

D6

ZATRUDNIENIE

Termin umowy niejedno ma imię

Nie wystarczy w angażu na czas określony szeregowego pracownika wskazać, że trwa on tyle, ile kadencja władz, dla których wykonuje specjalne zadania. Lepiej to sprecyzować

Termin umowy niejedno ma imię

ZATRUDNIENIE | Nie wystarczy w angażu na czas określony szeregowego pracownika wskazać, że trwa on tyle, ile kadencja władz, dla których wykonuje specjalne zadania. Lepiej sprecyzować, co się dzieje, gdy prezes wcześniej straci posadę

GRAŻYNA ORDAK

■ Pracownik ma określony w umowie o pracę czas jej trwania: kadencja prezesa spółki. Prezesa odwołano przed końcem kadencji. Czy pracownik musi pożegnać się z firmą razem z prezesem? Czy jeżeli taka współpraca kończy się w takim tempie, pracownik mógłby dochodzić odszkodowania za czas dzielący go do upływu terminu zatrudnienia związanego z trwaniem kadencji? – pyta czytelnik.

Aby precyzyjnie odpowiedzieć na to pytanie, trzeba przyjąć pewne założenia.

Długie i dłuższe związanie

Najbardziej podstawowy podział umów o pracę odnosi się do tego, jak długo one trwają – bezterminowe i na czas określony. Te drugie wiążą do czasu, jaki został w nich wskazany. Termin strony mają prawo określić

różnorodnie. W większości wypadków odbywa się to przez wskazanie konkretnej daty, np. umowa na czas określony od 1 maja do 31 grudnia 2012 r. Wolno im także ustalić zakończenie angażu poprzez wskazanie zdarzenia, które jest pewne, ale jego data będzie znana dopiero w przyszłości. Przykładem może być umowa czytelnika z kadencją zarządu.

Nie ulega wątpliwości, że prezes przestanie pełnić funkcję, ale w chwili zawierania umowy

tej daty nie możemy być pewni. Co prawda w wielu firmach kadencja zarządu trwa dwa lata, albo tak jak np. w Urzędzie Regulacji Energetyki pięć lat. Szczegółowo te okresy określają przepisy, statuty i umowy spółek. Ale przecież po drodze prezes może stracić stanowisko. Stąd trudno dokładnie podać termin zakończenia angażu osoby, która choć sama nie jest powołana do władz, bezpośrednio jest związana z prominentnym jej przedstawicielem. Dotyczyć to może np. doradcy prezesa czy jego specjalisty do spraw kontaktów z prasą.

Jaki finał

Czy brak takiej precyzji przesądza o automatycznym zakończeniu współpracy wraz z odwo-

łaniem prezesa? Zdania prawników są podzielone. **▶ patrz ramka**, bo wpływ na to ma także umowa samego członka zarządu. Jeśli kontrakt powiązany z władzami pracownika oznaczono poprzez kadencyjność prezesa, można uznać to za rodzaj umowy na czas wykonania określonej pracy. A zatem jej finał następuje także wtedy, gdy szef przestaje sprawować tę funkcję. U czytelnika przemawiałaby za tym logika zleconych zadań. Skoro to prezes potrzebuje określonego specjalisty, to jego rola też się kończy, gdy mocodawca odchodzi.

Gdyby jednak uznać, że kadencyjność zarządu wynikająca z wewnętrznych dokumentów firmy to minimum dwa lata, albo długość kadencji jest z góry określona w uchwale, która konkretną osobę powołuje do

zarządu. Pracownik ma prawo zakładać, że tyle będzie trwał jego prac. Wiąże się to bowiem z formalnym okresem funkcjonowania władz, a nie faktycznym czasem sprawowania tej funkcji przez daną osobę, co odpowiada mandatowi.

Mankamentem umowy czytelnika było zapewne to, że nie wskazywała okoliczności wcześniejszego finisu spowodowanego „przedterminowym” odwołaniem prezesa. W takiej sytuacji angaż powinien trwać do upływu okresu kadencji nawet z nowym prezesem. Gdyby jednak przyjąć, że umowa określiła czas współpracy za pomocą faktycznego piastowania stanowiska szefa, do rozstania nie potrzeba już dodatkowego postanowienia w kontrakcie. Rozwiązuje się, gdy takie zdarzenie się ziści. ■

• ZDANIEM EKSPERTA

dr Patrycja Zawirska

partner
w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**



To dość nietypowy, ale możliwy sposób wskazania terminu końcowego umowy na czas określony. Wszystko to jednak przy założeniu, że prezes nie został powołany do zarządu na czas nieokreślony, a jedynie „kadencyjnie”. Jeżeli w umowie o pracę użyto terminu „kadencja”, to odwołanie prezesa nie oznacza dla szeregowego pracownika końca zatrudnienia. Kadencja jest bowiem czymś innym niż mandat, czyli faktyczny okres sprawowania funkcji. Kadencja ma z góry określoną długość,

np. dwa lata. Stosunek pracy trwa więc nadal, mimo odwołania prezesa z zarządu. Jego przedterminowe zakończenie za dwutygodniowym wypowiedzeniem jest możliwe, jeżeli zostało to przewidziane w umowie o pracę, a kadencja była dłuższa niż sześć miesięcy. Sytuacja wyglądałaby zupełnie inaczej, gdyby angaż zawarto na czas „sprawowania mandatu w zarządzie” lub na „okres pełnienia funkcji” przez prezesa. Wtedy nie byłoby wątpliwości, że zatrudnienie pracownika skończy się z odwołaniem szefa. ■

• ZDANIEM EKSPERTA

dr Marcin Wojewódka

radca prawny, **Wojewódka i Wspólnicy**
Kancelaria Prawa Pracy



Tu strony umówiły się na umowę na czas wykonania określonej pracy, który był ograniczony kadencją prezesa. To zdarzenie pewne i przyszłe. Zawierając umowę o pracę, pracownik godził się na niepewną datę zakończenia stosunku pracy. Wiedział, że jego umowa trwa tak długo, jak długo osoba jest prezesem. To był bowiem istotny warunek zawartej umowy o pracę. Jeśli przepisy wewnątrzfirmowe (statut czy umo-

wa spółki) dopuszczały odwołanie prezesa przed upływem kadencji ze skutkiem natychmiastowym, a dokumenty te były publiczne lub pracownik miał świadomość ich treści lub mógł łatwo się z nimi zapoznać, to nie ma podstaw do wysuwania jakichkolwiek roszczeń. Pracownik mógłby dochodzić rekompensaty pieniężnej tylko wtedy, gdyby z jego umowy wynikało takie uprawnienie albo gdyby odwołanie prezesa zostało skutecznie wzruszone. ■

• ZDANIEM EKSPERTA

Grzegorz Orłowski

radca prawny w spółce z o.o.
Orłowski, Patulski, Walczak



Skłaniałbym się do poglądu, że mimo odwołania prezesa umowa tego pracownika trwa do końca kadencji. Oznaczenie czasu trwania terminowej umowy o pracę jest możliwe nie tylko poprzez wskazanie daty, do której ma trwać, lub czasu jej trwania,

ale również poprzez wskazanie przyszłego, pewnego zdarzenia. Niewątpliwie jest nim upływ kadencji. Skoro strony zdecydowały się na takie określenie terminu, trzeba trzymać się pojęcia kadencji. Ta, jak wiadomo, nie musi być, jak w tym przykładzie, tożsama z okresem sprawowania mandatu. ■