

Received: 4.07.2025
Accepted: 27.10.2025
Published: 30.12.2025

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2025, XXV, z. 4: s. 343-355
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.6558
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Marcin Mazgaj*
Nr ORCID: 0000-0001-7544-8414

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS KADENCJI CZŁONKA ZARZĄDU SPÓŁKI KAPITAŁOWEJ. MIĘDZY STABILNOŚCIĄ ZATRUDNIENIA A SPÓJNOŚCIĄ PRAWA PRACY I PRAWA SPÓŁEK

TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT CONCLUDED FOR THE TERM OF OFFICE OF A MEMBER OF THE MANAGEMENT BOARD OF A COMPANY. BALANCING EMPLOYMENT STABILITY WITH THE CONSISTENCY OF LABOUR LAW AND CORPORATE LAW

Streszczenie: W art. 25¹ § 4 pkt 3 Kodeksu pracy ustawodawca przewidział możliwość zawierania umów o pracę na czas określony „w celu wykonywania pracy przez okres kadencji”. Sformułowanie to generuje jednak szereg niejasności i problemów praktycznych w przypadku zatrudniania członków zarządów spółek kapitałowych. Po pierwsze, nie jest jasne, czy pojęcie „kadencja” na gruncie Kodeksu pracy i na gruncie Kodeksu spółek handlowych należy rozumieć jednakowo. Po drugie, prawodawca nie unormował w sposób klarowny skutków przedwczesnego wygaśnięcia mandatu członka zarządu z perspektywy zawartej z takim członkiem zarządu umowy o pracę, jeśli była ona umową, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. Te niejasności regulacyjne generują szereg problemów dotyczących kluczowych – z perspektywy prawa pracy – zagadnień, takich jak określenie trybu oraz momentu rozwiązania umowy o pracę w razie odwołania lub rezygnacji członka zarządu. Artykuł stanowi próbę rozwiązania tych problemów oraz wyjaśnienia wyżej opisanych wątpliwości prawnych.

* dr; Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Źródło finansowania publikacji: środki własne autora; e-mail: marcin.mazgaj@uken.krakow.pl

Słowa kluczowe: członek zarządu, kadencja, mandat, umowa o pracę

Summary: In Article 25¹ §4(3) of the Labour Code, the legislator provided for the possibility of concluding fixed-term employment contracts ‘for the purpose of performing work for the duration of a term of office.’ However, this wording generates a number of ambiguities and practical problems in the case of employment of members of management boards of companies. Firstly, it is not clear whether the concept of ‘term of office’ under the Labour Code and under the Code of Commercial Companies should be interpreted in the same way. Secondly, the legislator has not clearly regulated the consequences of the premature expiry of a management board member’s mandate from the perspective of an employment contract concluded with such a management board member, if it was a contract referred to in Article 25¹ §4(3) of the Labour Code. These regulatory ambiguities generate a number of problems concerning issues that are key from the perspective of labour law, such as determining the procedure and timing of termination of an employment contract in the event of dismissal or resignation of a member of the management board. This article attempts to resolve these problems and clarify the legal doubts described above.

Keywords: management board member, term of office, mandate, employment contract

WSTĘP

Zgodnie z art. 25¹ § 4 pkt 3 Kodeksu pracy¹ ograniczeń dotyczących łącznej liczby umów o pracę na czas określony oraz łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji. Skutkiem ubocznym wprowadzenia tego przepisu jest dokonane *expressis verbis* dopuszczenie zawierania umów o pracę, których okres obowiązywania powiązany jest z kadencją, przez którą pracownik pełni funkcję w ramach odrębnego (pozapracowniczego) stosunku prawnego. Powszechnie przyjmuje się przy tym, iż takim stosunkiem prawnym może być stosunek organizacyjny łączący członka zarządu spółki kapitałowej z tą spółką². W przypadku takich osób wspomniany przepis generuje jednak szereg wątpliwości, które nadal nie są rozstrzygnięte w doktrynie ani w orzecznictwie, rodząc szereg praktycznych problemów:

– po pierwsze, nie jest jasne czy pojęcie „kadencja” użyte w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. należy rozumieć tak samo jak pojęcie „kadencja” w rozumieniu Kodeksu spółek handlowych³, czy też słowo „kadencja” użyte w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. utożsamiać należy raczej

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 277, z późn. zm.): dalej: „k.p.”

² Tak np. M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] W. Ostaszewski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2024, pkt 11; I. Jaroszevska-Ignatowska, *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2025, Nb 9; M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2022, pkt 3.

³ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 18, z późn. zm.); dalej: „k.s.h.”

z pojęciem „mandatu” w rozumieniu k.s.h. (co jest o tyle istotne, że nierzadko czas trwania mandatu upływa kilka miesięcy po zakończeniu kadencji);

– po drugie, jakie skutki dla łączącego członka zarządu ze spółką stosunku prawno-pracowniczego wywiera przedwczesny upływ kadencji (oraz mandatu) tego członka zarządu (która to sytuacja, w świetle k.s.h., zachodzi np. w razie złożenia rezygnacji lub odwołania członka zarządu, względnie – w przypadku gdy w danej spółce obowiązuje wspólna kadencja całego zarządu – w razie rezygnacji lub odwołania pełnego składu zarządu).

