

Wyrok z dnia 9 maja 2006 r.

II PK 270/05

Niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 maja 2006 r. sprawy z powództwa Marii B. przeciwko Przedsiębiorstwu Specjalistycznemu „A.” SA w P. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 3 czerwca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e n i e

Zaskarżonym skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy w Poznaniu, po rozpoznaniu apelacji pozwanego od wyroku częściowego Sądu Rejonowego w Poznaniu z 17 stycznia 2005 r.: (I) oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy i (II) uznającego za nieważne wypowiedzenie powódce umowy o pracę, zmienił zaskarżony wyrok częściowy w ten sposób, że: (I) uchylił orzeczenie zawarte w punkcie II tego wyroku i (II) rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W pozwie przeciwko swojemu pracodawcy - Przedsiębiorstwu Specjalistycznemu „A.” SA z siedzibą w P., powódka Maria B. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o jego odrzucenie lub oddalenie.

Wyrokiem z 30 czerwca 2004 r. Sąd Rejonowy w Poznaniu oddalił powództwo Marii B. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 1993 r., w przedsiębiorstwie pozwanej, na stanowisku głównego księgowego. Dnia 23 lipca 2003 r. pracodawca wypowiedział powódce na piśmie umowę o pracę, ze wskazaniem przyczyn wypowiedzenia i pouczeniem o prawie odwołania się do sądu pracy. Z dokumentem tym powódka zapoznała się 23 lipca 2003 r., jednakże odmówiła złożenia podpisu stwierdzającego datę doręczenia. Dnia 7 listopada 2003 r. powódka odebrała przesyłkę zawierającą świadectwo pracy, a 14 listopada 2003 r. odwołała się do sądu.

Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie od wypowiedzenia powódka złożyła z przekroczeniem terminu z art. 264 § 1 k.p., w związku z czym powództwo należało oddalić.

Na skutek apelacji złożonej przez powódkę, Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 29 października 2004 r. uchylił powyższy wyrok i zniósł postępowanie w sprawie w całości, a sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. Sąd Okręgowy stwierdził, że w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz w czasie postępowania przed Sądem Rejonowym, Aleksander K. nie był członkiem zarządu pozwanej Spółki, co więcej, pozwana nie miała ważnie powołanego zarządu. Wynika to z art. 367 § 1 i 3 k.h. (w związku z art. 615 § 2 k.s.h.), wskazującego, że członkowie pierwszego zarządu mogą być powoływani najwyżej na dwa lata, a mandaty członków zarządu wygasają z dniem odbycia walnego zgromadzenia, zatwierdzającego sprawozdanie, bilans oraz rachunek zysków i strat za ostatni rok ich urzędowania. Wobec tego, skoro Aleksander K. został prezesem pozwanej Spółki 22 października 1998 r., to jego mandat do pełnienia tej funkcji, zgodnie z art. 367 § 3 k.h., wygaś w pierwszej połowie 2001 r. (w dniu odbycia walnego zgromadzenia wspólników spółki - art. 307 § 3 i art. 388 § 1 pkt 1 k.h.), a w każdym razie po wejściu w życie 1 stycznia 2001 r. Kodeksu spółek handlowych, stanowiącego w art. 615, że termin wygaśnięcia mandatu członka organu spółki kapitałowej, który rozpoczął się przed wejściem w życie tego Kodeksu, ocenia się według przepisów dotychczasowych. Brak jest natomiast sto-

