



Sygn. akt II PSKP 87/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko L. sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

wynagrodzenie za sierpień, wrzesień, październik 2015 r.,

i przeciwko T. S.A. z siedzibą w W.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Společnych w dniu 29 marca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 11 lutego 2021 r., sygn. akt XIII Pa 125/20,

1) oddala skargę kasacyjną,

**2) nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

30 kwietnia 2015 r., powód D. K. wniósł powództwo przeciwko „L.” sp. z o.o. w W. (dalej zwana także w skrócie jako lub L.) o zasądzenie na swoją rzecz tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 50.000 zł., oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwana L. sp. z o.o., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Pismem z 20 sierpnia 2015 r. powód zmodyfikował powództwo wobec LT, wskazując wysokość odszkodowania na kwotę 23.374,14 zł oraz dodatkowo wniósł o zasądzenie niewypłaconego wynagrodzenia za miesiące sierpień, wrzesień, październik 2015 r., w wysokości 26.625,86 zł.

Pismem procesowym z 18 marca 2016 r., pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo w ten sposób, żeby wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanej T. S.A. oraz rozszerzając powództwo w ten sposób, aby ustalić, że od 1 lipca 2014 r., powód jest związany z T. S.A. umową o pracę na warunkach pracy i płacy na dzień 30 czerwca 2014 r.

Pismem z 18 marca 2016 r., pełnomocnik powoda doprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o uznanie, że rozwiązanie przez L. umowy o pracę z 1 stycznia 1997 r. zawartej z powodem na czas niekreślony jest nieuzasadnione i nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. i art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzenie od pozwanej L. na rzecz powoda kwoty 23.374,14 zł na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

Postanowieniem z 21 marca 2016 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie T. S.A. w W..

W odpowiedzi na pozew T. S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie zmodyfikowanego powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, argumentując, że skutecznie doszło do przejścia części zakładu pracy.

Wyrokiem z 26 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie w punkcie 1. oddalił powództwo D. K. przeciwko pozwanej „L.” sp. z o.o. z siedzibą w W., w punkcie 2. oddalił powództwo D. K. przeciwko pozwanej T. S.A. z siedzibą w W., w punkcie 3. wydatek poczyniony ze środków budżetowych związany ze stawieniem świadka, przejął na rachunek Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego

dla m.st. Warszawy w Warszawie, w punkcie 4. zasądził od powoda D. K. na rzecz pozwanej T. S.A. z siedzibą w W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 5. zasądził od powoda D. K. na rzecz pozwanej „L.” sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił, iż powoda i pozwaną T. łączył stosunek pracy zapoczątkowany 1 maja 1994 roku (umowa o pracę 30 kwietnia 1994 r.). Od 1 stycznia 1997 r. powód był zatrudniony na czas nieokreślony w wymiarze jednego etatu (umowa o pracę z 30 grudnia 1996 r.), ostatnio od 1 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku montażysty w T. (dalej w skrócie także T.), w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zakresem obowiązków powód miał uczestniczyć w montażu materiałów filmowych i audycji telewizyjnych, w szczególności poprzez montaż obrazu i dźwięku zgodnie z zasadami sztuki montażu, dokonywanie samodzielnej oceny technicznej i artystycznej roboczych materiałów montażowych i gotowych audycji TV, a nadto poprzez kreatywny montaż kompozycyjny programów telewizyjnych i in.

Od dnia 1 maja 2004 roku pozwana L. została wpisana przez Marszałka Województwa [...] do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia.

13 czerwca 2013 r., zarząd T. podjął uchwałę nr [...] „W sprawie określenia strategicznych funkcji obszarów działania T. S.A. w zakresie programowym, realizacji telewizyjnej i filmowej oraz zbiorów programowych” m.in. wyznaczając funkcje wewnętrzne: 1. programową, 2. koordynacyjno-programową 3. koordynacyjno-realizacyjną, 4. wykonawczą. W § 2 ust. 4 pkt 19 uchwały wskazano, że funkcja, o której mowa w § 1 ust. 1 pkt 4 (wykonawcza - przypis Sądu) polega wyłącznie na wykonywaniu zleconych zadań dziennikarskich bądź w zakresie realizacji telewizyjnej i filmowej oraz zbiorów programowych jest realizowana w jednostkach organizacyjnych, o których mowa w § 1 ust. 2 pkt 1 do pkt 13 i odnosi się do zadań realizowanych na stanowiskach: (...) montażysta. W § 3 ust. 1 pkt 1 i 2 wskazano, że w ramach restrukturyzacji zatrudnienia ustala się do wykonywania funkcji o których mowa w §1 ust. 1 pkt 2 i 3 łączne zatrudnienie na podstawie stosunku pracy nie więcej niż 220 osób, wydziela się w ramach funkcji, o której mowa w § 1 ust. 1 pkt 4 (wykonawczej - przypis Sądu) zadania dziennikarskie, a w realizacji telewizyjnej i

filmowej dotyczące montażu, grafiki komputerowej i charakteryzacji wykonywane wyodrębnionych jednostkach (...) m.in. T. do wykonywania przez firmę zewnętrzną, która zostanie wyłoniona w trybie ustawy - Prawo zamówień publicznych. W §4 ust. 1 wskazano, że restrukturyzacja zatrudnienia jako konsekwencja wyodrębnienia zadań w ramach funkcji wykonawczej będzie realizowana w drodze przejścia części zadań jednak bez przeniesienia prawa własności do tego majątku.

16 sierpnia 2013 r., Związek Zawodowy Wizja zawiadomił dyrektora kadr w T., iż powód jest członkiem tego związku i korzysta z obrony indywidualnych praw pracowniczych.

17 grudnia 2013 r., zostało opublikowane przez T. „Ogłoszenie o zamówieniu” ze wskazanym przedmiotem zamówienia: „Przejęcie świadczenia usług: dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych o charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników T. S.A.”.

3 czerwca 2014 r., zostało opublikowane „Ogłoszenie o udzieleniu zamówienia” z nazwą nadaną zamówieniu: „Przejęcie świadczenia usług: dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników T. S.A.”.

26 maja 2014 r., pomiędzy pozwaną L. a pozwaną T. podpisana została umowa o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników. W preambule umowy wskazano, że strony zawarły ją, gdyż „ze względów ekonomicznych i strukturalnych T. S.A jest zmuszona wdrożyć plan reorganizacji wybranych procesów wewnętrznych i wydzielić część zadań i funkcji poza struktury Spółki wraz z konsekwentnym dostosowaniem struktury zatrudnienia w tym zakresie”, „intencją T. S.A. jest uniknięcie zwolnień grupowych i zastosowanie rozwiązań w najwyższym środku chroniących pracowników i współpracowników, którzy podlegać będą wdrażanym zmianom, przed utratą pracy oraz takich rozwiązań, które będą wspierać decyzje o usamodzielnieniu się pracowników i współpracowników na rynku pracy”, „najlepszym narzędziem służącym do wdrożenia planu restrukturyzacji będzie przejście części zakładu pracy T. S.A. na innego pracodawcę” na podstawie art. 23¹ k.p. Strony ustaliły w umowie składniki wynagrodzenia, przy czym wynagrodzenie L. było niezmiennie, równe iloczynowi

