



Sygn. akt I PSKP 51/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko A.

w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 27 kwietnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w G.

z dnia 3 października 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddała skargę kasacyjną,

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła o zasądzenie od pozwanej A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. kwoty 27.360 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 24 października 2018 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 3 października 2019 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 27.360 zł z ustawowymi odsetkami od 6 lutego 2018 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz orzekł o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce z siedzibą w W., tj. podmiocie, z którym w dniu 1 czerwca 2012 r. zawarła w formie pisemnej umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monitora badań klinicznych. Pisemnym oświadczeniem woli z 25 sierpnia 2016 r. - doręczonym powódce w dniu 1 września 2016 r. – A. Sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w W/ rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem skróconego 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację Oddziału, dołączając równocześnie odpis uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej nr 3/2016 z dnia 24 sierpnia 2016 r. o likwidacji Oddziału Spółki w W., nr KRS: (...), a jako datę likwidacji wskazano dzień 1 listopada 2016 r.

Pozwana na dzień 15 stycznia 2018 r. była wpisana do Rejestru Handlowego pod nr (...). Jak wynika z informacji z 13 stycznia 2017 r. - odpowiadającej odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców pobranej na podstawie art. 4 ust. 4aa ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 roku o Krajowym Rejestrze Sadowym (Dz.U. z 2007 r. Nr 168, poz. 1186, ze zm.) - z pozwanej wyodrębniono - jako oddział zagranicznego przedsiębiorcy – A. Sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w W.

przy ulicy M., rejestrując go w KRS w dniu 19 kwietnia 2005 r. pod nr KRS: (...) (Regon: (...)). Z informacji tej wynika również, że w okresie od 2006 r. do 2015 r. Oddział w Polsce regularnie składał roczne sprawozdania finansowe oraz uchwały lub postanowienia o ich zatwierdzeniu.

W skład organu uprawnionego do reprezentowania pozwanej wchodził na dzień 13 stycznia 2017 r. N. M. oraz M. J. (każdy uprawniony do samodzielnej reprezentacji). Osobą reprezentującą zagranicznego przedsiębiorcę w Oddziale pozwanej w Polsce był M. J.

Oddział pozwanej w Polsce zatrudniał - poza powódką - również innych pracowników, z którymi zawarł umowy o pracę, tj. M. K. (30 kwietnia 2013 r.) oraz M. S. (1 maja 2013 r.). Oświadczeniami z dnia 24 sierpnia 2016 r. Oddział pozwanej w Polsce wypowiedział J. K. umowę o pracę zawartą w dniu 1 sierpnia 2015 r. oraz wypowiedział M. T. umowę o pracę zawartą w dniu 1 maja 2012 r., wskazując w obydwu przypadkach na likwidację Oddziału jako przyczynę wypowiedzenia.

Oddział pozwanej w Polsce zawarł w dniu 14 marca 2011 r. umowę najmu lokalu nr (...), której przedmiotem był lokal przy ul. M. w W., w którym mieściła się siedziba Oddziału Spółki. W dniu 21 grudnia 2012 r. zawarł ramową umowę leasingu oraz usług dodatkowych z B. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. W dniu 13 marca 2013 r. zawarł z U. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Na mocy porozumienia z dnia 25 października 2016 r. Oddział pozwanej w Polsce rozwiązał umowę wynajmu pokoju zawartą z Instytutem M. z siedzibą w W.

W ramach korespondencji mailowej, prowadzonej przez powódkę w okresie jej zatrudnienia przez Oddział, powódka przedstawiała się jako „C., A., A. Sp. z o.o. Oddział w Polsce”.

W okresie zatrudnienia przez Oddział pozwanej w Polsce powódka nie kwestionowała, że podmiot ten jest jej pracodawcą. Oddział ten prowadził listę płac powódki i był posiadaczem rachunku prowadzonego w banku C. z siedzibą w W., z którego w dniu 3 października 2016 r. wykonał na rzecz powódki przelew na kwotę 19.225,13 zł, wskazując w jego tytule: „Wynagrodzenie 09.2016”.

Nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej, uchwałą nr (...) z 24 sierpnia 2016 r., podjęło decyzję o likwidacji Oddziału Spółki w Polsce, a jako datę likwidacji spółki wskazano dzień 1 listopada 2016 r. Oddział pozwanej w Polsce został wykreślony z KRS na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego w W. XIII Wydział Gospodarczy KRS z 31 stycznia 2017r., które uprawomocniło się w dniu 28 lutego 2017 r.