sownych uchwał potwierdzających, że „stary” zarząd był formalnie powołany po wygaśnięciu mandatów członków zarządu w 2001 r. Pozwana nie wykazała, że w rozpatrywanym czasie Aleksander K. był prezesem zarządu pozwanej spółki, a co za tym idzie ustanowiony przez niego pełnomocnik był uprawniony do reprezentowania pozwanej w procesie przed Sądem pierwszej instancji. Brak organu (zarządu) powołanego do reprezentowania pozwanej w procesie przed Sądem pierwszej instancji przesądza o negatywnej ocenie prawidłowości umocowania pełnomocnika procesowego na tym etapie postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.). Skoro braki te nie zostały w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji uzupełnione, to udzielenie pełnomocnictwa przez Aleksandra K. było czynnością nieważną. Nie może konwalidować tej czynności późniejsze jej zatwierdzenie przez wspólników w drodze uchwały, gdyż nastąpiło to już po zakończeniu postępowania w pierwszej instancji, w trakcie którego czynność ta została dokonana. Z tego względu (bez badania zasadności dochodzonego przez powódkę roszczenia) Sąd Okręgowy uchylił wyrok Sądu Rejonowego z 30 czerwca 2004 r., zniósł postępowanie w całości i sprawę przekazał Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania (art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 2 k.p.c.), nakazując, aby Sąd ten ustalił, czy osoba, która wypowiedziała powódce umowę o pracę była do tego uprawniona w świetle art. 3¹ k.p.c., a szczególnie czy była do tego w sposób formalny lub dorozumiany „wyznaczona” w rozumieniu powołanego przepisu.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w Poznaniu wydał wskazany wcześniej wyrok częściowy z 17 stycznia 2005 r. Sąd Rejonowy przyjął, że osoba, która w imieniu pozwanego złożyła powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie tylko nie miała kompetencji, aby to uczynić, albowiem nie była prezesem zarządu, a tylko prezes zarządu w pozwanej spółce prowadził politykę kadrową, między innymi w zakresie przyjmowania i zwalniania pracowników, ale w chwili wypowiedzania powódce umowy o pracę w ogóle nie istniał zarząd. Sąd ustalił, że pozwana spółka, w trybie art. 3¹ k.p., na podstawie stosownych zapisów statutu, upoważniła bądź prezesa pozwanej spółki, działającego samodzielnie, bądź łącznie dwóch członków zarządu, do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Decyzję o zwolnieniu powódki podjął Aleksander K. działający w przekonaniu, że jest prezesem zarządu pozwanej spółki. Nie był nim jednak nie tylko dlatego, że nie został zgodnie z prawem powołany na to stanowisko, ale przede wszystkim dla-

tego, że w chwili składania powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracy nie istniał zarząd pozwanej.

Wydanie wyroku częściowego było zdaniem Sądu Rejonowego konieczne (art. 317 § 1 k.p.c.), bowiem powódka rozszerzyła powództwo, domagając się zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które miało być przedmiotem dalszej oceny Sądu.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła: (1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 104 k. c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, które polegało na przyjęciu, że dopuszczalne jest zastosowanie konstrukcji nieważności jednostronnej czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, tj. wypowiedzenia umowy o pracę; (2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 3¹ § 1 k.p. i art. 373 § 1 k.s.h., przez ich niewłaściwą wykładnię, która polegała na błędnym przyjęciu, że w spółce akcyjnej osobą dokonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3' § 1 k.p.) jest zawsze osoba uprawniona do składania oświadczeń w imieniu spółki (art. 373 § 1 k.s.h.); (3) błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na ustaleniu, że Aleksander K. nie był osobą upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., a tym samym ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę Marii B. zostało dokonane przez niewłaściwy organ, pomimo że ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że Aleksander K. był co najmniej w sposób do rozumiany wyznaczony do dokonywania czynności, o których jest mowa w powołanym przepisie.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że nieprawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazała również, że Aleksander K., mimo że chwili wypowiedzania powódce umowy o pracę nie był prezesem zarządu, to był jednak nadal osobą upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Pomimo bowiem wygaśnięcia mandatu do pełnienia funkcji prezesa, nigdy nie została wypowiedziana mu umowa o pracę i nie został zmieniony zakres wynikających z niej obowiązków.

Sąd Okręgowy w Poznaniu, uzasadniając zaskarżony rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrok, stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, nie jest nieważne z mocy prawa. Kodeks pracy w sposób wyczerpujący reguluje skutki sprzecznego z prawem wypowiedzenia umowy o