Niniejszy artykuł stanowi próbę udzielenia odpowiedzi na tak sformułowane pytania badawcze. Mają one zarazem o tyle istotne znaczenie praktyczne, że kluczowy z perspektywy opracowania przepis, tj. art. 25¹ §4 pkt 3 k.p., jest wciąż relatywnie nowy (wszedł w życie z dniem 22 lutego 2016 r.), wobec czego liczba sporów sądowych, które na jego tle doczekały się rozstrzygnięcia, wciąż pozostaje relatywnie niewielka⁴.

POJĘCIA „KADENCJI” I „MANDATU” W ŚWIETLE K.S.H.

W każdej z trzech spółek kapitałowych zastosowane przez ustawodawcę rozwiązania prawne dotyczące kadencyjności zarządu są minimalnie odmienne. Elementem wspólnym jest jednak to, że w każdej z tych spółek ustawodawca rozumie pojęcie „mandat” odmiennie aniżeli pojęcie „kadencja”. W tym kontekście klarownie różnicę tę wyjaśnia A. Opalski, stwierdzając, że:

– „Mandat jest umocowaniem do sprawowania funkcji, a zatem okres, w którym mandat przysługuje, to okres pełnienia funkcji”⁵;

podczas gdy:

– „przez kadencję należy rozumieć okres, na który zarządca zostaje powołany, liczony w latach, począwszy od dnia powołania (art. 112 KC), będący jednak nie docelowym okresem sprawowania funkcji, lecz jedynie podstawą rachunku pozwalającą ustalić, jak długo członkowi zarządu przysługuje mandat, rozumiany jako umocowanie do sprawowania funkcji”⁶.

Na potrzeby niniejszego artykułu takie właśnie rozumienie pojęć „mandatu” i „kadencji” zostanie przyjęte w dalszych rozważaniach.

Wypada natomiast zauważyć, że:

– W spółce z o.o. dopuszczalne jest powołanie członka zarządu na czas nieoznaczony lub na kadencję, przy czym – jak wynika z art. 202 § 2 i 4 k.s.h. – mandat wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji człon-

⁴ W tym zakresie zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r. (sygn. akt II PSKP 85/22) oraz inne orzeczenia szerzej opisane w dalszej części niniejszego artykułu.

⁵ A. Opalski, *Komentarz do art. 202 Kodeksu spółek handlowych*, [w:] A. Opalski (red.), *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Legalis 2018, Nb 10.

⁶ *Ibidem*.

ka zarządu (chyba że umowa spółki stanowi inaczej), wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu zarządu.

– W prostej spółce akcyjnej unormowania są zbliżone do spółki z o.o., przy czym w myśl art. 300⁵⁶ § 2 k.s.h. mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni rok kadencji członka zarządu, chyba że umowa spółki stanowi inaczej (różnica względem spółki z o.o. polega zatem na tym, że ustawodawca wskazuje w tym przypadku na „ostatni rok kadencji”, a nie – jak uczyniono to w spółce z o.o. – na „ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji”).

– W spółce akcyjnej prawodawca wymusza natomiast kadencyjność zarządu, statuując w art. 369 § 1 k.s.h., iż: „Członek zarządu jest powoływany na okres nie dłuższy niż pięć lat (kadencja)”. Z kolei mandat członka zarządu wygasa – jak wynika z art. 369 §4 i § 5 k.s.h.

– z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu, jak również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania go ze składu zarządu.

W każdej z wymienionych spółek ustawodawca wskazuje przy tym, iż kadencję oblicza się w pełnych latach obrotowych, chyba że umowa spółki (statut) stanowi inaczej (art. 202 § 2, art. 300⁵⁶ § 2 oraz art. 369 § 1 k.s.h.).

Łatwo można zatem dostrzec, iż moment zakończenia kadencji członka zarządu spółki kapitałowej nierzadko będzie odmienny aniżeli moment wygaśnięcia jego mandatu. Na ogół, z racji powiązania wygaśnięcia mandatu z odbyciem zgromadzenia, na którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe, mandat wygasać będzie już po upływie kadencji⁷. Istnieje oczywiście możliwość powiązania czasu trwania kadencji z czasem trwania mandatu – tak właśnie jest zresztą w przypadku spółek z o.o. tworzonych w systemie S24, przy użyciu wzorca umowy (§ 13 ust. 3 wzorca umowy spółki z o.o. stosowanego w tym systemie stanowi bowiem, że mandat członka zarządu wygasa m.in. z chwilą upływu kadencji⁸).