miesięcznej marży wykonawcy oraz dwudziestu czterech miesięcy obowiązywania umowy (§ 1 ust. 3 pkt a, § 6 ust. 1). Pozostałe składniki wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne i koszty podróży służbowej) były zmienne. Wynagrodzenie stałe miało odpowiadać sumie wynagrodzeń zasadniczych w wysokości nie wyższej niż w dniu przejęcia, wyrównań do minimalnego wynagrodzenia, premii, dodatków, nagród jubileuszowych, wynagrodzeń za choroby, wynagrodzeń za urlopy, odpraw emerytalno-rentowych, odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne obciążających L. jako pracodawcę w stosunku do wszystkich pracowników przejętych przez L. od T. w trybie art. 23¹ k.p. (§ 6 ust. 2), a także obejmowało składki na dodatkowe (prywatne) ubezpieczenie zdrowotne, wpłaty na PFRON, odpisy na ZFŚS (§ 6 ust. 3-6). W przypadku ustania stosunku pracy z pracownikiem przejętym przez L., obniżeniu ulegało wynagrodzenie stałe, lecz nie miesięczna marża wykonawcy (§ 6 ust. 9). T. zagwarantowało wypłatę w/w wynagrodzenia stałego przez pierwsze 13 miesięcy obowiązywania umowy (§ 6 ust. 10). L. był zobowiązany do informowania T. o wszelkich zmianach kadrowych wśród pracowników przejętych na mocy porozumienia, w tym o zmianach związanych z podjęciem przez tychże pracowników działalności gospodarczej, ustaniu stosunku pracy, skorzystaniu przez pracownika z urlopu bezpłatnego i wychowawczego (§ 6 ust. 13). Natomiast wynagrodzenie zmienne było wynagrodzeniem za faktycznie wykonane czynności przez L. na rzecz T. (§ 6 ust. 14). Wypłata tego wynagrodzenia była gwarantowana przez cały okres trwania umowy (§ 6 ust. 15). Umowa przewidywała także rekompensaty dla pracowników przekazanych przez T. do L. w trybie art. 23¹ k.p. za podjęcie własnej działalności gospodarczej (§ 6 ust. 17), wysokość rekompensat była zwracana L. przez T. (§ 6 ust. 18). L. zobowiązało się, że w ciągu pierwszych 12 miesięcy obowiązywania umowy nie zmieni jednostronnie warunków wynagradzania pracowników przejętych od T. (§ 2 ust. 2 porozumienia) ani nie rozwiąże stosunku pracy z żadnym z przejmowanych pracowników (§ 9 ust. 1 porozumienia). Tryb przejęcia pracowników regulowało Porozumienie w sprawie przejęcia pracowników T. Spółki Akcyjnej w trybie art. 23¹ k.p. (§ 1 ust. 1).

Usługi na rzecz T. miały być wykonywane z wykorzystaniem narzędzi i innych składników majątkowych (np. pomieszczeń) należących do T. w siedzibie T. S.A.

oraz w siedzibach jednostek organizacyjnych T. i innych miejscach, gdzie wymagać będzie tego charakter prac (§ 1 ust. 5). Przy świadczeniu usług, T. miało udostępnić L. do korzystania część składników majątku zamawiającego, których wykaz stanowił załącznik do umowy (§ 8 ust. 1). Wynagrodzenie L. uwzględniało „wartość udostępnienia” wykonawcy składników mienia T. (§ 8 ust. 2). Z powyższego mienia L. mogło korzystać tylko w celu świadczenia usług na rzecz T. (§ 8 ust. 3 i 5).

Zgodnie z pkt 1 Preambuły ze względów ekonomicznych i strukturalnych, pozwana T. była zmuszona wdrożyć plan reorganizacji wybranych procesów wewnętrznych i wydzielić część zadań i funkcji poza struktury pozwanej T. wraz z konsekwentnym dostosowaniem struktury zatrudnienia w tym zakresie. Zgodnie z § 1 ust. 1 umowy przejęcie pracowników nastąpiło na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy. Zgodnie z ust. 2 wykonawca oświadczał i zapewnił, iż osoby delegowane przez L. do wykonywania usług na rzecz pozwanej T. będą wykonywać usługi objęte zakresem niniejszej umowy ze szczególną starannością (...). Zgodnie z ust. 5 usługi miały być wykonywane z wykorzystaniem narzędzi i innych składników majątkowych (np. pomieszczeń) należących do Zamawiającego - w jego siedzibie, siedzibach jednostek organizacyjnych i innych miejscach, gdy wymagać tego będzie charakter poszczególnych prac. Zgodnie z § 5 ust. 1 w ramach łącznej wartości umowy, o liczbie i zakresie poszczególnych czynności decydował będzie pozwany TVP, zamawiając wykonanie poszczególnych czynności na bieżąco. Zgodnie z ust. 2 zamówienie poszczególnych czynności musi obejmować wszelkie niezbędne dla pozwanej L. informacje celem należytego wykonania usługi, w szczególności: specyfikację usługi, termin wykonania usługi i miejsce wykonania usługi, określenie osoby odpowiedzialnej do wykonania usługi pod względem jej kwalifikacji oraz przysługujące jej wynagrodzenie. Zgodnie z ust. 7 strony miały dokonywać uzgodnień i podejmować decyzje operacyjne co do realizacji umowy poprzez koordynatorów. Zgodnie z § 6 ust. 1 pozwana L. otrzymywała wynagrodzenie, na które składa się miesięczna marża wykonawcy oraz kwoty wyszczególnione. Zgodnie z ust. 3 wynagrodzenie stałe odpowiadało sumie wynagrodzeń zasadniczych nie wyżej niż obowiązującej w dniu przejęcia (...) Zgodnie z ust. 9 w przypadku ustania stosunku pracy bądź obniżenia któregośkolwiek ze składników stanowiących podstawę ustalenia wynagrodzenia pracowników przejętych przez LT

od T. na podstawie porozumienia, wynagrodzenie stałe ulegało odpowiedniemu obniżeniu z zastrzeżeniem ust. 19 podczas gdy wysokość miesięcznej marży dla pozwanej L. pozostawała bez zmian. Zgodnie z ust. 10, z zastrzeżeniem ust. 11 i 12 poniżej, pozwana ad. 2 gwarantował pozwanej L. wypłacanie wynagrodzenia stałego przez pierwsze trzynaście miesięcy obowiązywania niniejszej umowy. Zgodnie z ust. 12 pozwana T. gwarantowała pozwanej L. wypłacanie odpraw emerytalno-rentowych oraz odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, stanowiących składnik wynagrodzenia stałego. Zgodnie z ust. 17, w przypadku ustania w okresie pierwszych dwunastu miesięcy obowiązywania niniejszej umowy stosunku pracy pozwanej L. z osobą wykonującą usługi w jego imieniu i na rzecz pozwanej T., która w myśl porozumienia z mocy prawa stała się pracownikiem pozwanej L., w związku z podjęciem przez tą osobę działalności gospodarczej na własny rachunek, pozwana T. zobowiązuje się wypłacić pozwanej L. rekompensaty. Zgodnie z § 8 ust. 1 przy świadczeniu usług objętych przedmiotem umowy, zamawiający udostępni do korzystania wykonawcy część składników majątku zamawiającego, których wykaz stanowi załącznik nr 11 do umowy. Zgodnie z § 8 ust. 2 wynagrodzenie pozwanej L. uwzględniało wartość udostępnianych jej składników mienia pozwanej T.. Zgodnie z § 10 ust. 8 pozwana L. zobowiązała się do zobowiązania swoich pracowników do przestrzegania zakazu świadczenia usług przez też osoby na rzecz podmiotów konkurencyjnych względem pozwanej ad. 2. Umowa weszła w życie w dniu 1 lipca 2014 r. Przejęcie dotyczyło 411 pracowników pracujących w jednostkach organizacyjnych T. przewidzianych do reorganizacji.

27 maja 2014 r., T. zawiadomiła wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające w T. S.A. o przewidywanym przejęciu części zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

Zgodnie z treścią „ *Biuletynów Informacyjnych* ” wydawanych przez T., w przypadku osób zatrudnionych na umowę o pracę, obowiązywać miała zasada utrzymania przez okres 12 miesięcy zatrudnienia i niezmiennych zasad wynagradzania z tytułu wykonywania zadań (...) z firmą zewnętrzną. Zgodnie z „Biuletynem Informacyjnym 3(8)72014” wskazano, że pozwana L. zobowiązana

będzie do utrzymania dotychczasowych umów o pracę i zasad wynagradzania przez rok od dnia wejścia w życie umowy, czyli do 30 czerwca 2015 r.