Rozstrzygając kwestię legitymacji biernej pozwanej, Sąd Okręgowy wskazał, że pozwana, będąca zagraniczną spółką prawa handlowego z siedzibą na terenie Unii Europejskiej, prowadziła na terenie Polski działalność przez swój oddział. Oddział taki stanowi przedłużenie zakładu macierzystego, podlega wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego jako oddział zagranicznego przedsiębiorcy i nie posiada zdolności prawnej, a co za tym idzie zdolności sądowej. Przedsiębiorca zagraniczny tworzący oddział może podejmować i prowadzić w jego ramach działalność gospodarczą wyłącznie w takim zakresie, w jakim prowadzi ją na terytorium własnego państwa. Zgodnie z art. 5 pkt 4 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1829 ze zm.), oddziałem jest wyodrębniona i samodzielna organizacyjnie część działalności gospodarczej, wykonywana przez przedsiębiorcę poza jego siedzibą lub głównym miejscem działalności.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy przyjął, że skoro oddziałowi nie przyznano odrębnej podmiotowości prawnej, to stanowi on część przedsiębiorcy zagranicznego, który, aby prawidłowo funkcjonować, powinien posiadać indywidualną strukturę organizacyjno-techniczną (określony wyodrębniony majątek), osobową (kadra pracownicza) oraz finansową (dysponowanie przekazanymi środkami, prowadzenie ksiąg rachunkowych, sporządzanie sprawozdań finansowych). Niezależnie jednak od zakresu przyznanej mu swobody, oddział nie prowadzi działalności gospodarczej na własny rachunek i we własnym imieniu, zawsze beneficjentem końcowym jego działań będzie przedsiębiorca zagraniczny.

Sąd Okręgowy wywiódł dalej, że oddział przedsiębiorcy zagranicznego może być - na podstawie art. 3 k.p. - na terenie Polski pracodawcą, jeśli nie tylko będzie miał wystarczającą odrębność majątkową i organizacyjną, a także gdy zostanie upoważniony do zatrudniania pracowników oraz rozwiązywania z nimi umów o

pracę. Takie wyodrębnienie finansowe nie oznacza, że oddział przedsiębiorcy zagranicznego odpowiada majątkowo za zobowiązania wobec pracowników, bowiem ma ono jedynie charakter wewnątrzorganizacyjny i w rezultacie odpowiedzialność za te zobowiązania ponosi spółka macierzysta. Z tych przyczyn, zdaniem Sądu Okręgowego, ustalona przez Sąd Rejonowy okoliczność, że Oddział pozwanej zawierał w Polsce umowy najmu, leasingu itp., składał sprawozdania finansowe, nie czyniła Oddziału samodzielnym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Sąd Okręgowy zauważył, że konieczne dla przyznania oddziałowi przedsiębiorcy zagranicznego statusu pracodawcy jest prawo samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników. Oddział przedsiębiorcy zagranicznego będzie pracodawcą wtedy, gdy przedsiębiorca umocuje oddział do samodzielnego nabywania praw i zaciągania zobowiązań w obszarze prawa pracy. Umocowanie to musi wynikać ze statutu lub innego aktu regulującego organizację i sposób funkcjonowania przedsiębiorcy zagranicznego. Należy go udzielić oddziałowi jako jednostce organizacyjnej, nie zaś osobie upoważnionej w oddziale do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego (art. 87 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej). Nie można uznać za zakład pracy jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia udzielonego przez kierownictwo przedsiębiorstwa macierzystego. W konsekwencji, o tym kto będzie pracodawcą - spółka macierzysta czy jej oddział - decyduje wola spółki, która musi wynikać z wewnętrznych aktów prawnych: uchwał lub regulaminów. Jeżeli taka regulacja istnieje, to oddział uzyskuje podmiotowość pracodawczą, stając się odrębnym, niezależnym i samodzielnym pracodawcą.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że pozwana nie wykazała, że jej Oddział w Polsce był samodzielnym pracodawcą a to na niej spoczywał ciężar dowodowy w tym zakresie - art. 6 k.c. Nie przedstawiono żadnych dokumentów na tę okoliczność w postaci uchwał czy regulaminów a umowa o pracę powódki została zawarta przez członka zarządu i współwłaściciela pozwanej M. J. (umocowanego do samodzielnej reprezentacji pozwanej), który równocześnie był osobą reprezentującą oddział zagraniczny w Polsce.

Sąd Okręgowy wskazał, że po myśli z art. 186⁸ § 1 i 2 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez

pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. W przypadku tym rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego, podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki, tj. likwidacja Oddziału w Polsce nie jest ani uzasadniona, ani prawdziwa, bowiem nie nastąpiła likwidacja pracodawcy w rozumieniu przywołanego przepisu. Uchwała nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników pozwanej z 24 sierpnia 2016 r. zawiera jedynie postanowienie o likwidacji Oddziału Spółki na terenie Polski, przy czym pozwana nadal funkcjonuje w rozumieniu przepisów prawa polskiego, a sama czynność nie jest tożsama z likwidacją, o której mowa w art. 41¹ k.p. Pozwana (mimo zamknięcia Oddziału na terenie Polski) może w każdej chwili powrócić w sferę bytu, zatrudnić pracowników i dalej prowadzić działalność w Polsce. Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników.

Sąd Okręgowy zauważył również, że, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, wykreślenie Oddziału pozwanej z Krajowego Rejestru Sądowego nie nastąpiło wskutek czynności likwidacyjnych. Nie zostało wszczęte formalne postępowanie likwidacyjne Oddziału w postaci zgłoszenia do sądu rejestrowego otwarcia likwidacji, imion i nazwisk likwidatorów, sposobu reprezentacji w trakcie likwidacji. Jak wynika z wpisów w KRS, doszło jedynie do wykreślenia wszystkich wpisów z dniem 31 stycznia 2017 r.