POJĘCIE „KADENCJI” W ART. 25¹ §4 PKT 3 K.P. W PRZYPADKU CZŁONKA ZARZĄDU SPÓŁKI KAPITAŁOWEJ

Wykładnia językowa, jak również założenie, iż ustawodawca nie powinien używać tych samych pojęć dla opisania różnych konstrukcji prawnych, sugerowałyby że pojęcie „kadencji” w rozumieniu art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. należałoby utożsamić z po-

⁷ Tak również A. Opalski w *Komentarz do art. 369 Kodeksu spółek handlowych*, [w:] A. Opalski (red.), *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Legalis 2016, Nb 4.

⁸ Załącznik 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie określenia wzorców dotyczących spółki z ograniczoną odpowiedzialnością udostępnionych w systemie teleinformatycznym (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1483, z późn. zm.).

jęciem „kadencji” w rozumieniu stosowanym w k.s.h. Takie rozumowanie wiąże się jednak z dwoma problemami, wywierającymi zresztą istotne implikacje praktyczne.

Po pierwsze, przyjęcie iż pojęcie „kadencji” na gruncie k.p. oznacza „kadencję” w rozumieniu k.s.h., prowadzi do konkluzji, iż umowa o pracę zawarta z członkiem zarządu spółki kapitałowej w celu wykonywania pracy przez okres jego kadencji ulegać będzie rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta, jeszcze przed ustaniem mandatu członka zarządu (a zatem jeszcze zanim pracownik przestanie pełnić funkcję członka zarządu). Rozwiązanie takie jest w oczywisty sposób niepraktyczne, a zarazem, jak się wydaje, niezgodne z celem regulacji art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., którym to celem jest właśnie powiązanie okresu zatrudnienia z okresem pełnienia funkcji.

Po drugie, k.s.h. nie określa jednoznacznie momentu, który należy uznać za chwilę zakończenia kadencji w przypadkach, w których członek zarządu składa rezygnację z pełnionej funkcji lub zostaje z niej odwołany (unormowania k.s.h. określają bowiem jedynie tyle, że wygasa wówczas mandat członka zarządu, nie odnosząc się natomiast do jego kadencji). Kwestia ta nie jest również przedmiotem dyskusji w doktrynie prawa spółek, co wynika z jej znikomego znaczenia dla praktyki korporacyjnej (z perspektywy funkcjonowania spółek, w omawianej tutaj sytuacji, od momentu ustania kadencji znacznie istotniejszy jest moment wygaśnięcia mandatu). Wskazuje się jednak na tym tle, że w przypadkach, w których zarząd został powołany na wspólną kadencję, „wystarczy zachowanie funkcji przez jednego zarządcę, by rozpoczęta kadencja trwała dalej”⁹ oraz „kadencja biegnie od nowa dopiero w przypadku wymiany całego składu zarządu”¹⁰ (a contrario można zatem argumentować, iż w przypadku powołania zarządu na wspólną kadencję, kadencja ta ulega zakończeniu z chwilą wygaśnięcia mandatu ostatniego z tak powołanych członków zarządu).

W doktrynie dostrzega się przy tym negatywne skutki, do jakich prowadziłyby utożsamienie pojęć „kadencji” w rozumieniu k.p. i k.s.h. W konsekwencji w dotychczasowej literaturze dominuje stanowisko, w myśl którego pod pojęciem „kadencji”, użytym w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., należy, w przypadku członków zarządów spółek kapitałowych, rozumieć mandat tych członków zarządu. W szczególności:

– M. Grześków i J. Grygutis wskazują, że „umowa o pracę zawarta na okres kadencji członka zarządu oznacza w istocie umowę zawartą na okres sprawowania mandatu, a nie na ściśle określony odcinek czasu oznaczony w latach”¹¹. Autorzy ci postulują przy tym rezygnację z jednolitego rozumienia pojęcia „kadencja” w polskim systemie prawnym, z uwagi na fakt, iż pojęcie kadencji w większości przypadków nie jest definiowane przez ustawodawcę¹².

⁹ A. Opalski, *Komentarz do art. 202 Kodeksu spółek handlowych*, [w:] A. Opalski (red.), *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Legalis 2018, Nb 37.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ M. Grześków, J. Grygutis, *Umowa o pracę zawarta na okres kadencji a mandat członka zarządu spółki akcyjnej*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2019, nr 7, s. 42.

¹² Ibidem.