Zgodnie z informacją przekazaną przez pozwaną L. powodowi, pozwana L. zatrudniła powoda na zasadach, które zostały określone w umowie o pracę łączącej powoda z dotychczasowym pracodawcą, tj. pozwaną T. i które obowiązywały w dniu poprzedzającym wejścia w życie umowy, przez okres 12 miesięcy, licząc od 1 lipca 2014 r., co nie wiązało się z koniecznością rozwiązywania dotychczasowego stosunku pracy oraz że pozwana L. nie złożyła powodowi oświadczenia, którego skutkiem byłoby ustanie stosunku pracy, zmiana warunków płacy i pracy, w tym wymiaru etatu, przed upływem 12 miesięcy, licząc od 1 lipca 2014 r.

W § 4 instrukcji „Zamawianie i rozliczanie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji, świadczonych przez pozwaną L. ustalono szczegółowy tryb zamawiania usług montażu, grafiki komputerowej, charakteryzacji. Zgodnie z ust. 4 koordynator zewnętrzny pozwanej L., nie później niż w ciągu 3 dni od otrzymania zamówienia, potwierdza jego przyjęcie drogą elektroniczną, albo przyjęcie zamówienia do realizacji w całości wraz z imiennym wskazaniem wykonujących usługi dla tego zamówienia, albo wskazuje usługi których nie jest w stanie wykonać.

W okresie od lipca 2014 r., do 30 kwietnia 2015 r., L. wystawiało faktury na rzecz T. z nazwą towaru lub usługi „Realizacja umowy w zakresie wynagrodzenia zmiennego”.

Po 1 lipca 2014 r., nie zmieniły się stanowiska pracy ani zakresy obowiązków pracowników. Tak jak dotychczas, pracowali w tych samych pomieszczeniach, korzystając z materiałów komputerów należących do T., ze skrzynek e-mail zarejestrowanych na adres T., wykonywali polecenia przełożonych-pracowników T..

W trakcie zatrudnienia powoda u pozwanej L. powód korzystał ze sprzętu pozwanej T. na potrzeby realizacji umowy pomiędzy pozwanymi. Dla procedury zamawiania usług pomiędzy pozwanymi została stworzona szczegółowa instrukcja, które określała całą procedurę zamawiania i rozliczania usług. Pozwana T. nie wskazywała konkretnej osoby do wykonania usług. Pozwana L. wskazywała obsadę personalną, a pozwana T. akceptowała lub nie, w większości przypadków akceptowała. Grafiki powstawały na zasadzie zamówienia. Pozwana L. tworzyła

grafiki i delegowała osoby do pracy na terenie i na rzecz pozwanej T.. Pozwana T. zatwierdzała propozycję personalną, a kiedy miała zastrzeżenia to mogła odmówić, wówczas pozwana L. proponowała inną osobę. Pozwana T. wydawała merytoryczne uwagi pracownikom pozwanej L.. Kiedy pozwana T. nie była zadowolona z realizacji zadań pracownika, to tego typu uwagi były przekazywane do koordynatora pozwanej L.. Zapotrzebowanie na usługi pozwanej L. przez pozwaną T. było zróżnicowane, zamówienia pomiędzy pozwanymi się wahały, ale generalna tendencja w okresie dwóch lat współpracy była spadkowa. Każda złotówka przeznaczona na realizację przez pracownika pozwanej L. trafiała do niego w całości i pozwana nigdy nie mogła pobierać prowizji od pracy pracowników. Po 13. miesiącach pozwana T. płaciła L. wyłącznie za wykonane usługi. Pracownicy pozwanej L. składali wnioski urlopowe oraz zwolnienia lekarskie do pozwanej L.. Grafiki do pracy powód oraz inni pracownicy pozwanej L. dostawali od pozwanej L.. Tworzenie grafików dla powoda i innych pracowników pozwanej L., działających dla pozwanej T., polegało na tym, że pracownik pozwanej L. otrzymywał pokój w siedzibie pozwanej T.. Grafik dla powoda i innych montażystów był przekazywany koordynatorowi zatrudnionemu u pozwanej LT, a on następnie przedstawiał grafiki do akceptacji przez pozwaną T.. Przed ustaleniem grafiku była zbierana wiedza odnośnie zapotrzebowania na określonego montażystę na podstawie zamówień od pozwanej T. na usługi. Zamówienia były potrzebne do układania grafików, w zamówieniu był program, ilość godzin, data oraz około dwóch-trzech montażystów przypisanych do danego programu. Pracownik pozwanej L. pozyskiwał również informację co do grafików od koordynatorów pozwanych w szczególności, który montażysta specjalizuje się, w jakim programie. Ponadto, była możliwość składania wniosków do osób układających grafiki u pozwanej L., w tym urlopowych, zwolnień lekarskich, tak aby nie musieć czekać do dyżurów koordynatorów, które były raz w tygodniu. Alternatywnie należało złożyć dokumenty w siedzibie pozwanej L. Zamówienia na sprzęt dla pracowników pozwanej L. były rozpatrywane przez kierownika działu koordynacji produkcji u pozwanej T., który koordynował przekazywanie środków trwałych znajdujących się u pozwanej T. dla pracowników pozwanej L.. U powoda nie doszło do zmiany miejsca pracy, sprzęt, na którym wykonywano zadania należał w pełni do T.. Ta ostatnia kontrolowała także, czy L. nie dokonuje zwolnień przez upływem okresu ochronnego.

Powód nie pracował dla innych niż T. podmiotów. Nie świadczył pracy w siedzibie L.. Koordynatorzy L. pojawiali się w budynkach T. kilka razy w miesiącu, na wyznaczone dyżury. Nie sprawowali nadzoru merytorycznego nad powodem ani nie wydawali mu poleceń w tym zakresie, pełnili jedynie funkcje kadrowo-płacowe, koordynując ustalanie grafików pracy.

Pracownicy byli informowani o możliwości bezpośredniego podjęcia współpracy w ramach działalności gospodarczej, w związku z czym L. oferowała kwotę jednorazowego wsparcia, która w miarę upływu czasu zmniejszała się. Niektórzy korzystali z tej oferty. Około połowa osób objętych umową pomiędzy spółkami założyła działalność gospodarczą. L. tworzyła grafiki pracy, w których określano, kiedy i ewentualnie, na jakim sprzęcie, będzie wykonywał pracę powód. T. zamawiała określone usługi, natomiast L. sporządzała ofertę wskazując przy tym osoby, które miałyby takie zadanie wykonać (w oparciu o „Instrukcję w sprawie zamawiania i rozliczania usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji, świadczonych przez L.). T. miała możliwość wniesienia zastrzeżenia co do osób wykonujących zadania. Polecenia merytoryczne ze strony T. wydawali kierownicy produkcji. Po wykonaniu zadania L. wystawiała dla T. zestawienie wykonanych prac oraz rachunek z całościową zapłatą, na którą składała się: stała marża, wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie za realnie wykonaną usługę oraz ewentualnie poniesione w związku z tym koszty.

25 grudnia 2014 r., I. K. wysłała powodowi na adres e-mailowy [...] plan pracy na styczeń z załącznikiem w P..

26 stycznia 2015 r., I. K. wysłała powodowi na adres e-mailowy [...] plan pracy na luty z załącznikiem w P..

24 lutego 2015 r., I. K. wysłała powodowi na adres e-mailowy [...] plan pracy na marzec z załącznikiem w P..

Powód jest członkiem Związku Zawodowego Montażystów Telewizyjnych Obrazu i Dźwięku. 17 kwietnia 2015 r., ZZMTOiD zwrócił się do L. o zaniechanie naruszeń prawa poprzez respektowanie funkcjonowania w/w organizacji związkowej jako działającej w ramach L.. Przed przejściem zakładu pracy, w/w organizacja poinformowała zarząd L., iż reprezentuje grupy zawodowe, które miały być przejęte przez L.. Z dniem 21 kwietnia 2015 r., pozwana L. uznała organizację związkową.

