

# Kadencja we władzach na terminowej umowie

**ZATRUDNIANIE** | Nawet gdy członkowi zarządu wygaśnie mandat do sprawowania tej funkcji, nadal może być zatrudniony w spółce. Zazwyczaj jednak odwołanie ze stanowiska uzasadnia także zwolnienie z etatu.

## ADRIANA WYDZIAŁKIEWICZ

Kodeks spółek handlowych nie precyzuje, w jakiej formie mogą być zatrudnieni członkowie zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością czy akcyjnej. Wskazuje jedynie, że członek zarządu sp. z o.o. jest powoływany i odwoływany uchwałą wspólników. Natomiast członków władz spółki akcyjnej powołuje i odwołuje rada nadzorcza, chyba że inaczej stanowią odpowiednio umowa spółki lub jej statut (art. 201 § 4 i art. 368 § 4 ksh).

### Jakie powołanie

Przepisy te wskazują na „powołanie” członków zarządu, ale ma ono zupełnie inny charakter niż powołanie z art. 68 i następnych kodeksu pracy. Oznacza ono nawiązanie stosunku prawnego między spółką a nowym członkiem zarządu.

Sprawowanie funkcji we władzach może odbywać się jedynie na mocy tego powołania lub dodatkowo zatrudnienia w spółce, które może mieć postać: umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub kontraktu menedżerskiego (por. art. 203 § 1 i art. 370 § 1 ksh).

Co ważne, istnienie lub zakończenie jednego z tych

„stosunków” (powołania lub zatrudnienia) nie wpływa na dalsze funkcjonowanie drugiego z nich. Niewykluczona jest zatem sytuacja, gdy członkowi zarządu spółki wygaśnie mandat, ale nadal będzie w niej zatrudniony na etacie. Przy czym odwołanie ze stanowiska zasadniczo uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka zarządu. Tak wynika z **wyroków Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r. (I PKN 388/97), z 26 stycznia 2000 r. (I PKN 479/99), z 3 marca 2011 r. (II PK 201/10) i z 12 grudnia 2013 r. (I PK 88/13).**

### Kto podpisuje

Kodeks spółek handlowych nie przewiduje żadnych dodatkowych warunków dla zatrudnienia członków zarządu na umowie o pracę. Jednak angaż z osobą we władzach powinien zawrzeć pełnomocnik działający w imieniu spółki (wybrany uchwałą zgromadzenia wspólników lub odpowiednio walnego zgromadzenia) lub rada nadzorcza (art. 210 § 1 i 379 § 1 ksh). Natomiast gdy jedynym członkiem zarządu ma zostać wspólnik lub odpowiednio akcjonariusz spółki, czynność

## ➔ Jakie różnice

Każda ze stron może rozwiązać umowę na czas określony za wypowiedzeniem. Jego okres zależy od okresu zatrudnienia u pracodawcy (art. 36 § 1 k.p.). Oznacza to, że rozwiązanie tego angażu od 22 lutego br. nie jest już powiązane z jego długością czy zamieszczeniem klauzuli dopuszczającej wypowiedzenie.

Przy umowie na czas określony pracodawca nie musi:

- podawać w oświadczeniu o wypowiedzeniu jego przyczyny,
  - zawiadamiać reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę jak przy angażach bezterminowych (art. 38 § 1 k.p.).
- Sądowa kontrola zasadności wypowiedzenia umowy terminowej sprowadza się jedynie do badania legalności jego złożenia. Ponadto jeżeli taką umowę wypowiedziano z naruszeniem przepisów o jej wypowiedzaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Natomiast przy umowie na czas nieokreślony (art. 50 § 3 k.p.) można się domagać przywrócenia do pracy lub odszkodowania. ■

prawną między nim a spółką wymaga dla swojej ważności aktu notarialnego (art. 210 § 2 i art. 279 § 1 ksh.). Gdyby więc do podpisania angażu z członkiem zarządu doszło przez pełnomocnika reprezentującego spółkę działającego bez umocowania, umowa będzie nieważna.

### Na czas określony

Dla spółki najkorzystniejsze będzie zawarcie z członkiem zarządu umowy o pracę na czas określony. Od 22 lutego 2016 r. okres zatrudnienia na mocy umowy na czas określony, a także łączny okres za-

trudnienia na podstawie umów na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przewyższać trzech. Jeśli pracodawca zawarł umowy ponad te limity, pracownik jest zatrudniony na umowie na czas nieokreślony (art. 25<sup>1</sup> k.p.). Jednak rozwiązanie tego nie stosuje się do angażu zawartych na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji (art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 3 k.p.). ©

*Autorka jest adwokatem w Kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach*