



Sygn. akt II PK 285/08

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jerzy Kwaśniewski

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa E. D.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 maja 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 4 lipca 2008 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację strony powodowej i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy [...] VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 2 listopada 2007 r. uwzględnił powództwo E. D. wniesione przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej „[...]” w W. i zasądził na jej rzecz kwotę 43.448,02 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów.

Sąd Rejonowy ustalił, że E. D. była zatrudniona w pozwanej spółdzielni Mieszkaniowej „[...]” z siedzibą w W. od dnia 24 stycznia 1996 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny na stanowisku głównego specjalisty ds. windykacyjnych. Umowa ta uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, w związku z powołaniem powódki z dniem 22 lutego 1996 r. na stanowisko zastępcy prezesa zarządu Spółdzielni i zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony na tym stanowisku.

Na posiedzeniu w dniu 18 października 2005 r. rada nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej „[...]” odwołała powódkę z funkcji członka zarządu. W dniu następnym tj. 19 października 2005 r. powódka otrzymała pismo podpisane przez członków nowego zarządu informujące ją, iż w związku z odwołaniem z funkcji członka zarządu zostaje zwolniona z obowiązku świadczenia pracy i jednocześnie jest zobowiązana do pozostawania w dyspozycji do czasu podjęcia decyzji odnośnie stosunku pracy.

Również w dniu 19 października 2005 r. rada nadzorcza sporządziła pismo o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. W piśmie zawarte zostało stwierdzenie, iż następuje odwołanie powódki ze stanowiska członka zarządu na podstawie art. 70 § 1 i 2 k.p., co jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a przyczyną odwołania jest decyzja rady nadzorczej wyrażona w uchwale nr 102/2005 z dnia 18 października 2005 r. w sprawie odwołania powódki z funkcji członka zarządu. Pismo to powódka otrzymała pocztą w dniu 9 listopada 2005 r.

Po odwołaniu zarządu rada nadzorcza powołała komisję w celu oceny działań odwołanego zarządu. W związku z raportem komisji pismem sporządzonym dnia 27 października 2005 r. nowo powołany zarząd spółdzielni w osobach prezesa A. S. i S. N. rozwiązał z powódką, podobnie jak z innymi członkami zarządu umowę

o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. Pismo to powódka otrzymała pocztową również w dniu 9 listopada 2005 r.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności powołanie się na opinię Krajowego Związku Rewizyjnego SM w sytuacji, gdy opinię tę Spółdzielnia uzyskała dopiero w dniu 24 października 2006 r., podjęcie wraz z innymi członkami zarządu Spółdzielni decyzji o zmianie protokołu z posiedzenia zarządu z dnia 12 października 2005 r., polecenie skopiowania i przekazania powódce kaset z nagrań magnetofonowych posiedzeń RN z okresu od września 2004 do września 2005 r. oraz skierowanie w dniu 18 października 2005 r. do prokuratury doniesienia dot. zarządu firmy O.-B. S.A.

Oceniając tak ustalony stan faktyczny Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołanie powódki od rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługuje co do zasady na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy, nawiązując do orzecznictwa Sądu Najwyższego, podniósł, iż w niniejszej sprawie brak jest podstaw prawnych do uznania, iż strony łączył stosunek powołania, gdyż przepis art. 52 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze nie jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Z tego powodu, w ocenie Sądu Rejonowego, pismo pozwanego pracodawcy z dnia 19 października 2005 r. należy uznać za „zwykłe” wypowiedzenie powódce umowy o pracę biorąc pod uwagę nie tylko samą treść a także wolę strony. Sąd Rejonowy podkreślił, że pismo o rozwiązaniu umowy zostało podpisane przez osoby uprawnione zgodnie z zasadami reprezentacji Spółdzielni do podejmowania czynności w imieniu pracodawcy - tj. przez dwóch członków zarządu: Prezesa A. S. i S. N. Została też wskazana przyczyna uzasadniająca w przekonaniu pozwanego pracodawcy rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zostało zawarte stosowne pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Spór natomiast sprowadza się do ustalenia czy dokonane przez pozwanego pracodawcę rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, a przede wszystkim czy przyczyny wskazane przez pozwanego pracodawcę są przyczynami rzeczywistymi.

