

Wyrok z dnia 29 maja 2006 r.

I PK 189/05

Występowanie tej samej osoby fizycznej po dwóch stronach czynności rozwiązującej stosunek pracy nie powoduje jej nieważności, jeżeli uzyskała ona status osoby reprezentującej pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p. w wyniku objęcia zarządu jego majątkiem na podstawie art. 1062 k.p.c.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 maja 2006 r. sprawy z powództwa Bogusława A. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości Przedsiębiorstwa Wielobranżowego - Józefa R. w G. o wynagrodzenie za pracę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Powód Bogusław A. wniósł pozew przeciwko syndykowi masy upadłości Przedsiębiorstwa Wielobranżowego Józefa R. w G. o wynagrodzenie za pracę za okres od 1 sierpnia 2001 r. do 31 maja 2003 r. w kwocie 94.000 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z dnia 26 sierpnia 2004 r. oddalił powództwo. Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym Józefa R. na stanowisku dyrektora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 15 maja 2000 r. z wynagrodzeniem 4.300 zł miesięcznie. Postanowieniem z dnia 30 marca 2001 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach na wniosek wierzycieli odjął zarząd nad Przedsiębiorstwem Józefa-

fowi R. i na mocy art. 1062 k.p.c. wyznaczył na zarządcę tego Przedsiębiorstwa powoda. Zarządca Bogusław A. nie doprowadził do zawarcia układu z wierzycielami i ostatecznie złożył wniosek o upadłość Przedsiębiorstwa Wielobranżowego Józefa R. W trakcie sprawowania zarządu zwolnił wszystkich pracowników Przedsiębiorstwa. Powód wypowiedział także umowę o pracę samemu sobie, a na piśmie wypowiadającym umowę o pracę podpis złożył także Józef R. Powód wypowiedzenie to przyjął do wiadomości i otrzymał także świadectwo pracy podpisane przez Józefa R. Upadłość Przedsiębiorstwa Wielobranżowego ogłoszono w dniu 10 stycznia 2002 r. Syndyk masy upadłości spotkał się z powodem celem przejęcia dokumentacji Przedsiębiorstwa Wielobranżowego. W toku sprawowania swojej funkcji syndyk nie zlecał powodowi żadnych czynności. Powód nie zgłosił także żadnych roszczeń do masy upadłości. Jako zarządca powód otrzymał na mocy postanowienia Sądu wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł miesięcznie. Zdaniem Sądu Okręgowego wypowiedzenie umowy o pracę, które Bogusław A. działając jako zarządca Przedsiębiorstwa złożył samemu sobie, było skuteczne, a zatem od 1 sierpnia 2001 r. stron nie łączył stosunek pracy.

W apelacji od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie art. 3¹ k.p., przez przyjęcie, że powód rozwiązał z samym sobą umowę o pracę, a także niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i naruszenie art. 233 k.p.c., przez przyjęcie za prawdziwe pisma rozwiązującego umowę z pracą. W uzasadnieniu skarżący wywodził, że wypowiedzenie umowy o pracę pochodziło od Józefa R., który złożył pod nim podpis. Ponadto w sprawie I Co 1655/00 powód wystąpił o orzeczenie bezpodstawności wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach prawomocnym wyrokiem z dnia 31 marca 2005 r. oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd ten stwierdził, że wbrew wywodom Sądu Okręgowego to nie powód wypowiedział sobie samemu umowę o pracę lecz dokonał tego właściciel Przedsiębiorstwa Wielobranżowego Józef R. Taka ocena Sądu Apelacyjnego wynikała z przyjętego przez ten Sąd stanowiska, że powód nie mógł sam sobie wypowiedzieć umowy o pracę, gdyż - jak stwierdził ogólnie - w przepisach prawa pracy wyłączona jest sytuacja, w której jedna osoba jest jednocześnie pracodawcą i pracownikiem. Natomiast uznał, że wypowiedzenie dokonane przez Józefa R. było skuteczne, ponieważ Józef R., którego podpis znajduje się również pod wypowiedzeniem umowy o

