

## **Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy a wypowiedzenie umowy** **Dobrawa Szymlik-Aksamit, [radca prawny Warszawa](#), Rödl & Partner**

**Gdy występuje wątpliwość, czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ nieuprawniony do reprezentacji pracodawcy, nie dochodzi do nieważności czynności prawnej. Zasadą prawa pracy jest bowiem skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących, bez względu na ich wadliwość podmiotową.**

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 2016 r., II PK 271/15.

Powódka była w stosunku zatrudnienia z pozwanym urzędem X. Dyrektor departamentu i powódka mieli odmienne zdanie co do sposobu wykonywania obowiązków służbowych. Dyrektor wydawał powódce polecenia na piśmie, gdyż nie wykonywała ona jego poleceń ustnych.

Kilka miesięcy przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy, dyrektor wielokrotnie polecał powódce przekazania naczelnikowi wydziału oryginałów pism, prowadzonej korespondencji oraz spraw toczących się w wydziale we wcześniejszym okresie, kiedy to powódka była jego naczelnikiem. W związku z brakiem reakcji powódki, dyrektor zażądał od niej na piśmie natychmiastowego przekazania naczelnikowi dokumentów, które były w jej posiadaniu, bez względu na ich charakter. Powódka nie wykonała również tego polecenia. W tym okresie, pomimo zapewnień o terminowym wykonaniu powierzonej pracy, powódka nie wykonała polecenia służbowego w wyznaczonym czasie. Ponadto powódka lekceważąco traktowała swoją przełożoną i nie chciała z nią omawiać spraw; często się spóźniała i nie usprawiedliwiała spóźnień.

Na skutek tego urząd X rozwiązał z powódką umowę o pracę. Wypowiedzenia umowy o pracę w imieniu urzędu X dokonał jego dyrektor generalny, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartą pomiędzy nim a prezesem Rady Ministrów.

Powódka wniosła pozew do sądu żądając w szczególności odszkodowania z tytułu nieważnego rozwiązania stosunku pracy, gdyż jej zdaniem dyrektor generalny nie był uprawniony do wypowiedzenia jej stosunku pracy po upływie 6 miesięcy od jego zatrudnienia na tym stanowisku, o czym stanowić miał wówczas obowiązujący art. 144a w zw. z art. 41 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (DzU 1999, nr 49, poz. 483; „dalej: ustawa z 18 grudnia 1998 r.). Zgodnie z tymi przepisami, jeśli było to uzasadnione potrzebami urzędu, prezes Rady Ministrów zawierał umowę o pracę na wniosek właściwego ministra, po zasięgnięciu opinii szefa Służby Cywilnej, z osobą nie będącą członkiem korpusu służby cywilnej; umowa ta zawierana była na czas nieokreślony, do dnia obsadzenia tego stanowiska w drodze konkursu, nie dłużej jednak niż na 6 miesięcy. Z tego tytułu powódka wywodziła nieważność złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na art. 58 § 1 k.c.

Sąd I instancji uznał, że dyrektor generalny urzędu X był upoważniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Uznał także, że ww. wypowiedzenie było skuteczne.

Sąd II instancji stanął na stanowisku, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódce było skuteczne, mimo że nastąpiło po upływie 6-miesięcznego okresu zatrudnienia dyrektora generalnego urzędu X. Brak było bowiem podstaw do uznania, że dokonana czynność prawna z zakresu prawa pracy jest nieważna z mocy prawa. Sąd ten oddalił apelację powódki. Powódka wniosła skargę kasacyjną zarzucając w szczególności naruszenie art. 144a w zw. z art. 41 ustawy z 18 grudnia 1998 r. SN skargę kasacyjną oddalił.

### **Komentarz eksperta**

**Dobrawa Szymlik-Aksamit, LL.M., radca prawny w warszawskim biurze Rödl & Partner**

Komentowany wyrok SN został wydany w oparciu o jedną z najistotniejszych i charakterystycznych zasad prawa pracy, tj. wzruszania skutków prawnych wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłącznie na żądanie pracownika – w drodze sądowej (tzw. zasada skuteczności jednostronnych czynności pracodawcy rozwiązujących stosunek pracy). Zgodnie z art. 31 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, także nieposiadającą osobowości prawnej, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W związku z tym w omawianej sprawie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu urzędu X jako pracodawcy uprawniony był niewątpliwie jego dyrektor generalny.

Wątpliwości powódki w zakresie jego upoważnienia budził nie sam fakt, że dyrektor generalny urzędu ma prawo podejmować czynności w zakresie prawa pracy lecz to, że dyrektor generalny urzędu X, nie będący członkiem korpusu służby cywilnej, w chwili złożenia jej wypowiedzenia umowy o pracę był zatrudniony w tym urzędzie już ponad 6 miesięcy. W tym dopatrywała się nieważności złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. nieważnością dotknięte są czynności sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście. Nie sposób jednak stwierdzić, że dokonanie czynności prawnej, jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę uregulowanej w kodeksie pracy, jest sprzeczna z ustawą.

Ponadto zgodnie z fundamentalną zasadą prawa pracy wzruszanie skutków prawnych wadliwego rozwiązania stosunku pracy możliwe jest wyłącznie na drodze sądowej, której uruchomienie następuje przez odwołanie się pracownika do sądu pracy (SN wyrok z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96). Zasadę tę wyraża w szczególności art. 45 § 1 k.p.. Zgodnie z nim w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – 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 związku z tym ewentualną wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę z tytułu braku umocowania osoby dokonującej w imieniu pracodawcy należy rozważać w kategorii naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, o której mowa w art. 45 § 1 k.p. Daje ona podstawę do żądania przez pracownika uznania takiego wypowiedzenia za bezskutecznie względnie żądania przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Potwierdza to także stanowisko SN wyrażone w wyroku z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, zgodnie z którym wadliwość formalna lub materialna wypowiedzenia umowy o pracę nie skutkuje bezwzględną nieważnością czynności prawnej.

Na marginesie SN wskazał, że niewłaściwa reprezentacja pracodawcy jedynie wyjątkowo może skutkować sankcją nieważności, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone (wyrok SN z 9 maja 2006 r., II PK 270/05).

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/304219993-Niewlasciwa-reprezentacja-pracodawcy-a-wypowiedzenie-umowy.html>