5 marca 2015 r., pozwana L. przekazała do wiadomości pracowników „Regulamin procesu oceny pracowników L.”, który określał sposób dokonywania oceny, kryteria, mające finalnie ocenić przydatność pracowników. Ilość zamówień kierowanych od pozwanej T. dla pozwanej L. stopniowo malała, w szczególności od I (pierwszego) kwartału 2015 r.

13 marca 2015 r., pozwana L. wszczęła procedurę zwolnień grupowych (w ramach których planowano zwolnić także montażystów). Pozwana L. poinformowała związki zawodowe o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. Pomiędzy stronami toczyły się negocjacje i odbywały się spotkania. Pozwana L. wydała Regulamin Zwolnień Grupowych. Zawiadomiony został również właściwy Urząd Pracy.

W okresie od 11 do 19 kwietnia 2015 r., powód przebywał na, zaakceptowanym 3 kwietnia 2015 r., przez I. K., urlopie wypoczynkowym.

13 kwietnia 2015 r., sporządzono *„Protokół rozbieżności w rokowaniach sporu zbiorowego między ZZPTITMPMP a L. wszczętym przez związek pismem z 12 marca 2015 r.”*, w którym związek zawodowy podtrzymał stanowisko, że regulamin procesu ocen został wprowadzony bez uzgodnienia ze związkami.

13 kwietnia 2015 r., L. ustosunkował się do protokołu rozbieżności wskazując m.in., że pracodawca nie miał obowiązku włączać materii regulaminu ocen do regulaminu pracy.

14 kwietnia 2015 r., L. wytworzyła *„Indywidualny Raport Oceny”* powoda oraz odbywała posiedzenie Komisji ds. wyodrębnienia grupy pracowników przewidzianych do zwolnień grupowych (§ 3 pkt 3 protokołu) umieszczając powoda na liście przewidzianych do zwolnienia pracowników. Powodowi doręczono wynik oceny pracowniczej w tym samym dniu tj. 14 kwietnia 2015 r., z hasłem i pouczeniem, że przysługuje mu prawo odwołania w terminie 3 dni tj. do 18 kwietnia 2015 r., za pośrednictwem zgłoszenia do koordynatora. Powód z oceny kompetencji merytorycznych otrzymał 4 (dobry), a całościowo ocenę 2,86. Powód odwołał się od oceny, ale jego odwołanie nie zostało rozpoznane.

23 kwietnia 2015 r. powodowi zostało wręczone przez pozwaną LT wypowiedzenie umowy o pracę datowane na dzień 20 kwietnia 2015 r., z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 lipca 2015 r.

Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pozwana L. wskazała stopniowe zmniejszanie przez kontrahenta pozwaną T. zamówień na usługi dziennikarskie, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji oraz towarzyszące jej obniżenie wysokości wynagrodzenia należnego pozwanej L. za świadczenie tych usług. Ponadto pozwana L. wskazała, że wytypowanie do zwolnienia nastąpiło w oparciu o wskazane w regulaminie zwolnień grupowych kryteria doboru do zwolnień, tj. niższe kwalifikacje merytoryczne, niepodnoszenie przez pracowników kwalifikacji zawodowych, tj. niższe wykształcenie kierunkowe, dyspozycyjność, ocenę pracy pracownika. Pozwana L. wskazała, że niezależnie od należnego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, powodowi zostanie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

23 kwietnia 2015 r., po przedstawieniu powodowi oświadczenia woli D. K. odmówił podpisania dokumentu, więc został on odczytany w całości przez I. K. w obecności A. K.. Powód nie zgadzał się z treścią wypowiedzenia.

Pismem z 23 kwietnia 2015 r., powód złożył do pozwanej L. pismną prośbę o „szczegółowe wyjaśnienia wszystkich przyczyn decyzji” o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pismem z 15 maja 2015 r., A. S.- dyrektor działu kadr i płac w pozwanej spółce L. - poinformowała powoda, że wszelkie przyczyny decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę zostały wskazane w rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z dnia 20.04.2015 r.

Powód wniósł pozew do sądu pracy w obowiązującym wówczas terminie ustawowym - tj. 30 kwietnia 2015 r.

14 maja 2015 r., powód skierował pismo do T. S.- dyrektora T. w T. i do M. B. z-cy dyrektora T. w pozwanej T. z informacją, że zgłasza gotowość do pracy i oczekuje wyznaczenia mu zadań do wykonania w ramach - tu cytat: „obowiązującej nas umowy o pracę”.

19 maja 2015 r., dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim w T. dr E. G. odpowiedziała na pismo powoda z 14 maja 2015 r., wskazując, że nie ma podstaw, aby sądzić, że nastąpi przejęcie zwrotne części zakładu pracy wydzielonej na podstawie art. 23¹ k.p., a w konsekwencji ponowne zatrudnienie w T. pracowników, który 1 lipca 2014 r., podlegali przejściu do nowego pracodawcy. Podkreśliła, że

powód nie jest związany z T. stosunkiem pracy i nie zajmuje w T. stanowiska montażysty, co sugerował w piśmie. Zachęciła, aby we wszystkich sprawach pracowniczych pozostawał powód w kontakcie z obecnym pracodawcą.

7 sierpnia 2015 r., pozwana L. wystawiła powodowi świadectwo pracy poświadczające okres zatrudnienia w T. od 1 maja 1994 r., do 30 czerwca 2014 r., i w L. od 1 lipca 2014 r., do 31 lipca 2015 r., na stanowiskach: „montażysty, kierownika wydziału” wskazując, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach (...).

16 lipca 2019 r., powód zawarł w pozwaną T. umowę cywilnoprawną pt. „Umowa z montażystą” dotyczącą realizacji wkładu współautorskiego do 11 odcinków serialu, forszpanu i zapowiedzi kolejnego odcinka, zwanych dalej łącznie dziełem. Zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach miesięczne wynagrodzenie brutto powoda obliczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.791,38 zł., i nie było kwestionowane przez stronę powodową.

Sąd Rejonowy poczynił rozważania związane z art. 23¹ k.p. i stwierdził, że czynności związane z przejęciem pracowników, które zaszły pomiędzy pozwanymi spółkami były czynnościami pozornymi, mającymi na celu obejście przepisów prawa (art. 58 k.c.), bo zmierzającymi jedynie do wywołania za pomocą stworzonej dokumentacji wrażenia, że doszło do przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę, podczas gdy faktycznie takie przejęcie nie miało miejsca.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownicy hipotetycznie przejęci na mocy umowy z 26 maja 2014 r., wykonywali wciąż te same czynności, podporządkowując się poleceniom tego samego pracodawcy – T., wykorzystując jego środki trwałe przy wykonywaniu pracy. Nie zmienili również swoich miejsc pracy ani zakresów obowiązków, zaś koordynatorzy L. sprawowali jedynie funkcje administracyjne i koordynujące pracę. Spółka L. nie miała żadnego doświadczenia w zakresie obsługi podmiotu o charakterze T., nie dysponowała specjalistami umożliwiającymi realizację powierzonych mu zadań. Nawet w celu przeprowadzenia ocen pracowniczych L. musiała posłużyć się zewnętrznymi ekspertami, których danych nie ujawniono, ani pracownikom, ani koordynatorom. Spółka L. nie posiadała również żadnego substratu sprzętowego w zakresie montażu telewizyjnego ani wcześniej, ani później.

Ponadto, z zeznań świadków wynika, iż ze sprzętu korzystali również pracownicy T., współpracownicy T. (choćby pracownicy, którzy wyrazili zgodę na założenie działalności gospodarczej i w dalszym ciągu współpracowali z pozwaną T.), stąd nie mogło dojść do wyodrębnienia takiego sprzętu z mienia spółki T.. Dodatkowo L. nie mogła w pełni samodzielnie planować grafików, a także kompletować zespołu przeznaczonego do wydania konkretnego zadania, albowiem kluczowe decyzje w tym zakresie podejmowali pracownicy T. (mogli złożyć zastrzeżenie lub sprzeciw co do konkretnej osoby, czy zespołu). Przedstawiciele L. byli zobowiązani do stosowania wskazówek i zaleceń T. co do sposobu wykonywania usług i terminów ich realizacji. Linia programowa, decyzje dotyczące zagadnień merytorycznych, artystycznych, akceptacja wyceny prac pozostawały całkowicie w gestii T..