pracę, był nadal pracodawcą powoda, nadto wypowiedzenie nie zostało przez powoda zaskarżone, ani też powód nie domagał się sprostowania świadectwa pracy. Sąd Apelacyjny wskazał również, że powód miał świadomość, iż stosunek pracy ustał w dniu 31 lipca 2001 r., bo od tego dnia nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę, a także nie występował z tym roszczeniem zarówno do właściciela jak i syndyka. Stwierdził, że powód w okresie upadłości nie wykonywał żadnych obowiązków pracowniczych i nie przebywał w siedzibie firmy. Sąd Apelacyjny zakwestionował także przedstawioną przez powoda umowę o pracę zawartą z samym sobą.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie art. 3¹ § 1 k.p. oraz art. 1062 k.p.c., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że Józef R. mógł skutecznie wypowiedzieć powodowi umowę o pracę w sytuacji, kiedy zarząd nad Przedsiębiorstwem, sprawował zarządca wyznaczony przez sąd. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał oczywiste naruszenie prawa w granicach przywołanej wyżej podstawy kasacyjnej. Skarżący wniósł o „zmianę zaskarżonego orzeczenia” i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi wywiedziono, że Sąd Apelacyjny, uznając za trafny pogląd apelacji, że to Józef R. dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, doszedł do błędnego wniosku, że miał on uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Tymczasem w okresie sprawowania zarządu na Przedsiębiorstwem Wielobranżowym przez zarządcę jego właściciel - Józef R. nie mógł podejmować skutecznie żadnych czynności prawnych. Zdaniem skarżącego wypowiedzenie dokonane przez Józefa R. dotknięte było nieważnością, ponieważ pochodziło od osoby, której odjęto zarząd nad Przedsiębiorstwem. W skardze stwierdzono także, że skoro powód wykonywał od dnia 1 sierpnia 2001 r. nadal obowiązki pracownicze, równie dobrze można przyjąć, że doszło do nawiązania umowy o pracę w sposób dorozumiany na tych samych warunkach jak uprzednio. Skarżący eksponował fakt korzystania przez syndyka masy upadłości z efektów pracy powoda oraz to, że syndyk nie rozwiązał z nim umowy o pracę. Dodał także, że pobieranie wynagrodzenia zarządcy nie pozbawia prawa do wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega uwzględnieniu, albowiem zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Skarżący wskazał na naruszenie art. 3¹ § 1 k.p. oraz ówczesnie obowiązującego art. 1062 k.p.c., trafnie wywodząc, że właściciel Przedsiębiorstwa Wielobranżowego - Józef R. z dniem ustanowienia przez sąd zarządcy tego Przedsiębiorstwa utracił zarząd nad przedsiębiorstwem, a w jego dotychczasowe uprawnienia wstąpił ten zarządca. W myśl art. 935 k.p.c., do którego odsyła przepis § 2 art. 1062 k.p.c., zarządca obowiązany jest wykonywać czynności potrzebne do prowadzenia prawidłowej gospodarki. Ma on prawo prowadzić sprawy, nieprzekraczające zakresu zwykłego zarządu, które przy wykonywaniu takiego zarządu okażą się potrzebne. W sprawach wynikających z zarządu zarządca może pozywać i być pozywanym. Przepis ten zatem pozbawia powyższych uprawnień właściciela przedsiębiorstwa przenosząc je na zarządcę. W związku z tak określonym zakresem kompetencji zarządca przedsiębiorstwa, ustanowiony w trybie art. 1062 k.p.c. (obecnie w trybie art. 1064¹ k.p.c.), dokonuje również za pracodawcę (właściciela) w jego imieniu i na jego rzecz czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a zatem to on jest uprawniony do nawiązywania i rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, jak też do wykonywania wszystkich innych czynności związanych ze stosunkiem pracy. Instytucja zarządcy zbliżona jest do instytucji syndyka masy upadłości, co wynika z porównania treści art. 20 § 1 oraz 90 § 1 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 października 1934 r. - Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 118. poz. 512 ze zm.), obowiązującego w spornym okresie, z przepisem art. 1062 k.p.c. Oceniając uprawnienia syndyka w zakresie stosunków pracy Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01 (OSNP 2004 nr 7, poz.121), stwierdził, że syndyk masy upadłości jako organ zarządzający majątkiem upadłego pracodawcy (art. 90 Prawa upadłościowego) jest z mocy art. 3¹ k.p. organem zarządzającym pracodawcy w upadłości i podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w sprawach pracowniczych, który w szczególności rozwiązuje stosunki pracy na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy lub w szczegó-