Dokonując oceny czterech przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione, bowiem naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę o charakterze wynikającym z art. 52 k.p. nie zostało przez stronę pozwaną wykazane. Okoliczności wskazywane w niniejszej sprawie - ustalone uchybienia w zakresie prowadzenia spraw spółdzielni i odmienne stanowisko zarządu oraz Rady Nadzorczej w ocenie Sądu Rejonowego mogły niewątpliwie stanowić uzasadnioną przyczynę odwołania zarządu i wypowiedzenia w związku z tym umowy o pracę. Natomiast brak podstaw by uznać je za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które mogą stanowić podstawę dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę (na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Sąd Rejonowy dokonując oceny zasadności roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy wskazał, że należy mieć na uwadze, po pierwsze, fakt odwołania jej z funkcji członka zarządu oraz wypowiedzenie jej w związku z tym umowy o pracę. Zatem nie można pomijać treści art. 60 k.p. ani ścisłego związku między łączącym strony stosunkiem pracy ze stosunkiem korporacyjnym (pełnienia przez powódkę funkcji członka zarządu). Wskazując, że - zgodnie z treścią art. 60 k.p. - jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia Sąd Rejonowy podniósł, że wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę korzysta z domniemania zgodności z prawem. Powódka nie podważyła bowiem na drodze sądowej decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, co jest faktem bezspornym. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódce przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutu nieprawidłowej reprezentacji pracodawcy przy wypowiedzeniu powódce - odwołanemu członkowi zarządu umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, że w prawie pracy nie istnieje konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, a

wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy o pracę nawet jeżeli jest wadliwe jest skuteczne, Czynności prawne dotyczące rozwiązania umowy o pracę mogą być jedynie podważone w drodze odpowiedniego powództwa. Powódka natomiast wypowiedzenia umowy o pracę w drodze sądowej nie podważała.

Od powyższego wyroku apelację wniosły obie strony.

Powódka zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie punktu 1, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie tego punktu i orzeczenie o przywróceniu jej do pracy w pozwanej spółdzielni na stanowisku członka zarządu i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 60 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji gdy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie zostało złożone w okresie biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. jego zastosowanie w sytuacji nieobjętej hipotezą tego przepisu oraz niezastosowanie art. 56 k.p. do sytuacji rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia.

1. Z ostrożności procesowej zarzuciła również:

2. naruszenie art. 3¹ k.p. poprzez przyjęcie, że rada nadzorcza spółdzielni może skutecznie złożyć oświadczenie woli w zakresie prawa pracy w imieniu pracodawcy również w sytuacji równoczesnego złożenia sprzecznego oświadczenia przez zarząd i tym samym przez przyjęcie, że rada nadzorcza może złożyć skuteczne oświadczenie wbrew wyraźnej woli podmiotu uprawnionego do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy, a to poprzez przyznanie przez Sąd Rejonowy prymatu pismu rady nadzorczej z dnia 19 października 2007 r. w sytuacji istnienia pism podmiotu uprawnionego do reprezentowania pracodawcy zarówno z dnia 19 października 2005 r. jak i z dnia 27 października 2005 r., w których została wyrażona odmienna wola pracodawcy.

3. naruszenie art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że oświadczenie woli sprzeczne i prowadzące do wykluczających się skutków prawnych nie stanowi odwołania wcześniej sporządzonego oświadczenia woli, w sytuacji gdy oba oświadczenia doszły do adresata w tym samym momencie.

Strona pozwana w swojej apelacji zaskarżając wyrok w całości wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Rejonowemu dla m.st. Warszawy.