– J. Modrzejewski i M. Raczkowski, popierając powyższe stanowisko, stwierdzają że „»wykonywanie pracy przez czas kadencji« należy raczej traktować jako wykonywanie pracy w związku ze sprawowaniem mandatu i to wygaśnięcie mandatu skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy»¹³;

– Z kolei M. Gersdorf i M. Raczkowski w odniesieniu do art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., powołując się m.in. na obie wyżej przytoczone publikacje, stwierdzają: „Ustawodawca błędnie posłużył się w komentowanym przepisie pojęciem kadencji. Chodziło w tym przypadku o zatrudnienie na okres sprawowania mandatu. Z uwagi na niezbieżność czasową okresu kadencji i okresu sprawowania mandatu w niektórych przypadkach prowadziłyby to do skutków dysfunkcyjnych. Uływ kadencji, a jednocześnie dalsze sprawowanie mandatu przed rozpoczęciem kolejnej kadencji, co zdarza się nierzadko, np. w warunkach określonych w art. 202 k.s.h. lub art. 369 k.s.h., uniemożliwiłoby zawarcie kolejnej umowy na czas określony po zakończeniu kadencji. Należy przyjąć, że wyjątek, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., obejmuje w istocie okres sprawowania mandatu (por. np. J. Modrzejewski, M. Raczkowski, *Zatrudnienie członków zarządu a procesy łączenia spółek kapitałowych*, PiZS 2021/12, s. 27–28 i cyt. tam poglądy A. Sobczyka oraz M. Grześków i J. Grygutisa)»¹⁴.

– Natomiast W. Muszalski i A. Tomanek, komentując przepis art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. stwierdzają, że „kadencję należy pojmować podobnie jak zbliżone do niej pojęcie mandatu»¹⁵.

– Z kolei M. Boryczka i A. Kraszewski, dostrzegając odmiennność pojęć kadencji i mandatu, postulują rozwiązywanie problemu omawianej rozbieżności pojęciowej „w umownym uregulowaniu, iż umowa o pracę zawarta w celu wykonywania pracy przez okres kadencji będzie trwać do dnia wygaśnięcia mandatu»¹⁶.

Podzielał stanowisko, w myśl którego pojęcie „kadencji” w rozumieniu art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. utożsamić należy, w przypadku członka zarządu spółki kapitałowej, z jego mandatem (a nie jego kadencją) w rozumieniu k.s.h., i to nawet bez konieczności dokonywania w tym zakresie jakichkolwiek szczegółowych ustaleń w treści zawieranej z tym członkiem zarządu umowy o pracę. Stanowisko takie wydaje się zresztą już, w świetle wyżej przytoczonego piśmiennictwa, zasadniczo utrwalone w doktrynie.

W tym kontekście rozważenia wymaga jednak jeszcze jedna kwestia. *De lege lata* w spółce z o.o. oraz w prostej spółce akcyjnej dopuszczalne jest bowiem po-

¹³ J. Modrzejewski, M. Raczkowski, *Zatrudnienie członków zarządu a procesy łączenia spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 12, s. 28.

¹⁴ M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] W. Ostaszewski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2024, pkt 11.

¹⁵ W. Muszalski, A. Tomanek, *Komentarz do art. 25¹ Kodeksu pracy*, [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2024, Nb 9.

¹⁶ M. Boryczka, A. Kraszewski, *Jaka umowa dla prezesa*, Rzeczpospolita PCD 2016/4/27 (cyt. za: LEX).

wołanie członka zarządu na czas nieoznaczony. Osoba, którą powołano na funkcję członka zarządu właśnie w ten sposób, jest osobą, której mandat trwa, jednak w przypadku której nie operuje się w ogóle kategorią prawną „kadencji”. W doktrynie wskazuje się wręcz, że członek zarządu może być powołany albo na kadencję, albo na czas nieoznaczony¹⁷ (przy czym w tym ostatnim przypadku mówi się niekiedy o „zarządzie bezkadencyjnym”¹⁸). Pojawia się zatem pytanie, czy pogląd utożsamiający pojęcie „kadencji”, użyte w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., z pojęciem „mandatu” w rozumieniu k.s.h., znajduje zastosowanie także w przypadku powołania członka zarządu na czas nieoznaczony. Taki członek zarządu jest bowiem osobą, której mandat trwa, nawet jeśli w tym samym czasie nie trwa żadna „kadencja” (w rozumieniu k.s.h.) tego członka zarządu. Gdyby bowiem konsekwentnie stać na stanowisku, iż „kadencja” w rozumieniu art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. jest tym samym co „mandat” w rozumieniu k.s.h., oznaczałoby to, że dopuszczalne jest zawarcie z członkiem zarządu umowy o pracę, która *de iure* będzie umową zawartą na czas określony, ale *de facto* – umową zawartą na czas nieokreślony.

Takie rozumowanie na pierwszy rzut oka wydaje się zbyt daleko idące – można by bowiem argumentować, iż art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. należy rozumieć w ten sposób, że jakkolwiek jego celem jest powiązanie czasu trwania stosunku pracy z czasem pełnienia kadencyjnej funkcji, to jednak dotyczy to wyłącznie sytuacji, w której maksymalna długość tego czasu jest z góry znana. Takie stanowisko nadawałoby przy tym użyciu przez ustawodawcę słowa „kadencja” w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. sensu normatywnego (który sprowadzałby się do wyłączenia możliwości zawarcia opisanej w tym przepisie umowy z takim członkiem zarządu spółki kapitałowej, który został powołany do pełnienia tej funkcji na czas nieoznaczony).