pracę. Jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy) i nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 k.c., ponieważ byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Tylko od tego, czy pracownik zaskarży wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę zależy, czy wypowiedzenie dokonane z naruszeniem wszystkich zasad określonych w Kodeksie pracy, będzie uznane za niezgodne z prawem przez sąd pracy. Dotyczy to także, wbrew przekonaniu Sądu pierwszej instancji, „wadliwości podmiotowych” wypowiedzenia (jak to ujął ten Sąd). W związku z tym pracownikowi zwolnionemu z pracy przez osobę nieuprawnioną nie przysługuje roszczenie o ustalenie nieważności decyzji o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 58 § 1 lub § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że takie stanowisko jest już ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W rezultacie uznał, że z uwagi na trafność stanowiska apelującej ustosunkowywanie się do dalszych argumentów apelacji było zbędne. W związku z tym, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok i uchylić zawarte w nim orzeczenie, mając na uwadze, że Sąd Rejonowy orzekł o nieważności wypowiedzenia z urzędu, wychodząc ponad żądanie pozwu. Ponieważ wyrok ten nie został zaskarżony w pozostałym zakresie, to w konsekwencji stał się prawomocny w pkt I oddalającym powództwo.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, wnosząc o jego uchylenie i uznanie za nieważne wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, zarzucając niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię: (1) art. 45 k.p., polegające na uznaniu przez Sąd Okręgowy w Poznaniu, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę przez nieuprawnionego do tego podmiot mieści się w zakresie dyspozycji wskazanego przepisu, tzn. że narusza ono przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę; (2) art. 104 k.c. w związku z artykułem 300 k.p., przez przyjęcie, że w kwestiach dotyczących skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę nie mają zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego.

W uzasadnieniu skargi pełnomocniczka powódki podniosła, że zgodnie z art. 45 k.p. sąd może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach tylko w dwóch przypadkach: nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę lub gdy pracodawca naruszył przepisy o wypowia-

daniu umów o pracę. Bezskuteczność względna wypowiedzenia uregulowana w tym przepisie nie odnosi się do wypowiedzenia umowy o pracę przez osobę do tego nieuprawnioną dlatego, że termin „przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę” zawarty w tym artykule odnosi się do przepisów zawartych w tym przedmiocie w Kodeksie pracy w artykułach 30 do 43, które nie regulują zagadnienia działania podmiotu wypowiedzającego umowę bez umocowania. Dlatego też, o ile nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, czy też wypowiedzenie naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę zawarte w tym zakresie w Kodeksie pracy jest rzeczywiście względnie bezskuteczne, o tyle wypowiedzenie dokonane bez stosownego do tego umocowania zgodnie z art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest bezwzględnie nieskuteczne. Wypowiedzenie umowy o pracę Marii B. było czynnością nieważną z mocy samego prawa, ponieważ 23 lipca 2003 r. Aleksander K. nie był prezesem zarządu pozwanej spółki, a tylko prezes zarządu prowadził w pozwanej firmie politykę kadrową. Ponadto, powódka nie wyraziła zgody na działanie Aleksandra K. bez umocowania ze strony pozwanej spółki. Skarżąca podkreśliła również, że w wyroku z 27 października 2004 r. (I PK 680/03, niepublikowany), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że Kodeks pracy pozostawia pracodawcy dużą swobodę w ustalaniu reprezentacji w sprawach pracowniczych, ale jeżeli zostaną one sprecyzowane, np. w umowie spółki, to muszą być przestrzegane. Dlatego umowa o zakazie prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej, zawarta przez nieobsadzony prawidłowo zarząd, jest nieważna. Podobnie w wyroku z 22 kwietnia 1998 r. (I PKN 58/98), Sąd Najwyższy wskazał, że przyjmuje się, iż naruszenie przepisów o wypowiedzeniu dotyczy niezachowania wymaganego trybu, nie obejmuje natomiast swą treścią wadliwości podmiotowych, a przepisy Kodeksu cywilnego, w tym również art. 104, mają zastosowanie w sprawach ze stosunku pracy w kwestiach nieuregulowanych przepisami prawa pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie wskazując, między innymi, że przepisy Kodeksu pracy nie znają bezwzględnej nieskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, nie jest nieważne z mocy prawa. Jedną z niepisanych zasad prawa pracy jest pewność stron co do swej sytuacji prawnej w zakresie stosunków pracy. Przyjęcie argumentacji powódki wprowadziłoby w stosunki pracy, niepożądany element niepewności. Zarówno pracownik, jak i pracodawca mogliby bowiem w każdym czasie kwestionować ważność czynności zmie-

