, jednak bez bliższego uzasadnienia.

28 Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia...*, s. 176. Zwraca się jednak uwagę, że ustalenie terminu końcowego w sposób nieadekwatny do warunków zawarcia umowy (np. nieprecyzyjne określenie czasu trwania zatrudnienia pomimo braku obiektywnego uzasadnienia dla takiego rozwiązania) może być natomiast uznane za próbę obejścia prawa.

29 Tak np. L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy...*, s. 285; A. Dral, *Zatrudnienie na podstawie umów...*, s. 23.

30 Argument ten nie odnosi się jednak do członka zarządu spółdzielni.

31 Por. np. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008, nr 5–6, poz. 63.

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”³².

5. Piśmiennictwo także dostarcza argumentów za możliwością przyjęcia konstrukcji umowy o pracę na czas pełnienia funkcji członka zarządu (spółki, spółdzielni). Zauważa się, że stosunek organizacyjny konkretnej osoby może ustać przed upływem kadencji całego organu, np. wskutek odwołania czy też rezygnacji samego pracownika, co wskazuje, że powiązanie czasu trwania stosunku pracy z okresem kadencji powodowałoby, że umowa o pracę trwałaby nadal³³. W tym kontekście proponuje się „rozważyć, czy jako terminu końcowego nie można byłoby wskazywać zakończenia pełnienia funkcji (nawet jeśli nastąpi to przed zakończeniem kadencji organu)”³⁴.
6. Także przepisy ustaw szczególnych przewidują zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji. Przykładowo z ustawy o pracownikach urzędów państwowych³⁵ wynika, że „zatrudnienie pracownika w gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą kierownicze stanowisko państwowe. Do umów o pracę zawartych z tymi osobami nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę może być dokonane za wypowiedzeniem”³⁶. Takie konstrukcje ustawowe umów na czas określony wskazują, że prawodawca uznaje za dozwolone umowy kończące się nie z nadejściem kalendarzowego terminu, lecz z nadejściem zdarzenia w postaci zakończenia pełnienia funkcji.
7. Można się także zastanawiać nad celem dalszego trwania stosunku pracy (gdyby przyjęć konieczność wypowiedzenia umowy) w sytuacji zakończenia pełnienia funkcji członka zarządu. Każdy inny pracownik w okresie wypowiedzenia – gdyby pracodawca nie chciał, by kontynuował dotychczasową pracę – może zostać przeniesiony do wykonywania na rzecz pracodawcy innej pracy. W sytuacji osoby pełniącej funkcję członka zarządu takie wyjście byłoby albo niemożliwe, albo bardzo utrudnione

32 Wyrok SN z dnia 1 marca 2022 r., I PSKP 48/21, „Monitor Prawa Pracy” 2023, nr 1, poz. 44.

33 Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia...*, s. 177; por. także W. Muszalski, A. Tomanek, [w:] *Kodeks pracy, komentarz do art. 25¹, teza 5*; L. Mitrus, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy...*, s. 286; L. Florek, *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12, s. 5; M. Ryłski, *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11, s. 20.

34 Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia...*, s. 176. Łukasz Pisarczyk uznaje jednak, że zawarciu umowy na czas pełnienia funkcji w zarządzie stoi na przeszkodzie brzmienie art. 25¹ § 4 k.p., w którym mowa o wykonywaniu pracy m.in. przez okres kadencji. Tymczasem, jak się wydaje, ujęcie przez ustawodawcę odrębnej umowy w celu wykonywania pracy przez okres kadencji służy zupełnie innemu celowi (brak limitowania umów) i nie stoi na przeszkodzie zawieraniu innych umów, w tym na okres sprawowania funkcji w zarządzie.

35 Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1917).

36 Art. 47¹ ustawy o pracownikach urzędów państwowych; do 2016 r. również art. 17 ustawy o pracownikach samorządowych przewidywał zatrudnianie asystentów na podstawie umów na czas pełnienia funkcji przez odpowiednio wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę lub marszałka.

(pozostaje jedynie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy). Oczywiście zawsze wtedy, gdy strony stosunku pracy będą chciały takiego skutku (stosunek organizacyjny ulega zakończeniu, stosunek pracy trwa) i godziły się na niego, mogą zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony.

Przedstawione wyżej argumenty przemawiają – wbrew pogładowi SN prezentowanemu w głosowanym wyroku – za możliwością zawarcia umowy o pracę na okres pełnienia funkcji w zarządzie spółdzielni, zaś strony umowy o pracę mogą „umówić się” na rozwiązanie tej umowy w dniu zakończenia sprawowania funkcji w zarządzie, bez względu na przyczynę owego zakończenia, w szczególności w przypadku odwołania z funkcji lub rezygnacji. Wszelako należy dostrzec, że z jednej strony ustawodawca, dokonując wyeliminowania z k.p. umowy na czas wykonywania określonej pracy, nie zastąpił jej inną umową, tak więc uzasadniony jest wniosek co do szerszego wykładania umowy na czas określony, z drugiej strony, biorąc pod uwagę przedstawione poglądy jurysprudencji i judykatury co do możliwości oznaczenia terminu końcowego takiej umowy nie tylko przez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej, po trzecie zaś strony, korzystając ze swobody kontraktowej, mogą w ten sposób określić łączący ich stosunek pracy. Pamiętajmy, że stosunek szczególny, bo nawiązywany z podmiotami zarządzającymi określoną jednostką.

IX. Podsumowanie

Nie podzielam poglądu zaprezentowanego w głosowanym wyroku. Sąd Najwyższy opowiedział się za niedopuszczalnością zawierania umów o pracę na czas pełnienia funkcji członka zarządu spółdzielni. Tymczasem szereg racji przemawia przeciwko takiemu stanowisku. Po zmianie Kodeksu pracy dokonanej w 2016 r., w której następstwie doszło do usunięcia z porządku prawnego umowy na czas wykonywania określonej pracy, umowa na czas określony, trwająca do nadejścia wskazanego terminu, winna być, zdaniem glosatora, wykładana rozszerzająco, w sposób pozwalający na zawarcie w swoim zakresie umów o pracę na okres sprawowania funkcji członka zarządu w spółdzielni czy w spółce prawa handlowego.

Bibliografia

- Dral A., *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, nr 23.
- Duraj T., [w:] *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, red. B. Lackoroński, Warszawa 2024.
- Florek L., *Umowa o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 12.
- Głądoch M., *Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz*, Warszawa 2024.
- Goździewicz G., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.
- Jaśkowski K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2024.
- Mitrus L., *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 6.
- Muszalski W., Tomanek A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2024.
- Pałka P., [w:] *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, red. D. Bierecki, P. Pałka, Warszawa 2024.
- Piątkowski J., *Umowa o pracę na czas określony w kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 23.
- Pisarczyk Ł., *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy?*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 4.
- Rylski M., *Przeciwdziałanie nadużywaniu umów o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 11.
- Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023.
- Stelina J., *Nowa koncepcja umowy na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11.
- Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I. Art. 1–93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.