Pozwana zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz postanowień § 47 ust. 2 pkt 1, 5, 9 i 13 Regulaminu Pracy SM "[...]" - przez to, że w zaskarżonym wyroku Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że odwołanie powódki od rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługuje co do zasady na uwzględnienie;
2. naruszenie prawa procesowego poprzez niewskazanie w uzasadnieniu w zaskarżonym wyroku podstawy faktycznej wysokości zasądzonej kwoty odszkodowania (art. 328 § 2 k.p.c.), nierozpoznanie istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.), polegające na dokonaniu ustaleń odbiegających od rzeczywistego stanu faktycznego, z pominięciem stanowiska i argumentacji pozwanej Spółdzielni.

Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy wyrokiem z dnia 4 lipca 2008 r. oddalił obie apelacje.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia w sprawie i trafnie ocenił zebrany materiał dowodowy. Stwierdził, że podziela ustalenia stanu faktycznego Sądu pierwszej instancji i tym samym przyjmuje je za własne, nie podziela jednak w pełni rozważań prawnych tego Sądu. Pomimo takiej oceny Sąd drugiej instancji uznał, że wyrok odpowiada prawu, co czyni apelacje

bezzasadnymi.

Odnosząc się do zarzutów apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny materiału dowodowego, trafnie także przyjął, że brak było ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, co uzasadniałoby dyscyplinarne rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Dokonując natomiast oceny zasadności apelacji wniesionej przez powódkę trafny, choć nieskuteczny jest zarzut, że choć odwołanie z funkcji członka zarządu należy do rady nadzorczej to odwołanie ze stanowiska pracy jest wtórne i przysługuje zarządowi. Zasadnie podnosi powódka w apelacji, że skoro została odwołana z funkcji z-cy prezesa zarządu, to jedynym organem właściwym do podejmowania decyzji co do bytu umowy o pracę łączącej ją z pozwaną Spółdzielnią był zarząd Spółdzielni. Radzie nadzorczej nie przysługiwały w tym względzie żadne kompetencje, a więc jej oświadczenie, co do wypowiedzenia umowy o pracę było wadliwe. Podkreślenia wymaga jednak to, że takie oświadczenie jednak istniało i skoro powódka nie zakwestionowała go w drodze zaskarżenia do Sądu to trafnie uznał Sąd Rejonowy, że kolejne oświadczenie otrzymane przez powódkę złożone w imieniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (złożone przez organ właściwy, tj. zarząd) należy oceniać przez pryzmat art. 60 k.p. Wbrew zarzutom powódki, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 61 k.c. i trafnie zastosował do oceny żądań powódki art. 60 k.p. a Sąd Okręgowy nie podziela trafności argumentacji powódki w tym zakresie.

Obszernie uzasadniony zarzut powódki dotyczący braku legitymacji rady nadzorczej do rozwiązania stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem Sąd drugiej instancji także uznał za chybiony, bowiem powódka skutecznie się od niego nie odwołała, a podnoszenie go w postępowaniu przed sądem drugiej instancji mogłoby zostać jedynie potraktowane jako próba rozszerzenia powództwa.

Co do zarzutu odnoszącego się do wykładni art. 3¹ k.p. to Sąd Okręgowy stwierdził, że należy zgodzić się z powódką, że organy uprawnione do podejmowania stosownych działań mogą z całą pewnością zmieniać, modyfikować bądź odwoływać oświadczenia złożone przez organy do tego nieuprawnione w szczególności gdy taka zmiana, modyfikacja lub odwołanie następuje wraz z

oświadczeniem organu nieuprawnionego. Dla przyjęcia jednak skuteczności takich oświadczeń mających na celu zmianę, modyfikację bądź odwołanie oświadczenia złożonego przez organy do tego nieuprawnione konieczne jest by te oświadczenia zawierały treść formułującą wprost wolę takich zmian. Skoro oświadczenie zarządu Spółdzielni nie zawierało odniesienia się do oświadczenia rady Spółdzielni to brak podstaw do uznania, jak chce tego powódka, że wobec złożenia oświadczenia przez zarząd Spółdzielni oświadczenie rady Spółdzielni jest nieważne.

Co do sygnalizowanego przez powódkę limitowania wysokości odszkodowania należnego pracownikowi w razie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia Sąd drugiej instancji wskazał, że „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. To świadczenie jest sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. O ile więc powódka poniosła szkodę wyższą aniżeli wynikająca z zasądzonego na jej rzecz zaskarżonym wyrokiem odszkodowania, może dochodzić wyrównania tej szkody w drodze odrębnego powództwa. W toku niniejszego procesu nie występowała bowiem z tego rodzaju roszczeniami.

Co do rozszerzonych zarzutów powódki o zasądzenie odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, to jeśli by nawet uznać je za dopuszczalne, czego Sąd Okręgowy nie podziela uznając, że jest to kolejna próba rozszerzenia powództwa wbrew treści art. 383 k.p.c., Sąd uznał je za bezprzedmiotowe bo powódka w apelacji nie złożyła ewentualnego wniosku o zmianę zaskarżonego orzeczenia.

Powódka zaskarżyła ten wyrok w całości skargą kasacyjną wnosząc o uchylenie go w części w jakiej oddalono apelację i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W..

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj.

1. art. 60 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w

sytuacji, gdy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie zostało złożone w okresie biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. jego zastosowanie w sytuacji nieobjętej hipotezą tego przepisu oraz niezastosowanie art. 56 k.p. do sytuacji rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia;

2. art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 i 3 k.p., w zw. z art. 39 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie (niezastosowanie) i odmowę przywrócenia powódki do pracy w sytuacji, gdy powódka była pracownikiem szczególnie chronionym (art. 39 k.p.) a sąd uznał roszczenie za usprawiedliwione co do zasady.
3. art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w związku z art. 39 k.p. w związku z art. 52 § 2 ustawy Prawo spółdzielcze poprzez błędną ich wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, a to poprzez przyjęcie, że odszkodowanie należne odwołanemu członkowi zarządu podlegającemu ochronie na zasadzie art. 39 k.p. ograniczone jest progiem, o którym mowa w art. 58 k.p. i brak uwzględnienia, że w takiej sytuacji odszkodowanie powinno przysługiwać za cały okres pozostawania pracownika bez pracy,
4. art. 3¹ § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie a to poprzez przyjęcie, że Rada Nadzorcza spółdzielni może skutecznie złożyć oświadczenie woli w zakresie prawa pracy w imieniu pracodawcy również w sytuacji równoczesnego złożenia sprzecznego oświadczenia przez Zarząd i tym samym przez przyjęcie, że Rada Nadzorcza może złożyć skuteczne oświadczenie wbrew wyraźnej woli organu uprawnionego do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy, a to poprzez przyznanie przez Sąd Okręgowy prymatu pismu Rady Nadzorczej z dnia 19 października 2005 w sytuacji

istnienia pism podmiotu uprawnionego do reprezentowania pracodawcy zarówno z dnia 19 października 2005 roku jak i z dnia 27 października 2005 roku, w których została wyrażona odmienna wola pracodawcy.

5. art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że oświadczenie woli sprzeczne i prowadzące do wykluczających się skutków prawnych (pismo Zarządu spółdzielni w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w trybie 52 § 1 k.p.) z oświadczeniem woli wyrażonym (sporządzenie pisma) wcześniej (przez Radę Nadzorczą w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem) nie stanowi odwołania wcześniej sporządzonego oświadczenia woli, w sytuacji gdy oba oświadczenia doszły do adresata w tym samym momencie.
6. art. 65 § 1 i 2 k.c. poprzez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie a to poprzez przyjęcie, że celem pracodawcy było zarówno rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jak i rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na etapie postępowania kasacyjnego spór sprowadza się do możliwości przywrócenia powódki do pracy na stanowisku członka zarządu spółki strony pozwanej ewentualnie przyznania odszkodowania za czas pozostawania bez pracy w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Problemy prawne, które w związku z tym wymagają rozstrzygnięcia, są następujące. Pierwszy dotyczy znaczenia prawnego czynności wypowiedzenia powódce umowy o pracę w związku z odwołaniem jej przez radę nadzorczą ze