nych przepisach prawa pracy. Podzielając powyższy pogląd w konsekwencji stwierdzić należy, że nieuprawnione jest twierdzenie Sądu Apelacyjnego, iż Józef R. dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, był osobą do tego uprawnioną. Trafne zatem stanowisko zajął w tym względzie Sąd Okręgowy.

Powyższe błędne stanowisko Sądu Apelacyjnego stanowi konsekwencję innego również nietrafnego poglądu wyrażającego się tym, iż powód działając jako zarządca Przedsiębiorstwa Wielobranżowego Józefa R., ustanowiony przez sąd na mocy ówczesnie obowiązującego art. 1062 k.p.c., nie mógł rozwiązać ze sobą stosunku pracy, bo w przepisach prawa pracy wyłączona jest sytuacja, w której jedna osoba jest jednocześnie pracownikiem i pracodawcą. Po pierwsze - stwierdzenie, że powód rozwiązał umowę o pracę sam ze sobą jest dużym uproszczeniem. Wszak z jednej strony działał on w myśl art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną w sprawach z zakresu prawa pracy jako osoba zarządzająca tą jednostką, z drugiej zaś strony występował jako pracownik. Przy czym istotne jest to, iż był on w tym okresie jedyną osobą uprawnioną do dokonywania tych czynności i co ważniejsze i wymagające podkreślenia, nie występował on jako pracodawca lecz jako osoba zarządzająca jednostką organizacyjną. Nie ma więc mowy o tym, że powód miałby być jednocześnie pracownikiem i pracodawcą. Po drugie - czynność prawna dokonana *de facto* z samym sobą nie zawsze powoduje jej nieważność w oparciu o przepis art. 58 § 1 k.c. Być może Sąd Apelacyjny zasugerował się w tym zakresie poglądami orzecznictwa dotyczącymi zawarcia umowy o pracę między spółką z ograniczoną odpowiedzialnością i jej jedynym udziałowcem, będącym zarazem członkiem jednoosobowego zarządu spółki, w którym to orzecznictwie pojawia się motyw zawierania umowy o pracę „z samym sobą”, lecz nie przesądza to o nieważności czynności prawnej.

W wyroku z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397), Sąd Najwyższy uznał, że stwierdzenie, iż umowa o pracę pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu, zawarta z zachowaniem wymagań określonych w art. 203 k.h., jest nieważna jako sprzeczna z prawem, zmierzająca do obejścia prawa lub pozorna, wymaga oparcia takiej oceny na ustaleniach faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia umowy, celów do jakich strony zmierzały oraz rodzaju wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. W uzasadnieniu tak sformułowanej tezy Sąd Najwyż-

