

**Wyrok z dnia 3 kwietnia 2007 r.**

**II PK 247/06**

**W rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. za osobę zarządzającą jednostką organizacyjną nie może być uznany członek organu zarządzającego.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 kwietnia 2007 r. sprawy z odwołania Zbigniewa L. przeciwko N. Bank Polska N.L. SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 13 kwietnia 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy, na skutek apelacji powoda, zmienił pkt I wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 21 lutego 2005 r., oddalającego powództwo, w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda od pozwanego 94.818,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami, oddalił apelację w pozostałym zakresie i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W pozwie powód Zbigniew L. żądał ostatecznie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany MHB Bank P. SA, który w toku postępowania zmienił nazwę na N. Bank Polska N.L. SA (powoływany dalej jako „Bank”), wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanym Banku od 1 sierpnia 2001 r., na stanowisku członka zarządu, na czas nieokreślony. W trakcie trwania stosunku pracy kwestie organizacyjne, dotyczące stanowiska pracy powoda, były bezpośrednio zatwierdzane przez prezesa pozwanego Banku, który zatwierdzał, między innymi, urlopy wypoczynkowe powoda. Również powód niejednokrotnie pod-

pisywał się pod wnioskami urlopowymi innych członków zarządu. W związku z walnym zgromadzeniem akcjonariuszy Banku, zatwierdzającym sprawozdanie z działalności w roku obrotowym i sprawozdanie finansowe za ostatni rok obrotowy pełnienia funkcji przez członków zarządu za rok 2002, powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę powodujące jej rozwiązanie 31 sierpnia 2003 r. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało podpisane przez prezesa zarządu pozwanego Banku. W Banku nie było osoby wyznaczonej bezpośrednio do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Reprezentacja spółki była dwuosobowa. Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646, Sąd stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza gdy pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy. Ponadto, zachowanie pozwanego w trakcie postępowania, a więc: złożenie odpowiedzi na pozew przez pełnomocnika ustanowionego w sposób określony w statucie i rejestrze przedsiębiorców oraz konsekwentne wnoszenie o oddalenie powództwa, świadczy o tym, że pozwany potwierdza czynność prawną dokonaną przez nieuprawnioną osobę. Tym samym wywiera ona skutki prawne w niej określone. W rezultacie Sąd, na podstawie art. 32 § 1 pkt 3 i § 2 k.p., uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonane przez prezesa zarządu za skuteczne i zgodne z prawem, mimo że w świetle zasad reprezentacji prezes nie był uprawniony do reprezentacji pozwanego pracodawcy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 3<sup>1</sup> § 1 i art. 45 § 1 k.p. Wnoszący apelację nie kwestionował, że wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne. Nie podzielił natomiast stanowiska Sądu, że było ono zgodne z prawem. Skoro reprezentacja spółki była dwuosobowa, to pozwany przy wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób rażący naruszył art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., co uzasadnia jego roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z wadliwym prawnie rozwiązaniem umowy. Wskazał również, że 20 maja 2003 r. walne zgromadzenie akcjonariuszy pozwanego Banku udzieliło pokwitowania z wykonania obowiązków członkom zarządu Banku. Z tym dniem wygasł jego mandat jako członka zarządu. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało mu złożone 23 maja 2003 r., już jako byłemu członkowi za-