stanowiska członka zarządu strony pozwanej i w związku z tym rozstrzygnięcia kwestii kolizji oświadczeń woli o wypowiedzeniu umowy oraz rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia, które dotarły do powódki w tym samym czasie. Drugi, dotyczy prawnej możliwości przywrócenia powódki na stanowisko członka zarządu pozwanej spółki.

Co się tyczy pierwszej kwestii, to powódka została odwołana za stanowiska członka zarządu przez radę nadzorczą w dniu 18 października 2005 r., a w następnym dniu rada nadzorcza, stwierdzając, że odwołanie nastąpiło na podstawie art. 70 k.p., oświadczyła, że jest ono równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sprawa właściwości rady nadzorczej do dokonywania czynności prawnych między spółdzielnią a członkiem zarządu była już przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 7; OSP 1998 nr 2, poz. 48 z glosą M. Gersdorf, wyrok z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 280/03, LEX nr 149435). W judykatach tych Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że właściwość ta ogranicza się do czynności dotyczących aktualnego członka zarządu i nie rozciąga się na byłych członków tego organu po ich odwołaniu z zarządu. Jeżeli zatem dochodzi do odwołania z funkcji członka zarządu przez radę nadzorczą, to oznacza to, iż przestaje on być członkiem tego organu, a w następstwie tego nie może już mieć do niego zastosowania reguła z art. 46 § 1 pkt 8 Prawa spółdzielczego. To zaś oznacza, że rada nadzorcza z chwilą odwołania ze stanowiska członka zarządu traci kompetencję do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę i wobec tego, zgodnie z regułą domniemania kompetencji zarządu spółdzielni (art. 48 § 2), uprawnienie do dokonania tej czynności prawnej przechodzi na zarząd (por. też wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 687/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 693 oraz wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 600, PiP 2003 nr 3, s. 128 z glosą A. Świątkowskiego).

W judykaturze w kontekście rozwiązania stosunku pracy jest reprezentowane również stanowisko, że mianowicie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy przez niewłaściwy organ nie jest dotknięte nieważnością. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 grudnia 1996 r. (I PKN 41/96, OSNP 1997, nr 15, poz.

268) stwierdził wręcz, że 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 wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, 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). Z tego powodu w orzeczeniach Sądu Najwyższego stwierdzano, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedzaniu, 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, OSNP 2000, nr 17, poz. 646; 11 maja 1999, I PKN 662/98, OSNP 2000, nr 14, poz. 539). W związku z tym 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007/9-10/125).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę opowiada się za pierwszym stanowiskiem. Gdyby jednak nawet uznać, że wypowiedzenie przez radę nadzorczą, aczkolwiek dotknięte wadą, jest skuteczne w tym znaczeniu, że doprowadziłoby do rozwiązania stosunku pracy, to w warunkach rozpoznawanej

sprawy zostało ono złożone równocześnie z rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Rację ma skarżąca stwierdzając, że doszło do równoczesnego złożenia przez różne podmioty wzajemnie sprzecznych, bo wywierających inne skutki prawne w kwestii ochrony trwałości stosunku pracy, oświadczeń woli. Nie do przyjęcia jest zatem stanowisko Sądu Okręgowego, który, w ślad za Sądem Rejonowym, uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia należy rozpatrywać w kontekście oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Jeżeli strona pozwana chciała odwołać swoje oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinna była, zgodnie z art. 62 k.c., dokonać tego w taki sposób, by odwołanie tego oświadczenia doszło do powódki jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Trzeba w tym kontekście wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147) i akceptowane przez doktrynę prawa pracy (K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, Tom I, LEX, 2007), w którym przyjęto, że: 1. Przez użyty w art. 60 k.p. zwrot "w okresie wypowiedzenia" należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę); 2. Przepis art. 60 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy oznaczałoby to, że zastosowanie art. 60 k.p. byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby, po pierwsze, uznać, że oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało złożone przez podmiot do tego uprawniony i wywiera skutki prawne, którego to stanowiska Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym nie podziela, a po drugie, że oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia zostało dokonane "w okresie wypowiedzenia" czyli w