Ten tok rozumowania nie wydaje się jednak trafny. Wypada bowiem zauważyć, iż na gruncie k.s.h. również w przypadku członka zarządu powołanego na okres kadencji maksymalny czas trwania jego mandatu nie jest możliwy do określenia. Tytułem przykładu – jeśli pięcioletnia kadencja członka zarządu spółki z o.o. upłynęła w dniu 31 grudnia 2024 r. (a umowa spółki nie zawiera żadnych szczególnych postanowień dotyczących wygaśnięcia mandatu, i rok obrotowy spółki pokrywa się z rokiem kalendarzowym), wówczas mandat takiego członka zarządu wygaśnie, jak wynika z art. 202 § 2 k.s.h., z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za 2024 r. W praktyce w chwili zawierania z członkiem zarządu umowy o pracę nie będzie jednak wiadomo, kiedy zgromadzenie to się odbędzie. Art. 231 § 1 k.s.h. wprowadza wprawdzie wymóg przeprowadzenia przez spółkę zwyczajnego zgromadzenia wspólników w terminie sześciu miesięcy po upływie roku obrotowego

¹⁷ W tym tonie: J.A. Strzępka, E. Zielińska, *Komentarz do art. 202 Kodeksu spółek handlowych*, [w:] P. Piniór, J. Strzępka (red.), *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Legalis 2024, Nb 2.

¹⁸ Tak M. Rodzyńkiewicz, *Komentarz do art. 202 Kodeksu spółek handlowych*, [w:] M. Rodzyńkiewicz, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, LEX 2018, pkt 2.

(natomiast w myśl art. 231 §2 pkt 1 k.s.h. zatwierdzenie sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy jest materialem właśnie zwyczajnego zgromadzenia wspólników), w rzeczywistości jednak takie zgromadzenie może się odbyć np. w lutym 2025 r., czerwcu 2025 r., listopadzie 2026 r. lub nawet nigdy (istotnie, w dwóch ostatnich przypadkach dojdzie do naruszenia przez spółkę prawa, tj. konkretnie wspomnianego wyżej przepisu art. 231 § 1 k.s.h., takie naruszenie pozostaje jednak bez wpływu na czas trwania mandatu członka zarządu – k.s.h. nie przewiduje bowiem reguły, w myśl której mandat członka zarządu wygaszałby z dniem, w którym zwyczajne zgromadzenie wspólników powinno być się odbyć). W konsekwencji mandat takiego członka zarządu może wygasnąć np. w lutym 2025 r., czerwcu 2025 r., listopadzie 2026 r. lub nawet nigdy. Skoro zatem powszechnie aprobuje się rozumienie pojęcia „kadencji” użytego w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. jako „mandatu” w rozumieniu k.s.h., a zarazem, jak wykazano powyżej, z takiej interpretacji wynika, że umowa o pracę, o której mowa w tym przepisie k.p., może *de facto* być umową zawartą na czas nieokreślony (*de iure* pozostając umową zawartą na czas określony), to konsekwentnie należy przyjąć, iż zawarcie umowy o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres kadencji dopuszczalne jest także w przypadku członka zarządu spółki kapitałowej powołanego na czas nieoznaczony. Nie należy zatem unormowania art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. rozumieć w ten sposób, że jakkolwiek jego celem jest powiązanie czasu trwania stosunku pracy z czasem pełnienia kadencyjnej funkcji, to jednak dotyczy to wyłącznie sytuacji, w której maksymalna długość tego czasu jest z góry znana. Klasycznym bowiem wręcz przykładem sytuacji zastosowania konstrukcji przewidzianej w tym przepisie jest, w odniesieniu do członków zarządów spółek kapitałowych, przypadek, w którym długość ta nie jest możliwa do określenia z góry (co ma miejsce również w przypadku, gdy członkowie zarządu nie są powoływani na czas nieoznaczony).

KONSEKWENCJE REZYGNACJI LUB ODWOŁANIA CZŁONKA ZARZĄDU Z PERSPEKTYWY UMOWY O PRACĘ

O ile zatem, pomimo wyżej opisanej wątpliwości dotyczącej członków zarządu powoływanych na czas nieoznaczony, problem interpretacji pojęcia „kadencja” w świetle art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. jest już w dotychczasowym piśmiennictwie w znacznej mierze rozwiązany, o tyle przytoczona interpretacja tego pojęcia prowadzi, w przypadku wygaśnięcia mandatu członka zarządu, do klarownych rezultatów wyłącznie w sytuacji wygaśnięcia tego mandatu na skutek upływu kadencji (rozumianej zgodnie z k.s.h.). W takim przypadku umowa o pracę ulega rozwiązaniu dopiero z chwilą wygaśnięcia powiązanego z tą kadencją mandatu członka zarządu¹⁹ (a zatem co do