Tym samym Sąd Rejonowy uznał, iż de facto nie doszło do przejścia części zakładu pracy w postaci wyodrębnionej grupy pracowniczej (tu: montażyistów), która bez żadnego substratu majątkowego miała być przekazana do L.. W ich sytuacji pracowniczej nie zmieniło się nic poza niewielkim i sygnalizacyjnym działaniem koordynatorów z ramienia L.. Konstatacji takiej nie może przeczyć fakt, iż formalnie umowa pomiędzy spółkami z 26 maja 2014 r., została zrealizowana. Wyrejestrowano bowiem pracowników z T., zarejestrowano ich w L., która to wypłacała również wynagrodzenie. Działanie stron było sprzeczne ze standardami ochrony pracowniczej i zmierzało wyłącznie do usunięcia 4 grup pracowniczych poza obręb zakładu pracy – T., po to, by następnie dokonać ich zwolnień.

Sąd pierwszej instancji podniósł, iż pomimo formalnie zawartej umowy między stronami pozwanymi, nie doszło do przejścia części zakładu pracy T. na L.. Rolę L. uznać należy jako swego rodzaju pełnomocnika, nadzorcy, koordynatora pracy pracowników objętych umową w dniu 26 maja 2014 r., występującego w imieniu T., również w zakresie zakończenia ich stosunków pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego oświadczenie woli dotyczące pracownika D. K. należało uznać za dokonane przez T., działającą za pośrednictwem L. jako wykonującą czynności z zakresu prawa pracy (jak stanowi art. 3¹ k.p.). Sąd Rejonowy ustalił, że w zakresie, w jakim L. wykonywała w stosunku do pracowników objętych umową czynności kadrowo-płacowe, w tym związane z rozwiązaniem stosunku pracy powoda, działała w ramach upoważnienia z art. 3¹ k.p.

Wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawcę w zakresie czynności z zakresu prawa pracy może reprezentować zarówno osoba w niej zatrudniona, jak i osoba fizyczna lub prawna niezwiązana z zakładem. Osobę/podmiot uprawniony do reprezentacji w tym zakresie pracodawca wyznacza w formie dowolnej, wynikającej z wewnętrznych regulacji lub zwyczaju. Przy zawarciu umowy o pracę wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentującego pracodawcy, również w formie ustnej, zaś udzielenie pisemnego upoważnienia nie jest konieczne. Nawet gdyby uznać, że L. nie posiadała upoważnienia od T. do dokonania rozwiązania umowy o pracę z powodem, w okolicznościach tej konkretnej sprawy, to w szczególności poprzez pismo E. G. kierowane do powoda w reakcji na jego pismo, Sąd Rejonowy uznał, że pozwana T. potwierdziła konkludentnie tę czynność.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że przepisy prawa pracy nie regulują tego, w jakiej formie pracodawca ma dokonać takiego potwierdzenia. Wystarczające jest podjęcie jakichkolwiek kroków świadczących o tym, że chce z pracownikiem rozwiązać umowę. Z pisma E. G.- dyrektora Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim w T. - do powoda z 18 maja 2015 r., (a więc w okresie, kiedy okres wypowiedzenia jeszcze nie upłynął) nie wynika, aby dla T. rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło niezgodnie z wolą spółki T. i aby zamierzała ona podjąć inną decyzję, niż ta, której dokonała działająca w trybie art. 3¹ spółka L.. W zakresie zagadnienia bezwzględnej nieważności czynności rozwiązującej stosunek pracy, priorytet mają przepisy prawa pracy, a nie prawa cywilnego, gdyż przyjęcie odmiennego poglądu mogłoby prowadzić do sytuacji, w której stosunek pracy trwałby nadal, mimo że nie byłby tym zainteresowany ani pracodawca, który rozwiązał umowę o pracę ani pracownik, który np. nie odwołałby się do sądu pracy. Pozwana T. powierzyła spółce L. obsługę kadrowo-płacową powoda i nie wyraziła sprzeciwu wobec czynności podejmowanych przez L. wobec powoda. Zgodnie z § 6 ust. 13 umowy pozwana L. była zobowiązana do informowania T. o wszelkich zmianach kadrowych wśród pracowników przejętych. Kiedy zgodnie z umową T. zwracała L. koszty uiszczonych pracownikom odpraw w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, miała więc wiedzę,

że z danym pracownikiem zakończono stosunek pracy i takiej czynności się nie sprzeciwiała.

Sąd Rejonowy stwierdził, że po stronie pozwanej L. nie istniała legitymacja bierna w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż spółka ta nie posiada i nie posiadała przymiotu pracodawcy w odniesieniu do powoda - w rozumieniu art. 3 k.p., stąd powództwo D. K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w stosunku do pozwanej spółki L. podlegało oddaleniu w całości.

W ocenie Sądu Rejonowego także drugie roszczenie powoda wobec pozwanej spółki L. - dotyczące wynagrodzenia za okres od sierpnia do października 2015 r. - zasługiwało na oddalenie z dwóch powodów: po pierwsze, braku legitymacji biernej pozwanej L., po drugie - nawet przy hipotetycznym posiadaniu przez L. legitymacji biernej w sprawie to w okresie od VIII-X 2015 r., powód nie był już pracownikiem ani pozwanej L. ani pozwanej T., nie mógł więc otrzymywać za ten okres wynagrodzenia za pracę.

W ocenie sądu pierwszej instancji, powód nieprawidłowo interpretował oświadczenie woli zobowiązujące pozwaną L. do niezmienności warunków zatrudnienia przez okres 12 miesięcy od dnia przejęcia, gdyż z treści oświadczenia wynika jednoznacznie, że pracodawca nie zobowiązał się do niewypowiedzenia umowy w trakcie pierwszych dwunastu miesięcy, lecz zobowiązał się do niezmienności warunków zatrudnienia (umów o pracę) przez okres 12 miesięcy od dnia przejęcia. Świadczy o tym wprost pkt 2. pisma pt. „Informacja” do powoda z 16 czerwca 2014 r., od członka zarządu pozwanej L., informujące D. K., że pozwana LT nie złoży powodowi oświadczenia, którego skutkiem byłoby: ustanie stosunku pracy, zmiana warunków płacy i pracy, w tym wymiaru etatu, przed upływem 12 miesięcy, licząc od 1 lipca 2014 r. Po trzecie zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną, zaś przepisy Kodeksu pracy nie znają bezwzględnej nieskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, co powoduje, że wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, nie jest nieważne z mocy prawa. Wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest bezwzględnie nieważna lub samoistnie bezskuteczna, ponieważ bez zaskarżenia do sądu pracy także wadliwe

wypowiedzenie doprowadza skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. Dlatego, nawet gdyby przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 3¹ k.p., to i tak doszło do rozwiązania z powodów umowy o pracę.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, 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. Podmiot, który wypowiedział powodowi umowę o pracę, wykonał de facto zapisy umowy z 26 maja 2014 r. i uchwały nr 333/2013 T., której celem była „restrukturyzacja zatrudnienia”, zmniejszenie liczby stosunków pracy do 220 i zachęcanie do przechodzenia byłych pracowników pozwanej T. na tzw. samozatrudnienie. Pozwana T. nie tylko swoim stanowiskiem procesowym w niniejszej sprawie, ale i treścią pisma E. G. (dyrektora kadr w T.) do powoda z 19 maja 2015 r., potwierdziła wypowiedzenie umowy o pracę powodowi dokonane, jak ustalił Sąd w trybie art. 3¹ k.p. - przez pozwaną LT. Fakty te dostatecznie świadczą o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z wolą pracodawcy T..

Niezasadne było powoływanie się przez pełnomocnika powoda na art. 393 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., gdyż przepisy kodeksu cywilnego mogą być stosowane do stosunku pracy tylko w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy, zaś kwestia niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę jest wyczerpująco uregulowana w Kodeksie pracy.