szy podkreślił, że błędne jest założenie, że umowa o pracę zawarta „z samym sobą” jest zawsze nieważna. Odwołał się do stanu faktycznego sprawy, w którym zapadła uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 (OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227), stwierdzająca, że umowa o pracę z członkiem jednoosobowego zarządu, będącym jedynym udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nie została zawarta przez pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników. Podstawą do takiego stanowiska było to, że został w sprawie w sposób jednoznaczny naruszony przepis art. 203 k.h., co prowadziło do uznania nieważności takiej umowy jako sprzecznej z prawem (art. 58 § 1 k.c.). Natomiast co do zawierania umów „z samym sobą” Sąd Najwyższy podkreślił, że mogą one szczególnie często wykazywać znamiona dokonywania czynności mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), a także oświadczenia woli składanego dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Wyjaśnił, że łączy się to z faktem występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, w tym zwłaszcza w roli jedynego wspólnika (jedynego udziałowca), osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie mogą się pokrywać z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Sąd Najwyższy podniósł także, iż w tych warunkach, gdy do obowiązków pracowniczych ma należeć wykonywanie czynności zarządu spółki, pod znakiem zapytania staje możliwość nawiązania stosunku pracy, gdyż byłby to nie tylko stosunek nawiązany w wyniku zawarcia umowy o pracę „z samym sobą”, ale ponadto byłby też on pozbawiony zasadniczych elementów konstrukcyjnych wymaganych od tego typu stosunku, w szczególności zaś brak byłoby w nim cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Oznacza to, że w tych przypadkach, w których w jednoosobowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, utworzonych przez osoby fizyczne, dochodzi do powierzenia jednemu wspólnikowi w umowie wykonywania zadań należących do zakresu zarządu spółki, a jednocześnie wspólnik ten stanowi jej jednoosobowy zarząd, pojęciowo wykluczona jest możliwość, iż na podstawie takiej umowy - niezależnie od jej nazwy - może dojść do nawiązania stosunku pracy. W nawiązywanym w takich warunkach stosunku prawnym brakuje bowiem elementu podporządkowania stanowiącego konstytutywną (niezbędną) cechę stosunku pracy (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1993 r., II

UZP 21/92, OSNCP 1993 nr 5 poz. 69). Zatem nieważność omawianych wyżej umów nie wynikała z faktu, że zostały zawarte „z samym sobą”, lecz z uwagi na naruszenie art. 203 k.h., jak również z uwagi na brak elementu konstrukcyjnego umowy o pracę - pracowniczego podporządkowania.

Sąd Najwyższy w przywołanym na wstępie tego wyroku z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, ostatecznie stwierdził, iż aby przyjąć, że umowa o pracę pomiędzy spółką z o.o., a jej wyłącznym udziałowcem i członkiem jednoosobowego zarządu jest nieważna jako sprzeczna z prawem, zmierzająca do obejścia prawa lub pozorna, konieczne jest poczynienie konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności zawarcia tej umowy, celów do jakich strony zmierzały oraz charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Bez tych konkretnych ustaleń ocena, że taka umowa jest nieważna, o ile zachowano warunki określone w art. 203 k.h., jest przedwczesna.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że rozwiązanie umowy o pracę przez zarządcę ustanowionego na podstawie art. 1062 k.p.c. - Bogusława A. z dyrektorem Wielobranżowego Przedsiębiorstwa Józefa R. - Bogusławem A. nie narusza obowiązujących przepisów prawa. Rozwiązanie tej umowy jest logiczną konsekwencją ustanowienia przez sąd w postępowaniu egzekucyjnym zarządu przedsiębiorstwa. Cel, jaki przyświecał wypowiedzeniu umowy o pracę z dyrektorem przedsiębiorstwa, był oczywisty i uzasadniony. Z chwilą przejęcia majątku przedsiębiorstwa przez zarządcę dalsze zatrudnianie jego dyrektora straciło sens, ponieważ nie mógł on już wykonywać swoich obowiązków pracowniczych. Obowiązki te - dyrektora Przedsiębiorstwa - z natury rzeczy zawierały się w obowiązkach ustanowionego zarządcy. Zatem w żaden sposób rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów prawa. Nie stanowiło ono również obejścia prawa, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jawiło się w sposób oczywisty jako uzasadnione. Trudno też czynności tej zarzucić pozorność, skoro jej skutkiem było zaprzestanie wykonywania funkcji dyrektora Przedsiębiorstwa i podjęcie w to miejsce czynności zarządcy. Zatem występowanie tej samej osoby fizycznej po dwóch stronach czynności prawnej, jaką stanowi rozwiązanie stosunku pracy, nie powoduje z góry nieważności tej czynności prawnej, w szczególności, jeśli ta osoba uzyskała status osoby reprezentującej pracodawcę w rozumieniu art. 3¹

k.p., w wyniku objęcia zarządu majątku pracodawcy na podstawie postanowienia sądu i z mocy art. 1062 k.p.c. - bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy.