¹⁹ Oznacza to jednak w szczególności, iż w razie powołania członka zarządu na kolejną kadencję nie dochodzi do automatycznego przedłużenia okresu obowiązywania jego dotychczasowej umowy o pracę.

zasady – z chwilą odbycia zgromadzenia, na którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe za ostatni rok obrotowy, o którym mowa w art. 202 § 1, art. 300⁵⁶ §1 lub art. 369 § 4 k.s.h.). Nie sposób jednak w tym kontekście jednoznacznie stwierdzić jakie skutki dla stosunku pracy (opartego na umowie zawartej w celu wykonywania pracy przez okres kadencji) wywiera złożenie przez członka zarządu rezygnacji, względnie odwołanie go z tej funkcji. Możliwe są bowiem trzy interpretacje:

- pierwsza, w myśl której zdarzenie to jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na upływ czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.);
- druga, w myśl której zdarzenie to pozostaje bez wpływu na obowiązywanie umowy o pracę;
- trzecia, w myśl której zdarzenie to powinno być interpretowane jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (w konsekwencji czego zastosowanie znalazłyby do niego wynikające z k.p. wymagania ogólne dotyczące oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę)²⁰.

W odniesieniu do każdej z przytoczonych interpretacji da się znaleźć rozsądne argumenty na jej poparcie. Wypada bowiem zauważyć, że:

- Interpretacja pierwsza jest, jak się wydaje, zasadniczo zgodna z celem regulacji art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p., którym jest powiązanie czasu trwania stosunku pracy z innym stosunkiem organizacyjnym. Co więcej, w przypadku członków zarządów spółek kapitałowych jest ona jedyną, która nie generuje ryzyka nadużyć ze strony składających rezygnację członków zarządu (wobec powiązania stosunku pracy z mandatem członka zarządu, z chwilą złożenia rezygnacji ten członek zarządu w praktyce traci bowiem możliwość wykonywania umówionej pracy przynajmniej w części, a to wobec wygaśnięcia stosunku organizacyjnego stanowiącego istotę jego obowiązków pracowniczych).

- Argumentem przemawiającym za interpretacją drugą jest przede wszystkim funkcja stabilizacyjna, jaką w odniesieniu do stosunków pracy pełni prawo pracy, ale także brzmienie zdań drugich art. 203 § 1, art. 300⁶³ § 1 i art. 370 § 1 k.s.h., które wprost wskazują, że odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń wynikających z innych aniżeli korporacyjny stosunków prawnych (przy czym art. 203 § 1 i art. 370 § 1 k.s.h. wprost wskazują w tym kontekście na przykład stosunku pracy).

- Z kolei interpretacja trzecia może zostać uznana za rozwiązanie pośrednie pomiędzy interpretacją pierwszą a interpretacją drugą. Ogranicza ona zatem skrajne ryzyka związane z każdym z dwóch wyżej opisanych stanowisk.

²⁰ Mam tutaj jednak na myśli wyłącznie przypadek, w którym czynność prawna stanowiąca podstawę wygaśnięcia mandatu (np. uchwała rady nadzorczej o odwołaniu członka zarządu lub oświadczenie członka zarządu o rezygnacji) nie odnosi się w swej treści w jakikolwiek sposób do umowy o pracę. Gdyby bowiem takie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w tej czynności prawnej, wówczas bezprzedmiotowe stanie się ustalanie, czy oświadczenie woli skutkujące wygaśnięciem mandatu jest zarazem oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę.

Tym niemniej właśnie interpretację trzecią należy odrzucić już na wstępie. Brak jest bowiem przemawiających za nią argumentów zarówno na gruncie wykładni językowej, jak i na gruncie wykładni systemowej oraz celowościowej. Interpretacja trzecia nie tylko bowiem nie niweluje wspomnianego wyżej ryzyka nadużyć ze strony rezygnującego członka zarządu, lecz również nie przemawia za nią brzmienie k.s.h. (tj. przede wszystkim wspomnianych wyżej art. 203 § 1, art. 300⁶³ § 1 i art. 370 § 1 k.s.h.). Co więcej, generuje ona dodatkowe niejasności, które nie zaistnieją przy pozostałych dwóch wariantach interpretacyjnych – nie wydaje się bowiem zasadne, by w uchwale o odwołaniu członka zarządu (która jest przecież co do zasady upubliczniana w aktach rejestrowych Krajowego Rejestru Sądowego) spółka musiała wskazywać przyczyny rozwiązania stosunku pracy (do czego przecież, przy interpretacji trzeciej, byłaby zobligowana w myśl art. 30 § 4 k.p.), albowiem nierzadko przyczyny te obejmować mogą również informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa²¹.