Oceniając oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca nie udowodnił w procesie, co złożyło się na wybór D. K. do zwolnienia spośród wszystkich pracowników T. (albowiem to w stosunku do tej pozwanej trzeba odnosić tę kwestię) oraz nie wypełnił treścią wskazanych kryteriów. Nie udowodniono bowiem, jakie i w stosunku do kogo D. K. posiada niższe kwalifikacje. Nie wyjaśniano, jakie niższe wykształcenie kierunkowe ma powód, względem kogo i jakie wykształcenie byłoby w tym zakresie pożądane. Z akt sprawy nie wynika również niedyspozycyjność pracownika, zaś od wystawionej mu oceny pracy powód odwołał się, jednak nie rozpoznano jego odwołania. Tym samym, Sąd

Rejonowy uznał, iż pracodawca nie udowodnił zasadności doboru powoda do zwolnienia, co stanowi integralną część przyczyn i zasadności wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy stwierdził, że mógłby teoretycznie zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie z art. 45 w zw. z art. 47¹ k.p., ale od pozwanej T.. Z takim zaś żądaniem powód nie wystąpił, a Sąd Rejonowy na podstawie art. 321 k.p.c. nie mógł wyrokować o roszczeniu, którego strona powodowa nie zgłosiła. Powód wystąpił z roszczeniem o ustalenie, że od 1 lipca 2014 r., jest związany z pozwaną T. umową o pracę na warunkach obowiązujących na dzień 30 czerwca 2014 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego oddaleniu podlegało takie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną T. od dnia 1 lipca 2014 r., do nadal. W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazywał na brak takiego interesu prawnego w sytuacjach, w których pracownikom przysługują roszczenia o konkretne świadczenia. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego zatem możliwość wytoczenia powództwa o zasądzenie wyklucza dopuszczalność powództwa o ustalenie.

W ocenie Sadu Rejonowego ukształtowanie pozwu przeciwko T. o ustalenie, iż powód D. K. jest zatrudniony od 1 lipca 2014 r., w dalszym ciągu w T., nie może odnieść pożądanego skutku z uwagi na fakt zakończenia stosunku pracy w T. z dniem 31 lipca 2015 r., Na datę wyrokowania powód nie był już pracownikiem T., zaś roszczenie nie zostało sformułowane w sposób umożliwiający Sądowi choć częściowe jego uwzględnienie.

Na skutek apelacji powoda D. K. Sąd Okręgowy wyrokiem z 11 lutego 2021 r., w pkt. 1 oddalił jego apelację, w pkt. 2 odstąpił od obciążania powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego należnym pozwanym w instancji odwoławczej.

Sąd drugiej instancji podniósł, że aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmuje je za własne co oznacza, że nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania.

Sąd Okręgowy podkreślił, że niezależnie od tego, że zachodziły formalnie przesłanki do przyznania na rzecz powoda odszkodowania za niesłuszne

rozwiązanie umowy o pracę, to jednak wyrok Sądu Rejonowego nie mógł podlegać zmianie. Nie można pominąć bowiem wymogów procedury i okoliczności, iż powód był reprezentowany w niniejszym postępowaniu przez profesjonalnego pełnomocnika. Pełnomocnik ten zaś w pismach procesowych twierdził oraz dalej podtrzymuje stanowisko, iż jego pracodawcą jest pozwana T., pomimo tego roszczenie o odszkodowanie powód skierował przeciwko pozwanej L., której nie uważa za pracodawcę. Co więcej, pełnomocnik powoda powołując się na naruszenie szczegółowo wskazanych w apelacji przepisów, dalej w apelacji popiera swoje pierwotne roszczenia, które są nieprawidłowe.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ustalił, że doszło faktycznie do rozwiązania umowy o pracę z powodem 31 lipca 2015 r. Wszelkie twierdzenia skarżącego odnośnie braku poczynienia ustaleń w zakresie tego, kiedy, w jakiej formie i w jakich okolicznościach pozwana T. S.A. udzieliła pozwanej L. Sp. z o.o. umocowania do podejmowania w jej imieniu czynności z zakresu prawa pracy, jak również tego, czy przeprowadzone zostały konsultacje z działającymi w T.S.A, związkami zawodowymi, czy typując pracowników do zwolnienia przeprowadzono proces oceny pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi w T. S.A. zasadami dokonywania takiej oceny, czy pozwana L. Sp. z o.o. posiadała pisemne upoważnienie udzielone przez T. S.A. oraz, czy T. S.A. potwierdziła czynności dokonane wobec powoda, nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Rejonowy jednoznacznie i prawidłowo przyjął, że pozwany L. sp. z o.o. wprawdzie był w nieprawidłowy sposób umocowany do powyższego rozwiązania stosunku pracy, jednakże skutecznie dokonał w imieniu pozwanej T. S.A. rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że dla ustalenia ewentualnego ciągłego istnienia stosunku pracy konieczne jest badanie woli stron pozostawania w stosunku prawnym o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p., przy uwzględnieniu obiektywnych okoliczności związanych z naturą tego stosunku, pozwalających ocenić, czy strony rzeczywiście chcą w nim pozostawać. Stosunek pracy może zaś być rozwiązany na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 k.p.), czyli po dokonaniu wskazanych w nim czynności prawnych, jak również w tym porozumienia stron lub wypowiedzenia, które mogą być wyrażone w sposób dorozumiany (art. 60

k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zgodnie bowiem z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zasadę tę należy również odpowiednio stosować do relacji pracowniczych. W odniesieniu zatem do rozwiązania umowy o pracę wola stron może być wyrażona przez każde zachowanie ujawniające dostatecznie ich wolę. Znajduje to zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, dla której k.p. nie przewiduje formy pisemnej. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż do rozwiązania stosunku pracy może dojść również w sposób dorozumiany. Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne. Nie można również wykluczyć sytuacji, w której przez określone zachowanie dojdzie do wypowiedzenia umowy o pracę bądź jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Dopuszczalne jest zatem uznanie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę w sposób dorozumiany - wywody apelacji na tle naruszenia art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 8 k.p. oraz art. 23¹ k.p. i w zw. z art. 300 k.p. były zatem chybione.

Sąd Okręgowy podniósł, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone powodowi przez L. było ważne i wywoływało skutki prawne w postaci zakończenia stosunku pracy. Skuteczność wypowiedzenia zachowana była nawet w realiach zasadności zarzutów powoda w zakresie braku rzeczywistości przejęcia pracowników na mocy art. 23¹ k.p. pomiędzy pozwanymi T. S.A. i L. Sp. z o.o.

Zdaniem Sądu odwoławczego prawidłowe jest stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym nie doszło do przejęcia przez pozwaną L. Sp. z o.o. od T. S.A. w trybie art. 23¹ k.p. części zakładu pracy albowiem zawarta pomiędzy pozwaną T. S.A. i L. Sp. z o.o. umowa z 26 maja 2014 r. o świadczenie usług dziennikarskich, montażu telewizyjnego grafiki komputerowej i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników T. S.A. była pozorna i miała na celu obejście prawa w myśl art. 58 k.c. Pozwane spółki zawierając wyżej wskazaną umowę zmierzały jedynie do wywołania za pomocą stworzonej dokumentacji wrażenia, że doszło do przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę. Umowa zawarta pomiędzy pozwanymi nie stanowiła zatem o skutecznym przejęciu pracowników, w tym osoby powoda - miała charakter pozorny. To zaś skutkowało uznaniem, iż L. faktycznie nie

mogła mieć statusu pracodawcy powoda. Błędne zatem były odmienne wywody obu pozwanych spółek w tym względzie, zaś Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe rozważania w tym zakresie, które sąd odwoławczy podziela. Kwestia ta jednak nie miała znaczenia dla oceny wspomnianego wypowiedzenia.