rzających do rozwiązania stosunku pracy. Działania w tym kierunku mogłyby być podejmowane nawet w okresie kilku lat od dokonania tej czynności. Zaproponowana przez skarżącą interpretacja spowodowałaby też komplikacje w zakresie obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Powołując się na doktrynę i orzecznictwo Sądu Najwyższego pełnomocnik pozwanej zaznaczył, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest bezwzględnie nieważna lub samoistnie bezskuteczna, ponieważ bez zaskarżenia do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. Dlatego, nawet gdyby przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 3¹ k.p., to i tak doszło do rozwiązania z powodką umowy o pracę. Poza tym sporne wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przez osobę będącą pracodawcą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Nie można utożsamiać zasad reprezentacji wynikających z Kodeksu spółek handlowych, z upoważnieniem do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.). Zgodnie z art. 38 k.c. osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i opartym na niej statucie. Natomiast w stosunkach pracy może ona działać także przez inną wyznaczoną osobę. Przykładowo, statut spółki akcyjnej może wskazywać, że czynności sprawach z zakresu prawa pracy za spółkę jako pracodawcę dokonuje prezes jej zarządu. Wyznaczenie to może być także następstwem udzielenia danej osobie pełnomocnictwa. Należy uznać, że Aleksander K., mimo że chwili wypowiedzania powodce umowy o pracę nie był prezesem zarządu, to był on osobą upoważnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Wynika to jednoznacznie ze szczegółowo opisanych w apelacji okoliczności faktycznych i prawnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, ponieważ nie ma uzasadnionych podstaw. Argumentacja skarżącej zmierza do wykazania, że wadliwa reprezentacja pracodawcy przy składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu (wypowiedzeniu) stosunku pracy nie mieści się w pojęciu wypowiedzenia, które „narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”, użytego w art. 45 § 1 k.p. w celu określenia sankcji takiego zachowania pracodawcy, polegającej na przyznaniu pracownikowi prawa do wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Celem tej argumen-

tacji jest przeprowadzenie tezy, że w takiej sytuacji należy stosować sankcję nieważności przewidzianą w Kodeksie cywilnym.

Pogląd ten nie jest trafny. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96 (OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268), kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.), w kodeksowym terminie prawa materialnego 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (zob. również wyroki Sądu Najwyższego z: 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 431; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239). Można wskazać dwie zasadnicze przyczyny, dla których Kodeks pracy odstąpił od stosowanej we wcześniejszych przepisach sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Pierwszą była uzasadniona krytyka stosowania nieważności bezwzględnej, jako sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W przedkodeksowym stanie prawnym pracownik mógł bowiem w każdym czasie, dopóki nie nastąpiło prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy, żądać dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy. Stwarzało to niepewność co do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz odwlekało w czasie możliwość kwestionowania przez pracownika prawidłowości wypowiedzenia. Sankcja ta sprzyjała również kształtowaniu się fikcyjnych stosunków pracy. W wielu bowiem przypadkach pracownik nie był zainteresowany w kwestionowaniu wadliwego rozwiązania umowy, podejmując po upływie okresu wypowiedzenia nowe zatrudnienie, pomimo że - ze względu na nieważność - nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Prowadziło to do poważnych komplikacji w zakresie ustalenia uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy, a także uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy w sferze ubezpieczeń społecznych. Duża częstotliwość występowania tych niedogodności skłoniła ustawodawcę do wprowadzenia obecnej konstrukcji

„względnej bezskuteczności” wypowiedzenia, co doprowadziło do ich wyeliminowania. Przyczyną drugą jest założenie, że prawo nie powinno naruszać wolności podjęcia przez pracownika osobistej decyzji o skorzystaniu z prawa powrotu do zakładu pracy (por. np. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 163-165; Kodeks pracy z komentarzem, pod red. M. Piekarski, Warszawa 1979, s. 108; L. Florek, T. Zieliński, Prawo pracy, Warszawa 2004, s. 108).