okresie od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia. Ponieważ jednak oba oświadczenia woli dotarły do powódki równocześnie, nie sposób jest uznać, że zaistniała sytuacja objęta jest hipotezą art. 60 k.p.

W okolicznościach sprawy znaczenie ma także i ta okoliczność, że powódka jest pracownikiem chronionym przed rozwiązaniem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia na mocy art. 39 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W tej sytuacji należałoby uznać, że rozwiązanie umowy z powódką za wypowiedzeniem było sprzeczne z prawem.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy na stanowisko członka zarządu. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego roszczenie takie nie przysługuje. W wyroku z dnia 17 sierpnia 2006 r. (III PK 53/06, OSNP 2007/17-18/245) Sąd Najwyższy stwierdził, że odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jeżeli podlegał on szczególnej ochronie, to ma prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w razie przywrócenia do pracy, lecz nie niższego niż określone w art. 471 k.p. (art. 203 § 1 k.s.h., art. 45 § 1 i art. 47 k.p.). W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy zauważył, że odwołany członek zarządu spółki kapitałowej nie ma prawa do przywrócenia do pracy, gdyż pierwszeństwo przed regulacją kodeksu pracy w tym zakresie ma art. 203 § 1 k.s.h., który w zdaniu pierwszym zezwala na odwołanie członka zarządu spółki w każdym czasie. Nie zmienia to faktu, że zwalnianym z pracy członkom zarządów przysługuje ochrona przewidziana w Kodeksie pracy, co wynika wprost z art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h. Nie dotyczy to jednak możliwości przywrócenia zwolnionego członka zarządu do pracy, gdyż sprzeciwia się temu art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. Przywrócenie do pracy nie przywraca powodowi umocowania do zarządzania Spółką i jej reprezentowania. To może być osiągnięte tylko przez skuteczne zaskarżenie odwołania z zarządu na podstawie prawa

handlowego, co powoduje ponowne wejście powoda w stosunek organizacyjny członkostwa w zarządzie. Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że właściwa jest sankcja odszkodowawcza.

W tej sytuacji powódce przysługiwałoby roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zasadne są w tym kontekście zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia art. 56 § 1 i 2 k.p. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku z dnia 17 sierpnia 2006 r. przepis art. 47¹ k.p., ustanawiający górną granicę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie odróżnia sytuacji pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy od sytuacji prawnej pozostałych pracowników. Sytuacja takich pracowników jest jednak inna – jak w rozpoznawanej sprawie – gdy nie służy im roszczenie o przywrócenie do pracy. Brak roszczenia o przywrócenie do pracy może być majątkowo zrekompensowany tylko przez prawo do odszkodowania w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, do którego pracownik miałby prawo w razie przywrócenia do pracy. W przeciwnym razie pracownik podlegający szczególnej ochronie byłby w takiej samej sytuacji, co pozostali pracownicy. Byłoby to sprzeczne z funkcją przepisów ustanawiających szczególną ochronę. Nielimitowane odszkodowanie rekompensuje brak możliwości przywrócenia do pracy. Wymaga tego także zasada proporcjonalności między naruszeniem prawa i jego sankcją obowiązująca w demokratycznym państwie prawnym urzeczywistniającej zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). To odszkodowanie nie może być niższe niż wynikające z art. 47¹ k.p. Uzasadnia to, w myśl art. 398¹⁵ k.p.c. uchylenie wyroku.

/tp/