Nie mogły zatem znaleźć zastosowania zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty skarżącego wskazujące na naruszenie art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 58 § 2 k.p. w zw. z art. 11 k.p. oraz 30 § 1 pkt. 2 k.p. i w zw. z art. 300 k.p., przez rzekomo błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że stosunek pracy łączący pozwaną T. S.A. z powodem ustał pomimo braku przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. Co więcej, bez znaczenia pozostawały również wywody powoda dotyczące działania spółki L. bez umocowania, w tym twierdzenia o działaniu powyższej spółki w oparciu o nieważne postanowienia umowne, czy czynności wyrażone jedynie w sposób konkludentny, co było zdaniem skarżącego nieuprawnione chociażby w realiach, iż powód działał w zaufaniu do pracodawcy nie wiedząc, że pracodawca wielokrotnie podejmował czynności ze świadomością pokrzywdzenia pracownika. Wywody pełnomocnika skarżącego w zakresie nieważności czynności prawnej w istocie były jednak niezrozumiałe i błędne, a więc zgłoszone zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., czy art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 58 § 1 k.c. i art. 300 k.p., oraz art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 300 k.p. również nie mogły zostać uznane za skuteczne.

Sąd odwoławczy podniósł, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę/warunków pracy jest tzw. oświadczeniem woli według przepisów Kodeksu cywilnego. Art. 300 k.p., przewiduje pomocnicze stosowanie przepisów k.c. w sprawach nieuregulowanych przepisami Kodeksu pracy pod warunkiem braku sprzeczności z zasadami prawa pracy. Nie ulega wątpliwości, iż oświadczenie powyższe winno być złożone przez osobę wskazaną w przepisach lub posiadającą odpowiednie upoważnienie. Do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę dochodzi zaś w przypadku błędów związanych z niewłaściwą reprezentacją pracodawcy przy składaniu oświadczeń woli (art. 45 § 1 k.p.). Przepisy kodeksu pracy w sposób szczegółowy określają wymogi, jakie powinno spełniać zarówno wypowiedzenie, jak i rozwiązanie bez wypowiedzenia (m.in. zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę

bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie), jednak niezachowanie tych wymogów nie będzie powodowało, że nie zostało skutecznie złożone oświadczenie woli. W prawie pracy nie istnieje konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę. Skutkuje to tym, że czynności prawne dotyczące rozwiązania umowy o pracę mogą być jedynie podważone w drodze odpowiedniego powództwa, w tym między innymi powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, czy o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Jeszcze raz zaakcentować trzeba, iż wypowiedzenie umowy o pracę - nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione - nie jest nieważne z mocy prawa. Analogicznie powyższe odnieść można do okoliczności niniejszej sprawy. Przy czym skuteczności rozwiązania umowy o pracę nie podważyła jednak okoliczność, iż zasadność znajdował zarzut powoda co do pozorności przejęcia pracowników na mocy art. 23¹ k.p. przez L., a więc pracodawcą faktycznym winna być zatem T. S.A. Rozwiązanie umowy o pracę przez L. zachowywało zatem swoją skuteczność wobec powoda. Przy czym, zasada skuteczności jednostronnych czynności pracodawcy rozwiązujących stosunek pracy odnosi się także do naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi - tym samym również bezskuteczne były zarzuty skarżącego co do braku ustalenia przez Sąd Rejonowy, czy doszło do przeprowadzenia konsultacji z działającymi w T. S.A. związkami zawodowymi, jak również zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 2 ust. 1 u.z.g. i art. 45 § 1 k.p. oraz art. 3¹ k.p.

Sąd Okręgowy przypomniał, że pozwana T. powierzyła spółce LeasingTeam obsługę kadrowo-płacową powoda i nie wyraziła sprzeciwu wobec żadnych czynności podejmowanych przez L. wobec powoda, w tym co do złożenia wypowiedzenia. Podmiot, który wypowiedział powodowi umowę o pracę, wykonał de facto zapisy umowy z 26 maja 2014 r., i uchwały nr [...] T., której celem była „restrukturyzacja zatrudnienia”, zmniejszenie liczby stosunków pracy do 220 i zachęcanie do przechodzenia byłych pracowników pozwanej T. na tzw. samozatrudnienie. Pozwana T. nie tylko swoim stanowiskiem procesowym w niniejszej sprawie, ale i treścią pisma E. G.(dyrektora kadr w T.) do powoda z 19 maja

2015 r., potwierdziła wypowiedzenie umowy o pracę powodowi dokonane w trybie art. 3¹ k.p. - przez pozwaną L.. Sąd odwoławczy podzieli wywodu sądu I instancji, iż fakty te dostatecznie świadczyły o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z wolą pracodawcy T.. Tym samym było ono, zgodne z konstrukcją przyjętą w art. 45 k.p., skuteczne, co oczywiście nie przesądzało o jego zgodności z prawem.

Wszelkie odmienne wywody strony skarżącej w powyższym względzie, Sąd odwoławczy uznał za nieprawidłowe. Wszelkie pozostałe zarzuty zgłoszone przez pełnomocnika skarżącego, tj. zarzut naruszenia art. 3¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 65 § 2 k.c. oraz art. 58 § 2 k.c. i art. 104 k.c., czy art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 300 k.p. również nie mogły się ostać.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, że po stronie pozwanej L. nie istniała legitymacja bierna w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż spółka ta nie posiada i nie posiadała przymiotu pracodawcy w odniesieniu do powoda - w rozumieniu art. 3 k.p.

Podsumowując Sąd Okręgowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę, niezależnie od tego, czy jest ono zgodne z prawem, czy wadliwe, zachowuje swoją skuteczność. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było wadliwe - Sąd Rejonowy wadliwość tę przesądził i w uzasadnieniu do skarżonego wyroku kwestia ta jest w sposób jasny podniesiona. Sąd Rejonowy zaś nie stwierdził, iż roszczenie było niezasadne, gdyż rozwiązanie stosunku pracy było prawidłowe. Wadliwość ta niewątpliwie została stwierdzona przez ten sąd, zaś sąd I instancji wyraźnie wskazał, iż strona powoda w sposób błędny sformułowała swoje roszczenia. Sąd odwoławczy potwierdza zaś to, iż analogiczna sytuacja błędnego sformułowania zarzutów miała również miejsce w apelacji. W konsekwencji brak było podstaw co do tego aby w jakikolwiek sposób uzyskać możliwość do orzeczenia na rzecz powoda o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę od T. S.A., nawet jeżeli ewentualne przesłanki ku temu istniały. Finalnie bowiem wykazana została pozorność umowy pomiędzy pozwanymi, jak również to, iż do przejścia pracowników faktycznie nie doszło - okoliczność ta w istocie stanowiła o tym, iż roszczenia powoda mogłyby zostać uwzględnione, jednakże błędy proceduralne popełnione przez pełnomocnika skarżącego skutkowały wyłącznie