rzędu, przez osobę nieuprawnioną do jednoosobowego składania oświadczeń woli w imieniu Banku. W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powoda, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 3<sup>1</sup> § 1 i 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że dokonane przez prezesa zarządu wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że w świetle zasad reprezentacji nie był on uprawniony do reprezentacji pozwanego pracodawcy, należy uznać za skuteczne i zgodne z prawem. Sąd wskazał, że w myśl art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W pozwanej spółce, jak wynika z Kodeksu spółek handlowych, organem zarządzającym jest zarząd. W świetle złożonych w sprawie dokumentów, tj.: odpisu z Krajowego Rejestru Sądowego, statutu, regulaminu pracy zarządu, regulaminu organizacyjnego, regulaminu pracy, „w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia w spółce obowiązywała dwuosobowa reprezentacja, tj. działających łącznie prezesa zarządu z wiceprezesem lub członkiem zarządu, dwóch osób działających łącznie spośród pozostałych członków zarządu”. Akty wewnętrzne spółki nie zawierały umocowania dla prezesa zarządu do jednoosobowej reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy. Wobec braku wyznaczenia prezesa zarządu na podstawie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, organem właściwym do dokonania wypowiedzenia umowy powodowi był zarząd, do którego kompetencji, zgodnie z § 16 regulaminu pracy zarządu należą wszystkie sprawy nie zastrzeżone w Kodeksie spółek handlowych lub statucie Banku dla innych organów. W tej sytuacji złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie przez prezesa zarządu pozwanej spółki oznacza, że zostało ono dokonane przez osobę nieuprawnioną. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie powoduje to jednak nieważności lub nieskuteczności wypowiedzenia. Jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą bowiem 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. Wypowiedzenie umowy o pracę nawet sprzeczne z prawem lub niezasadnione nie jest nieważne z mocy prawa. Nie można też uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieskuteczną (nieistniejącą) czynnością prawną w tym znaczeniu, że nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej. Dotyczy to zwłaszcza stanu faktycznego, w którym

po rozwiązaniu umowy o pracę, choćby przez niewłaściwy organ, pracodawca podejmuje czynności potwierdzające jej rozwiązanie, takie jak wydanie świadectwa pracy, a zwłaszcza, gdy nie dopuszcza pracownika do pracy w przekonaniu, że złożył mu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy. Skuteczność dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza jednak, że wyłączone są roszczenia pracownika związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W przypadku powoda, uwzględniając wysokość jego wynagrodzenia, odszkodowanie to wynosi 94.818,96 zł. Sąd Okręgowy uznał również, że wbrew twierdzeniom pozwanego, żądanie powoda nie nosiło cech nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. i nie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego określonego w art. 44 k.p. oraz zasadami współżycia społecznego. Powód skorzystał z uprawnienia przysługującego mu na podstawie art. 44 k.p., a wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone z naruszeniem przepisów prawa pracy. Przyczyną wypowiedzenia umowy było wygaśnięcie mandatu członka zarządu w trybie art. 368 § 4 k.s.h. W toku postępowania pozwana nie powoływała się na żadne nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przez powoda, ani też na inne okoliczności, które mogłyby stanowić przyczynę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej pozwana spółka zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 3<sup>1</sup> k.p., prowadzące do przyjęcia, że prezes jej zarządu nie był upoważniony do samodzielnego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy; art. 45 § 1 k.p., powodujące przyjęcie, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone zostało powodowi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę; art. 44 w związku z art. 8 k.p., przez przyjęcie, że powodowi przysługiwało prawo złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy w przedmiotowej sytuacji było ono niedopuszczalne, jako noszące cechy nadużycia prawa i nakierowane wyłącznie na uzyskanie nieuzasadnionej korzyści materialnej. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przeka-

zanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi lub o orzeczenie co do istoty sprawy i rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

W uzasadnieniu pełnomocnik skarżącej wskazał, że zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. właściwą do dokonywania czynności prawnych z ramienia pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, jest osoba zarządzająca lub organ zarządzający. Określenie „organ zarządzający” bez wątplenia odnosi się do zarządu osób prawnych, natomiast „osoba zarządzająca” stanowi określenie niesformalizowane, mogące odnosić się zarówno do jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, osób fizycznych jak i osób prawnych. Przepis art. 3<sup>1</sup> k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 205 k.s.h. i wobec tego ma pierwszeństwo w stosowaniu. Oznacza to, że w przypadku spółek, dla których do podejmowania zobowiązań wymagana jest łączna reprezentacja, czynności prawne w zakresie prawa pracy mogą być podejmowane jednoosobowo. W odniesieniu zatem do zarządów kolegialnych, dla dokonania czynności prawnej ze stosunku pracy wystarcza jej dokonanie przez prezesa takiego zarządu lub inną osobę przez ten zarząd wyznaczoną. Sąd Okręgowy dokonał również błędnej oceny regulacji wewnętrznych pozwanej spółki, z których wynika prawo prezesa zarządu do dokonywania jednoosobowo czynności z zakresu prawa pracy.