Z twierdzeń zawartych w skardze kasacyjnej (choć nie wprost z podstaw kasacyjnych) wynika, że brak legitymacji Józefa R. do rozwiązania z powodem umowy o pracę prowadzi do nieważności tej czynności prawnej (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Chociaż - jak wskazano wyżej - zarzut ten nie jest uprawniony, to wyjaśnić należy, że tak sformułowany pogląd nie jest uzasadniony na gruncie przepisów prawa pracy. Konstrukcja nieważności czynności prawnej polegającej na rozwiązaniu stosunku pracy przyjmowana jest niezwykle rzadko. W utrwalonym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wprowadzie w myśl art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą jest nieważna, to jednak przepis ten do stosunków pracy ma zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., co w szczególności oznacza, iż sięgać do niego można tylko w sprawach nieuregulowanych w prawie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99 OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376). Również w wyroku z dnia 17 listopada 1997 r., PKN 351/97 (OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501), Sąd Najwyższy stwierdził, że jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa i nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że w prawie pracy nie istnieje konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę. Czynności prawne dotyczące rozwiązania umowy o pracę mogą być jedynie podważone w drodze odpowiedniego powództwa (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy - por. np. wyrok z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431). Przepis art. 58 § 1 k.c. nie może wobec tego być stosowany do wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Z kolei w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89 (OSNCP 1990 nr 9, poz. 111), wskazuje się, że dopiero przy stwierdzeniu braku unormowania w tym przedmiocie w Kodeksie pracy dopuszczalne byłoby odpowiednie stosowanie z mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego. Czynność prawna zakładu pracy zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy, chociażby oczywiście wadliwa prawnie, jest jednak skuteczna. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują w żadnej sytuacji nieważności takiej czynności prawnej.

Kolejnym, niezależnym od powyższych wywodów, argumentem przemawiającym za tezą, że zaskarżony wyrok nie narusza prawa jest wynikająca z art. 80 k.p. zasada, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Zgodnie ze zdaniem drugim tego przepisu za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Podążając za ustaleniami Sądów obu instancji, których skarżący nie kwestionuje i nie może kwestionować z uwagi na treść art. 398³ § 3 k.p.c., stwierdzić należy, iż powód w spornym okresie nie wykonywał pracy. Nadto z ustaleń tych wynika także, iż nie zachodziły przesłanki z art. 81 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Warunkiem zastosowania tego ostatniego przepisu jest, aby pracownik wyrażał gotowość do podjęcia pracy. Gotowość do podjęcia pracy musi być na tyle uzewnętrzniona, aby wywołać przekonanie, że pracownik na każde wezwanie, jest gotów pracę świadczyć, lecz doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W szczególności ma to znaczenie w tych stanach faktycznych, w których istnieje niepewność co do kontynuacji czy w ogóle istnienia stosunku pracy (jak w niniejszej sprawie).

Ostatecznie podsumowując powyższe wywody, Sąd Najwyższy uznał, że w przedmiotowej sprawie stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 lipca 2001 r. za uprzednim wypowiedzeniem dokonany przez uprawnionego do tej czynności prawnej zarządcę Przedsiębiorstwa Wielobranżowego Józefa R. - Bogusława A. Sugierowane w skardze kasacyjnej ponowne nawiązanie stosunku pracy w sposób dorozumiany od 1 sierpnia 2001 r. jest poglądem całkowicie chybionym, gdyż od tej daty powód nie wykonywał żadnych obowiązków pracowniczych, lecz sprawował zarząd nad Przedsiębiorstwem na mocy postanowienia sądu. Mimo zatem naruszenia przez Sąd Apelacyjny przepisów wskazanych w podstawach kasacyjnych zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art.398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach orzeczono na podstawie § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