uznaniem, iż wyrok Sądu Rejonowego był prawidłowy. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika strony powodowej brak jest zaś możliwości do formułowania z urzędu przez sąd odwoławczy roszczeń za powoda, zwłaszcza w sytuacji, gdy jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego skargę kasacyjną wniósł powód D. K.. Zaskarżając wyrok w części tj. w pkt 1 wniósł o jego uchylenie w pkt 1 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. Na wypadek uznania, że w świetle przytoczonej w uzasadnieniu skargi kasacyjnej argumentacji jest to zasadne wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 1 i jego zmianę przez uwzględnienie apelacji powoda i zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania przed sądem I instancji oraz zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jako podstawy kasacyjne powód wskazał naruszenie prawa materialnego tj. art. 3¹ § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ k.p. i art. 30 § 1 pkt 2 k.p. przez ich nieprawidłową wykładnię i błędne zastosowanie w ten sposób, że sądy nie rozważyły treści art. 3¹ k.p. w zakresie pojęcia „osoba działająca za pracodawcę” wówczas, gdy nie doszło do skutecznego przejęcia części zakładu pracy w trybie określonym w art. 23¹ k.p. a działający w charakterze przejmującego pracowników podmiot dokonywał we własnym imieniu jednostronnych czynności prawnych, w szczególności złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy pomimo, że nie stał się stroną umowy o pracę zawartej z pracownikiem a nadto pomimo, że nie posiadał, nawet w sposób dorozumiany, umocowania do dokonywania tej czynności, a w konsekwencji czynności podejmowane przez ten podmiot należało uznać za niewywołujące skutku prawnego gdy tymczasem Sąd Okręgowy uznał, że są one skuteczne i ważne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Niezasadny jest zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego tj. art. 3¹ § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ k.p. i art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Zgodnie z treścią art. 3¹ § 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. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że ma on zastosowanie do wszelkich czynności z zakresu prawa pracy - materialnoprawnych i proceduralnych, dokonywanych przez pracodawcę wobec pracownika, organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych. Odnosi się on zatem do oświadczeń woli, oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych. Osobą lub organem zarządzającymi jest podmiot wskazany w przepisach dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej. Osobą wyznaczoną jest natomiast podmiot, którego upoważnienie do działania ma charakter zależny, a zatem któremu powyższe uprawnienie przysługuje w drodze uzyskania upoważnienia od pracodawcy. Dokonując interpretacji pojęcia "inna wyznaczona osoba", należy przyjąć, że konstrukcja ta ma charakter generalny (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015), w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę (osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą) i wyrażenie na to zgody przez tę osobę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, LEX nr 188100). Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy, w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, LEX nr 55412). Forma złożenia tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej jednostce organizacyjnej. W każdym razie oświadczenie powinno być złożone w

sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do zarządzającego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., LEX nr 2647566).

W kontekście powyższego należy zauważyć, że według ustaleń sądów I i II instancji, w dniu 26 maja 2014 r. między L. spółką z o.o. z siedzibą w W. a T. S.A. z siedzibą w W. została podpisana umowa o oświadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejściem pracowników i współpracowników T. S.A. W rezultacie od 1 lipca 2014 r. L. spółka z o.o. miała stać się nowym pracodawcą dla pracowników realizujących wydzielone funkcje wykonawcze w zakresie zadań: dziennikarskich, montażu, charakteryzacji i grafiki komputerowej, którzy do tej pory realizowali zadania na rzecz 22 jednostek organizacyjnych T. S.A. Przejściu do nowego pracodawcy podlegało 411 pracowników. Sądy uznały, że zebrany w sprawie materiał dowodowy i dokonane na jego podstawie ustalenia uzasadniały twierdzenie, że mimo formalnie zawartej umowy między T. S.A. a L. spółką z o.o., w istocie nie doszło do przejęcia części zakładu pracy. Podkreśliły, że przejmujący nie przejął zasadniczej części personelu odpowiadającego za realizację zadań dziennikarskich, montażu, grafiki komputerowej i charakteryzacji. Przejęta część personelu nie tworzyła samodzielnej jednostki organizacyjnej, która pozwoliłaby L. spółce z o.o., na ich wykorzystanie w celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności (tj. produkcji treści na potrzeby emisji programów telewizyjnych). Uzasadniało to stwierdzenie, że nie doszło do przejęcia przez L. spółkę z o.o., części zakładu pracy T. S.A. Przejęcie przez L. spółkę z o.o., samych zadań i wykonujących je pracowników, bez przejęcia kadry kierowniczej dokonującej weryfikacji prawidłowości wykonywania zadań, zostało ocenione jako nieskuteczne przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Kierując się takimi przesłankami, Sąd odwoławczy uznał, że dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika w kontekście art. 23¹ k.p. zostało prawidłowo uznane za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w art. 58 § 1 k.c., a tym samym nieważne. Sądy obu instancji przyjęły, że przejęcie przez L. spółkę z o.o. samych pracowników, bez

przejęcia zadań i substancji majątkowej (pomieszczeń, sprzętu i oprogramowania oraz technologii), musi być w tych okolicznościach co do zasady ocenione jako "pozorny outsourcing pracowniczy", odpowiadający istocie outsourcingu płacowo-kadrowego, tworzonego na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. Wychodząc z takiego założenia Sądy *meriti* zasadnie przyjęły, że ubezpieczony D. K. pozostawał tylko formalnie zatrudniony przez L. spółkę z o.o., a w rzeczywistości przez T. S.A., lecz L. spółka z o.o. pełniła wobec niego rolę podmiotu upoważnionego przez T. również w zakresie zakończenia stosunku pracy. Złożone zatem powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę należało uznać za dokonane przez T. S.A. działającą za pośrednictwem L. spółki z o.o. jako wykonującą wobec pracowników objętych umową z dnia 26 maja 2014 roku czynności z zakresu prawa pracy.

W tym miejscu należy jeszcze raz podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy podmiot, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy. Z faktu, że niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje nieważności wypowiedzenia umowy o pracę nie wynika bowiem, że taka czynność uznawana jest w judykaturze za zgodną z prawem. Wręcz przeciwnie, przyjmuje się, że w takiej sytuacji wypowiedzenie dokonane zostaje z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego z tej przyczyny sąd, na żądanie pracownika, może orzec o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 2009 r., LEX nr 559939). Za utrwalony w judykaturze należy uznać pogląd, że wzruszenie skutków prawnych wadliwego rozwiązania umowy o pracę jest możliwe wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy nie powoduje nieważności tej czynności, ale w takim wypadku sąd na żądanie pracownika może orzec o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu. Nie ma przy tym istotnego znaczenia, czy "wadliwość podmiotowa" wypowiedzenia lub rozwiązania umowy są naruszeniem "przepisów o rozwiązywaniu umów" w rozumieniu art. 45 lub art. 52 k.p. w ścisłym znaczeniu tego określenia. Bez względu

bowiem na poprawność takiej kwalifikacji są one wadliwościami rozwiązania stosunku pracy i zastosowanie sankcji nieważności przewidzianej w Kodeksie cywilnym byłoby sprzeczne z zasadą wzruszalności skutków wadliwego rozwiązania umowy tylko na żądanie pracownika, wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu pracy z roszczeniami określonymi w art. 45 lub art. 52 k.p. W konsekwencji stosowanie sankcji nieważności w takich przypadkach naruszałoby wskazaną powyżej zasadę prawa pracy. Z tego względu, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego mogą być stosowane w przypadkach niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikającej z nieprawidłowej reprezentacji pracodawcy jedynie odpowiednio, tzn. z wyłączeniem sankcji nieważności.

Rozpoznawana skarga kasacyjna została oparta wyłącznie na zarzutach obrazy prawa materialnego, co oznacza, że Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Z ustaleń tych wynika, że T. S.A. powierzyła spółce L. sp. z o.o. obsługę kadrowo-płacową powoda i nie wyraziła sprzeciwu wobec czynności podejmowanych przez tę spółkę wobec powoda. Doszło zatem faktycznie do rozwiązania umowy o pracę z powodem z dniem 31 lipca 2015 r. Sądy obu instancji ustaliły, że pozwany L. sp. z o.o. wprawdzie był w nieprawidłowy sposób umocowany do rozwiązania stosunku pracy z powodem, jednakże skutecznie dokonał w imieniu pozwanej T. S.A. rozwiązania stosunku pracy. Należy mieć bowiem na uwadze, że w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy, a wyznaczenie podmiotu do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. W doktrynie i orzecznictwie przeważa pogląd, zgodnie z którym wadliwość reprezentacji pracodawcy podczas czynności z zakresu prawa pracy nie prowadzi do stwierdzenia jej bezwzględnej nieważności. Kwestia ta nie ma związku z zagadnieniami prawnymi przedstawionymi przez skarżącego, ma natomiast związek z ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Zdaniem Sądu Najwyższego, zawarta w skardze kasacyjnej argumentacja, stanowi w istocie próbę podważenia przeprowadzonej przez Sady obu instancji oceny materiału dowodowego oraz dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym

wykładnia przepisów prawa materialnego (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone przez skarżącego w tym zakresie argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi, a to jest wykluczone na etapie postępowania kasacyjnego.

Z podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

[SOP]

[ł.n]