Uzasadniając twierdzenie o naruszeniu w zaskarżonym wyroku art. 45 § 1 k.p., skarżąca podniosła, że naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę przejawia się w uchybieniu procedurze wypowiedzenia, wskazanej w art. 30 - 43 k.p. a, jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280, „naruszenie przepisów o wypowiedzeniu dotyczy niezachowania wymaganego trybu. Nie obejmuje natomiast swą treścią wadliwości podmiotowych”. Tym samym wyrok Sądu pierwszej instancji winien zostać utrzymany w mocy. Błędna wykładnia art. 45 § 1 k.p. polega na tym, że Sąd dokonał rozszerzającej interpretacji formalnych wadliwości wypowiedzenia, rozciągając je na kwestie prawidłowości umocowania osoby, która wypowiedzenia dokonuje. Jest to niezgodne z linią orzecniczą Sądu Najwyższego, zakładającą możliwość wypowiedzenia przez każdą osobę działającą z ramienia pracodawcy, pod warunkiem późniejszego podtrzymania tego oświadczenia woli. Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, czynności dotyczące rozwiązania stosunku pracy ma prawo dokonywać każdy podmiot, którego kompetencja do dokonywania takich czynności nie została jednoznacznie wyłączona (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646, z 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98,

OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280, z 9 grudnia 1999 r., I PKN 440/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 333).

W kwestii zarzutu naruszenia art. 44 w związku z art. 8 k.p. skarżąca wskazała, że istniała obiektywna i uzasadniona przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy oraz zachowana została procedura wypowiedzania umów. Wobec tego brak było podstaw do skorzystania przez powoda z prawa podmiotowego określonego w tym przepisie. Wytoczenie w tej sytuacji powództwa i oparcie go na zarzucie nieprawidłowości wypowiedzenia nosi cechy nadużycia prawa. Powód musiał bowiem być świadomy tego, że po wygaśnięciu mandatu nie było żadnej podstawy prawnej do jego dalszego zatrudnienia i takiego zatrudnienia nie mógł oczekiwać. Dlatego, zdaniem skarżącej, zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego, przez zgłoszenie roszczenia w sytuacji, gdy ono nie przysługuje i jest nakierowane wyłącznie na uzyskanie nieuzasadnionej korzyści materialnej, jest uzasadniony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, ponieważ nie ma uzasadnionych podstaw. W podstawie skargi nie powołano przepisów prawa, pozwalających Sądowi Najwyższemu na ocenę prawidłowości wykładni przez Sąd Okręgowy aktów wewnętrznych pozwanej spółki (statutu, regulaminu pracy zarządu, regulaminu organizacyjnego, regulaminu pracy) w kwestii przyjętego w niej podziału kompetencji w sprawach z zakresu prawa pracy. Wobec tego, pomimo kwestionowania tej wykładni w uzasadnieniu skargi, Sąd Najwyższy związany jest ustaleniem, że akty wewnętrzne pozwanej spółki nie zawierały umocowania dla prezesa zarządu do jednoosobowej reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy. Należy jednak ubocznie wskazać, że kwestia ta została przez Sąd Okręgowy obszernie, dokładnie i wnikliwie rozważona, a wyprowadzone z tej oceny wnioski są przekonujące i pokrywają się wcześniejszą oceną Sądu pierwszej instancji.