W konsekwencji wyboru należy dokonać pomiędzy pierwszymi dwoma spośród przedstawionych propozycji interpretacyjnych. Omawiane tutaj zagadnienie nie było dotąd przedmiotem analizy w doktrynie, a odpowiedzi na postawione pytanie nie dostarcza również orzecznictwo. Jak już wskazano na wstępie niniejszego opracowania, omawiany problem – z uwagi na relatywnie niedługi okres obowiązywania art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. – nie był dotąd przedmiotem analizy w znaczącej liczbie sporów sądowych. Tym niemniej w dotychczasowej judykaturze można doszukać się już obecnie pewnych wskazówek. Wypada bowiem zauważyć, że:

– W wyroku z dnia 1 marca 2022 r. (sygn. akt I PSKP 48/21) Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „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 „wylimitowane” 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 KP) oraz niewykluczona jest możliwość wskazania w umowie na czas określony terminu końcowego przez odwołanie się do wykonania określonego zadania”²². Sformułowanie to rozumieć można jako dopuszczenie zawierania z członkami zarządów spółek kapitałowych umów o pracę, których okres obowiązywania byłby automatycznie zrównany z czasem trwania man-

²¹ Problem ten można wprawdzie ograniczyć, przedkładając w sądzie rejestrowym jedynie wyciąg z uchwały o odwołaniu członka zarządu. To jednak nie usuwa wszystkich ryzyk. Treść uchwały, siłą rzeczy, może być bowiem znana wszystkim wspólnikom i akcjonariuszom, podczas gdy w spółkach kapitałowych (w tym przede wszystkim akcyjnej) nie jest tak, iż każdy wspólnik (akcjonariusz) spółki jest uprawniony do poznania każdej tajemnicy przedsiębiorstwa tej spółki (co wynika z szeregu przyczyn, jednak w szczególności z faktu, że w spółkach kapitałowych nie został przez ustawodawcę sformułowany zakaz prowadzenia przez wspólników (akcjonariuszy) działalności konkurencyjnej wobec spółki, na wzór tego istniejącego np. w spółce jawnej na gruncie art. 56 k.s.h.).

²² Wyrok ten wydany został wprawdzie na gruncie umowy o pracę, do której zastosowanie znajdował stan prawny obowiązujący przed 22 lutego 2016 r., jednak przytoczona tutaj uwaga Sądu Najwyższego odnosiła się już do przepisów w kształcie obowiązującym już po tej dacie.

datu członka zarządu (takie rozwiązanie było bowiem możliwe w stanie prawnym obowiązującym do 22 lutego 2016 r., właśnie dzięki zastosowaniu istniejącej wówczas konstrukcji umowy o pracę zawartej na czas wykonania określonej pracy).

– Cytowane wyżej sformułowanie zostało powtórzone w wyroku z dnia 11 lipca 2023 r. (sygn. akt II PSKP 85/22). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stanął jednak na stanowisku, iż odwołanie członka zarządu nie poskutkowało automatycznym rozwiązaniem umowy o pracę łączącej spółkę z odwołanym prezesem zarządu. Motywując takie stanowisko, Sąd Najwyższy wskazał, że „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”.

– Z kolei w wyroku z dnia 13 marca 2025 r. (sygn. akt III PSKP 22/24) Sąd Najwyższy, jak się wydaje, dopuścił możliwość ścisłego powiązania okresu obowiązywania umowy o pracę z czasem trwania mandatu członka zarządu (o czym świadczy zawarte w końcowej części uzasadnienia wyroku stwierdzenie odnoszące się do konkretnej umowy o pracę, na kanwie której wydano ten wyrok – tj. stwierdzenie, iż „brak funkcji Prezesa Zarządu Pracodawcy jest równoznaczny z rozwiązaniem umowy o pracę – § 3 ust. 2 (odwołanie Pracownika z funkcji Prezesa Zarządu, upływ kadencji bez powołania na kolejną kadencję, rezygnacja ze stanowiska Prezesa Zarządu)”.

Podjęjąc próbę rozwiązania analizowanego tutaj problemu, w pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż mamy do czynienia ze sporem pomiędzy – z jednej strony – klarownie dostrzegalną intencją ustawodawcy, ukierunkowaną na powiązanie czasu zatrudnienia pracownika z czasem trwania pozapracowniczego stosunku organizacyjnego łączącego go z pracodawcą, a – z drugiej strony – funkcją stabilizacyjną prawa pracy. Funkcji tej nie należy jednak absolutyzować. Art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. jest bowiem przepisem ukierunkowanym właśnie na osłabienie tej funkcji w tym konkretnym przypadku (o czym świadczy wyłączenie umów wspomnianych w tym przepisie spod rygorów wynikających z art. 25¹ § 1 k.p.). Z tego względu za właściwą należy uznać interpretację, zgodnie z którą w przypadku członków zarządów spółek kapitałowych pojęcie „kadencji” użyte w art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. należy – i to w całej rozciągłości – utożsamiać z pojęciem „mandatu” w rozumieniu k.s.h. Wspomniane osłabienie funkcji stabilizacyjnej prawa pracy będzie w tym przypadku niekiedy korzystne dla pracodawcy (który w praktyce, w omawianej tutaj sytuacji, odwołując członka zarządu, jednostronnie doprowadza do skutku, w którym umowa o pracę ulega rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., tj. z upływem czasu, na który była zawarta), a niekiedy dla pracownika (który, składając rezygnację, osiąga ten sam efekt, tj. jego rezygnacja skutkuje upływem czasu, na który umowa o pracę była zawarta).