Wskazane powyżej niedogodności stosowania sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego rozwiązania stosunku pracy dotyczą w jednakowym stopniu wadliwości wynikających z niezasadności wypowiedzenia, z naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, ochrony szczególnej, niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia, jak i z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy („wadliwości podmiotowych”). Należy bowiem zauważyć, że w ostatnich latach, wskutek skomplikowania form organizacyjnych i reguł reprezentacji pracodawców, nieprawidłowości podmiotowe dokonywanych przez nich czynności z zakresu prawa pracy są bardzo częste. Przemawia to zdecydowanie za uznaniem, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedaniu nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim przypadku sąd na żądanie pracownika może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu - art. 45 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 22 kwietnia 1998 r., OSNP 1999, nr 8, poz. 280; 16 czerwca 1999, I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; 11 maja 1999, I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539). Nie ma przy tym istotnego znaczenia, czy „wadliwości podmiotowe” wypowiedzenia są naruszeniem „przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” w ścisłym znaczeniu tego określenia. Bez względu bowiem na poprawność takiej ich kwalifikacji, są one wadliwościami wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy i zastosowanie w rozważanych okolicznościach sankcji nieważności przewidzianej w Kodeksie cywilnym (np. w art. 104) byłoby sprzeczne z powołaną wyżej zasadą wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika, wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 k.p. W konsekwencji stosowanie sankcji nieważności w takich przypadkach naruszałoby wskazaną powyżej zasadę prawa pracy. Z tego względu, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego mogą być stosowane w przypadkach niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę wynikającej z nieprawidłowej reprezentacji pracodawcy jedynie odpowiednio, tzn. z wyłą-

czeniu sankcji nieważności. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę odstąpienie od stosowania sankcji wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy określonych w art. 45 k.p. na rzecz sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może występować tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenie stosunku pracy w imieniu pracodawcy zostało dokonane niezgodnie z jego wolą, a fakt jej dokonania nie został potwierdzony przez pracodawcę.

Przypadek taki nie wystąpił w rozpoznawanej sprawie. Aleksander K. - osoba, która wypowiedziała 23 lipca 2003 r. powódce umowę o pracę w imieniu pozwanej spółki, został prezesem pozwanej spółki 22 października 1998 r., lecz jego mandat do pełnienia tej funkcji wygaś w pierwszej połowie 2001 r., a nowy zarząd nie został powołany. Pomimo to nadal pełnił faktycznie funkcję prezesa, z którą wewnętrzne przepisy spółki łączyły prawo „przyjmowania i zwalniania pracowników”. Te kompetencje były uznawane przez spółkę. Spółka potwierdziła również wypowiedzenie umowy o pracę powódce przez zatwierdzenie uchwałą wspólników udzielenia przez Aleksandra K. pełnomocnictwa do reprezentowania jej w postępowaniu przed Sądem Rejonowym zakończonym wyrokiem z 30 czerwca 2004 r., a także przez kwestionowanie żądań powódki w toku całego niniejszego procesu. Fakty te dostatecznie świadczą o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z wolą pracodawcy (pозwanej spółki). Tym samym było ono, zgodnie z przedstawioną wyżej konstrukcją przyjętą w art. 45 k.p., skuteczne, co oczywiście nie przesądza jego zgodności z prawem. Wobec tego zarzut naruszenia tego artykułu w sposób wskazany w skardze kasacyjnej okazał się nieuzasadniony. Nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy, co wynika z uzasadnienia wyroku, nie zastosował tego przepisu, ani nie dokonywał jego wykładni. W związku z tym zarzut jego naruszenia przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię nie może być uzasadniony. Sąd kwestię ewentualnej nieważności rozpatrywanego wypowiedzenia rozważał w kontekście art. 58 § 1 i 2 k.c., a przepisy te nie zostały powołane w podstawie skargi kasacyjnej.

Na marginesie należy zauważyć, że zgodnie z twierdzeniami pozwanej spółki, zawartymi w apelacji od wyroku Sądu Rejonowego z 17 stycznia 2005 r., do których pozwana odwołuje się w skardze kasacyjnej, Aleksander K. był upoważniony i zobowiązany, między innymi, do „przyjmowania i zwalniania” pracowników na podstawie umowy o pracę w brzmieniu ustalonym załącznikiem nr 2 z 1 lutego 1999 r., obowiązującej nadal, pomimo formalnego ustania kadencji zarządu spółki. Mogłoby to wska-

zywać, że był on osobą wyznaczoną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. na podstawie umowy o pracę. Kwestia ta nie została jednak wyjaśniona przez Sąd Okręgowy.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====