

Najciekawsze  
orzeczenia

## Wypowiedzenie zawsze skuteczne

### POSTĘPOWANIE

**Zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, także wtedy, gdy występuje wątpliwość, czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy. Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy może jedynie wyjątkowo skutkować nieważnością, gdy rozwiązanie nastąpiło niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2016 r. (II PK 271/15).

### Stan faktyczny

Powódka była pracownicą urzędu. Z uwagi na zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, 7 lutego 2003 r. zostało jej złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie wręczył ówczesny dyrektor generalny urzędu. Pracownica odwołała się do sądu, domagając się m.in. odszkodowania za nieważne wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyną zarzucanej nieważności był w jej ocenie brak umocowania dyrektora generalnego do działania w imieniu pracodawcy w dacie wręczenia wypowiedzenia. Pracownica powołała się na ówczesne przepisy ustawy o służbie cywilnej, które przewidywały w sytuacjach uzasadnionych potrzebami urzędu możliwość powierzenia tego stanowiska osobie niebędącej członkiem korpusu służby cywilnej. Umowa o pracę zawierana była wówczas z taką osobą na czas nieokreślony, do dnia obsadzenia tego stanowiska w drodze konkursu, nie dłużej jednak niż na 6 miesięcy. Dyrektor generalny, który wręczył powódce wypowiedzenie, pełnił natomiast swoją funkcję z pominięciem procedury konkursowej, pomimo upływu 6 miesięcy. Pracownica zwróciła również uwagę, iż przepis, na podstawie którego obsadzono stanowisko dyrektora generalnego, został uznany za niekonstytucyjny wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 12 grudnia 2002 r. (K 9/02).

### Orzeczenia sądów

Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było nie tylko uzasadnione, ale także skuteczne, bowiem dyrektor generalny był umocowany do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Sąd II instancji w całości podzielił argumentację sądu rejonowego. Dodatkowo podkreślił, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy należało uznać za skuteczne, mimo że zostało złożone przez dyrektora generalnego po upływie maksymalnego 6-miesięcznego okresu jego zatrudnienia. Tej oceny nie zmienił fakt, że przepis, na podstawie którego doszło do zatrudnienia dyrektora generalnego, został uznany za niekonstytucyjny. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego nie pociąga za sobą z mocy prawa rezultatu w postaci uchylenia skutków prawnych wszelkich czynności dokonanych na podstawie przepisów uznanych za niekonstytucyjne.

Sąd Najwyższy utrzymał w mocy wyrok sądu II instancji i oddalił skargę kasacyjną pracownicy. W uzasadnieniu podkreślił, iż co do zasady w sytuacji, gdy występuje wątpliwość, czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy, nie dochodzi do nieważności czynności prawnej. Zasadą prawa pracy jest bowiem skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących, bez względu na ich wadliwość podmiotową.

### +ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem  
Kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach

Komentowany wyrok potwierdza ugruntowane w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, iż wszelkie jednostronne czynności pracodawcy, nawet wadliwe, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, są skuteczne i mogą być podważone przez pracownika wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa sądowego. Wadliwość formalna lub materialna nie skutkuje bowiem bezwzględną nieważnością. W praktyce oznacza to, że skutek rozwiązujący wywołuje również wypowiedzenie dokonane np. pomimo braku uzasadnionych przyczyn czy z pominięciem formy pisemnej. Podobnie należy przyjąć w przypadku wadliwości podmiotowej polegającej na złożeniu oświadczenia przez nieumocowany organ. Jedynie w wyjątkowych przypadkach, w tym np. w sytuacji, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszłoby niezgodnie z wolą pracodawcy, jednostronna czynność prawna, jaką jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, może być uznana za nieważną. Zatem co do zasady pracownik, który uznał, że w stosunku do niego naruszone zostały zasady reprezentacji pracodawcy, musi wykazać nie tylko tę wadliwość, ale również to, że gdyby pracodawca działał zgodnie z zasadami reprezentacji, nie dokonałby wypowiedzenia.

Przy okazji omawianego wyroku warto również zwrócić uwagę, iż sposób reprezentacji pracodawcy w czynnościach z zakresu prawa pracy został uregulowany w kodeksie pracy w sposób autonomiczny. Oznacza to, że chociaż ogólne zasady reprezentacji (np. przy czynnościach handlowych) mogą wymagać działania określonej osoby lub reprezentacji łącznej, to w stosunkach pracy może to być ukształtowane odmiennie i wówczas te zasady będą miały pierwszeństwo. Należy pamiętać, iż sposób reprezentowania podmiotu w stosunkach pracy może wynikać zarówno z zakładowego źródła prawa pracy (regulaminu pracy, układu zbiorowego pracy), regulaminów organizacyjnych, statutów czy nawet utrwalonej praktyki dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez określoną osobę (zwyczaj zakładowy). ©