PODSUMOWANIE

Wprowadzenie art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. i wykorzystanie w nim przez ustawodawcę pojęcia „kadencji”, bez jednoczesnego dookreślenia tego pojęcia oraz w świetle jego rozumienia na gruncie prawa spółek handlowych, doprowadziło do istotnych niejasności związanych z okresem obowiązywania oraz rozwiązywaniem opisanych w tym przepisie umów, jakie są zawierane z członkami zarządów spółek kapitałowych. Wbrew literalnemu brzmieniu wspomnianego unormowania, wykorzystane w nim pojęcie „kadencji” należy, w przypadku umów zawieranych z członkami zarządów spółek kapitałowych, interpretować jako „mandat” w rozumieniu k.s.h. Interpretacji takiej należy przy tym dokonywać w pełnym zakresie i konsekwentnie, a zatem również w odniesieniu do członków zarządu powoływanych na czas nieoznaczony (co skutkuje tym, iż ich umowy o pracę, będąc *de iure* umowami zawartymi na czas określony, są *de facto* umowami zawartymi na czas nieokreślony), i również w kontekście rozwiązywania umów (co z kolei skutkuje w praktyce możliwością jednostronnego doprowadzenia do natychmiastowego rozwiązania takiej umowy o pracę w trybie innym aniżeli oparty o art. 52–55 k.p.). Rozwiązanie to stanowi istotne przełamanie szeregu założeń leżących u podstaw współczesnego prawa pracy, jednocześnie jednak pozwala na ograniczenie negatywnych implikacji praktycznych, jakie pojawiłyby się w razie utożsamienia rozumienia pojęć „kadencji” na gruncie k.p. i k.s.h., jak również pozwala na ograniczenie niejasności związanych z wygaśnięciem mandatu członka zarządu w wyniku odwołania lub rezygnacji.

De lege ferenda zasadne jest wprowadzenie przez ustawodawcę przepisu szczególnie odnoszącego się bezpośrednio do członków zarządów spółek kapitałowych. W chwili obecnej kluczowym problemem praktycznym związanym z zatrudnianiem ich na podstawie umów opartych o art. 25¹ § 4 pkt 3 k.p. jest bowiem nie tyle konieczność zastosowania określonych rozwiązań, ile przede wszystkim rażący wręcz brak przejrzystości unormowań prawnych, i to w zakresie kwestii o znaczeniu fundamentalnym z perspektywy prawa pracy, jak choćby ustalenie chwili i sposobu rozwiązania stosunku pracy łączącego spółkę z członkiem zarządu. Zasadne wydaje się przy tym dopuszczenie *expressis verbis* rozwiązania zgodnego z interpretacją postulowaną w niniejszym artykule, tj. wprowadzającego automatyczne i pełne powiązanie okresu obowiązywania umowy o pracę z czasem trwania mandatu członka zarządu. Tym niemniej nawet zastosowanie przez ustawodawcę rozwiązania odmiennego aniżeli postulowane powyżej byłoby działaniem korzystniejszym od pozostawienia obecnej regulacji prawnej w niezmiennym kształcie. Źródłem kluczowych problemów praktycznych jest bowiem, w kontekście omawianych tutaj zagadnień, nie tyle przyjęcie przez ustawodawcę określonej koncepcji, ile właśnie niemożność ustalenia kształtu i treści aktualnej koncepcji.

Bibliografia

Literatura

- Boryczka M., Kraszewski A., *Jaka umowa dla prezesa*, Rzeczpospolita PCD 2016/4/27.
- Gersdorf M., Ostaszewski W., Raczkowski M., Rączka K., Zwolińska A., *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2024.
- Grześków M., Grygutis J., *Umowa o pracę zawarta na okres kadencji a mandat członka zarządu spółki akcyjnej*, „Przeгляд Prawa Handlowego” 2019, nr 7.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Legalis 2024.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2025.
- Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1-93, red. K. Baran, LEX 2022.
- Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. P. Pinior, J. Strzępka, Legalis 2024.
- Kodeks spółek handlowych*, tom IIA: *Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Komentarz. Art. 151–226*, red. A. Opalski, Legalis 2018.
- Kodeks spółek handlowych*, tom IIIA: *Spółka akcyjna. Komentarz do art. 301–392*, red. A. Opalski, Legalis 2016.
- Modrzejewski J., Raczkowski M., *Zatrudnienie członków zarządu a procesy łączenia spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 12.
- Rodzinkiewicz M., *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, LEX 2018.

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r., sygn. akt II PSKP 85/22.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2022 r., sygn. akt I PSKP 48/21.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2025 r., sygn. akt III PSKP 22/24.