Nietrafne okazały się zarzuty skargi dotyczące naruszenia art. 3<sup>1</sup> i 45 § 1 i 44 w związku z art. 8 k.p. Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 3<sup>1</sup> k.p. należy wskazać, że zarówno w *petitum* skargi kasacyjnej, jak i w uzasadnieniu jej podstaw pełnomocnik skarżącej konsekwentnie wskazuje cały ten artykuł, podczas, gdy składa się on z dwóch paragrafów, stanowiących różne przepisy prawa mogące być podstawą skargi kasacyjnej, regulujących reprezentację pracodawcy w sprawach z zakresu prawa

pracy odrębnie w stosunku do pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi i odrębnie w stosunku do pracodawców będących osobami fizycznymi. W związku z tym należy przypomnieć, że powołanie w całości artykułu ustawy, składającego się z kilku mniejszych jednostek systematycznych normujących odmienne kwestie, nie spełnia zasadniczego wymogu stawianego kasacji, jakim jest przytoczenie podstaw kasacyjnych (art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), zwłaszcza, gdy uszczegółowienie w tym zakresie nie nastąpi w uzasadnieniu skargi. Sąd Najwyższy działając jako sąd kasacyjny nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego konkretyzowania zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi kasacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2002 r., III CKN 760/00, LEX nr 53138). Już z tej przyczyny zarzut naruszenia art. 3<sup>1</sup> k.p. należy uznać za bezpodstawny. W tej sytuacji, jedynie na marginesie oceny rozpatrywanego zarzutu, należy wskazać, że proponowana w skardze wykładnia pojęcia „osoba zarządzająca” (użytego w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) nie zasługuje na akceptację. W szczególności błędne jest twierdzenie, że w przypadku zarządów kolegialnych, osobą zarządzającą w rozumieniu tego przepisu jest każdy z członków zarządu. Zgodnie z art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. „za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.” W świetle powołanego przepisu wykładnia prezentowana w skardze kasacyjnej jest nie do przyjęcia, choćby z tego względu, że w jej wyniku, prawo reprezentacji pracodawcy posiadającego zarząd kolegialny (jak np. pozwana spółka), przysługiwałoby równolegle, niezależnie od siebie i w tym samym zakresie zarządowi, jako organowi zarządzającemu, oraz członkowi zarządu, jako osobie zarządzającej. Tymczasem organ zarządzający i osoba zarządzająca wykluczają się tym sensie, że osoba zarządzająca nie może być członkiem organu zarządzającego w rozumieniu rozważanego przepisu. Taki wniosek, niezależnie od pewnych wątpliwości wynikających z użycia przez ustawodawcę w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. alternatywy łącznej („osoba lub organ zarządzający”) ma mocne oparcie w genezie rozważanego przepisu oraz w jego wykładni systemowej i celowościowej. Należy przypomnieć, że rozpatrywany przepis, wprowadzony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), zastąpił art. 4 Kodeksu pracy, który stanowił, że „kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu - zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa.” Celem tej zmiany było dostosowanie systemu reprezentacji praco-

dawców do struktur zarządzania zakładami pracy w systemie społeczno-gospodarczym powstałym po przełomie roku 1989. Pojęcia „organ zarządzający” i „osoba zarządzająca” w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. zastąpiły określenie „kierownik zakładu pracy”. Z tego między innymi względu oznaczają one organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką. O tym, kto wystąpi w roli organu zarządzającego, decydują przepisy prawa lub statuty, regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej. Organ może mieć charakter jednoosobowy (np. dyrektor przedsiębiorstwa państwowego) lub kolegialny (np. zarząd spółki akcyjnej). Konstrukcja osoby zarządzającej odnosi się natomiast do jednostek organizacyjnych, które z różnych względów nie mają organu. Osobą zarządzającą jest np. kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej, będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., kurator, syndyk, likwidator osoby prawnej, zarządca majątku upadłego powoływany w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, a na mocy art. 3<sup>1</sup> § 2 k.p. również zarządca zakładu pracy ustanowiony przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, która nie dokonuje osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wykładnię tę potwierdzają inne przepisy Kodeksu pracy. W szczególności, art. 128 § 2 pkt 2, definiując pojęcie „pracownik zarządzający” na potrzeby regulacji czasu pracy, rozróżnia objętych tym pojęciem „pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy”, którzy są osobami zarządzającymi w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy, od „pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy”, którzy takimi osobami nie są. Należy zatem stwierdzić, że, wbrew twierdzeniu skargi kasacyjnej, prezes pozwanej spółki, jako członek jej zarządu nie mógł być osobą zarządzającą tą spółką w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Nie był on również inną wyznaczoną osobą w rozumieniu tego przepisu. Jak bowiem wyżej wskazano, Sąd Okręgowy ustalił, że akty wewnętrzne pozwanej spółki nie zawierały umocowania dla prezesa zarządu do jednoosobowej reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy.

Nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. Istotą tego zarzutu jest twierdzenie, że przepis ten przewiduje sankcje za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów, co nie obejmuje wadliwości wypowiedzenia wynikających z nieprawidłowego umocowania osoby, która wypowiedzenia dokonuje. Wobec tego zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda na podstawie tego przepisu stanowiło jego naruszenie. Zdaniem pełnomocnika skarżącej - autora skargi kasacyjnej, zarzut



ten znajduje oparcie w „linii orzecniczej Sądu Najwyższego, zakładającej możliwość wypowiedzenia przez każdą osobę działającą z ramienia pracodawcy, pod warunkiem późniejszego podtrzymania tego oświadczenia woli”, a ponadto, jak podkreśla autor skargi, w uzasadnieniu powołanego już wyżej wyroku z 22 kwietnia 1998 r. (I PKN 58/98). Sąd Najwyższy przyjął, że „naruszenie przepisów o wypowiedzeniu dotyczy niezachowania wymaganego trybu, nie obejmuje natomiast swą treścią wadliwości podmiotowych”. Co więcej, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, czynności dotyczące rozwiązania stosunku pracy ma prawo dokonywać każdy podmiot, którego kompetencja do dokonywania takich czynności nie została jednoznacznie wyłączona. Należy stwierdzić, że opisany wywód skargi kasacyjnej opiera się na niedokładnym rozważeniu orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przedmiotowej kwestii. Nie było i nie ma „linii orzecniczej” zakładającej możliwość lub nawet prawo dokonania w imieniu pracodawcy wypowiedzenia przez nieuprawnioną osobę. Istnieje natomiast ukształtowane orzecznictwo uznające, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedzeniu, 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. - już wyżej powołany; z 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; z 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539; z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, niepublikowany). Do takiego wniosku doszedł Sąd Najwyższy także w uzasadnieniu powołanego w skardze kasacyjnej wyroku z 22 kwietnia 1998 r. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela w pełni stanowisko wyrażone w powołanych wyżej orzeczeniach.

Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut naruszenia 44 w związku z art. 8 k.p. Przede wszystkim w skardze nie wskazano zasady współżycia społecznego, którą naruszył powód korzystając z uprawnienia określonego w art. 44 k.p. W tej sytuacji można jedynie ogólnie zauważyć, że trafnie Sąd Okręgowy wskazał, że skorzystanie przez powoda, któremu pozwana nie zarzuca żadnych nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, z uprawnienia przysługującego pracownikowi na podstawie art. 44 k.p., w sytuacji, w której wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone z naruszeniem przepisów prawa pracy, nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. Należy dodać, że sam ustawodawca przewidział sankcje określone w art. 45 § 1 k.p. także za formalne uchybienia przepisom

prawa przy wypowiedzeniu stosunku pracy. Wysoka kwota odszkodowania wynika zaś z wysokości wynagrodzenia uzgodnionego między pozwaną spółką a powodem. Nie można zatem podzielić opinii skarżącej, że roszczenie zostało zgłoszone w sytuacji, gdy ono nie przysługuje i było nakierowane wyłącznie na uzyskanie nieuzasadnionej korzyści materialnej. Z tych względów Sąd Najwyższy nie znajduje podstaw do uznania rozpatrywanego zarzutu.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====