W rezultacie Sąd Okręgowy przyjął, że podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki jest nieprawdziwa, przez co wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, co skutkuje prawem do odszkodowania (art. 45 k.p.).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj:

a) art. 3 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że oddział zagranicznego przedsiębiorcy spełnia przesłankę „zatrudniania pracowników”, a tym samym posiada status pracodawcy, wyłącznie w przypadku formalnego umocowania takiego oddziału przez podmiot zagraniczny do nabywania praw i zaciągania zobowiązań w obszarze prawa pracy w statucie lub innym wewnętrznym akcie prawnym, a w konsekwencji uznanie, że pracodawcą powódki była pozwana i to ona posiada legitymację procesową bierną w niniejszej sprawie, nie zaś Oddział pozwanej w Polsce, podczas gdy: (-) umowa o pracę została zawarta pomiędzy Oddziałem pozwanej w Polsce a powódką; (-) wynagrodzenie za pracę wypłacane było powódce przez Oddział pozwanej w Polsce; (-) Oddział pozwanej w Polsce zatrudniał - poza powódką - również innych pracowników; (-) to Oddział pozwanej w Polsce prowadził listę płac powódki oraz innych pracowników i był posiadaczem rachunku bankowego, z którego wypłacane było wynagrodzenie za pracę na rzecz pracowników Oddziału pozwanej, w tym powódki; (-) Oddział pozwanej posiadał własny, odrębny od pozwanej, regulamin pracy i regulamin wynagradzania, z którym powódka się zapoznała i do którego przestrzegania się zobowiązała, co wprost wynika z zebranego materiału dowodowego, w tym z treści umowy o pracę; (-) przez cały okres zatrudnienia polecenia z zakresu zadań służbowych wydawane były powódce przez osobę uprawnioną do reprezentowania Oddziału pozwanej w Polsce; (-) czynności z zakresu prawa pracy przez cały okres zatrudnienia powódki były faktycznie wykonywane przez Oddział pozwanej w Polsce, co wynika wprost ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego; (-) w okresie zatrudnienia przez Oddział pozwanej powódka nigdy nie kwestionowała, że podmiot ten jest jej pracodawcą przedstawiając się w ramach świadczenia pracy jako „C., A., A. Sp. z o. o. Oddział w Polsce”; (-) to Oddział pozwanej wypowiedział powódce oraz pozostałym pracownikom umowy o pracę; (-) Oddział pozwanej w Polsce cechowało wyodrębnienie organizacyjne i finansowe; (-) Oddział pozwanej funkcjonował w obrocie prawnym przez znaczny okres czasu, zawierając umowy z dostawcami usług oraz wynajmując lokal będący siedzibą Oddziału;

b) art. 41¹ k.p. w związku z art. 186⁸ § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię

oraz jego niezastosowanie polegające na przyjęciu, że nie doszło do likwidacji Oddziału pozwanej w Polsce w rozumieniu tego przepisu a tym samym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzasadniona ani prawdziwa i nie zaistniały okoliczności wyłączające ochronę powódki przed wypowiedzeniem umowy o pracę, podczas gdy Oddział pozwanej będący pracodawcą powódki zakończył prowadzoną działalność, rozwiązał wszystkie łączące go z pracownikami umowy o pracę oraz został wykreślony z Krajowego Rejestru Sądowego na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego w W., XIII Wydział Gospodarczy KRS, z dnia 31 stycznia 2017 r., a tym samym uległ likwidacji w rozumieniu tego przepisu;

c) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest uzasadniona i prawdziwa a wypowiedzenie nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;

d) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że pozwana nie wykazała, że jej Oddział w Polsce był samodzielnym pracodawcą, a to na niej spoczywał ciężar dowodowy, podczas gdy z całokształtu zebranego materiału dowodowego zaoferowanego przez obie strony procesu wynika, że to Oddział pozwanej był pracodawcą powódki, a konsekwencje wynikające z treści art. 6 k.c. ponosi strona procesu, na której spoczywał ciężar dowodowy, dopiero w przypadku braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom;

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 231 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., polegające na niezastosowaniu przez Sąd drugiej instancji domniemania faktycznego, co skutkowało błędnym uznaniem, że Oddział pozwanej w Polsce nie posiadał podmiotowości pracodawczej i nie mógł być niezależnym i samodzielnym pracodawcą, gdyż brak jest w aktach sprawy wewnętrznego aktu prawnego, z którego wynikałoby jego umocowanie do samodzielnego zatrudniania pracowników, podczas gdy z całego zebranego materiału dowodowego oraz z pozostałych, ustalonych przez Sąd instancji faktów jednoznacznie wynika, że Oddział pozwanej posiadał uprawnienie

do zatrudniania pracowników, co w konsekwencji miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy;

b) art. 232 k.p.c. w związku z art. 472 k.p.c. w związku z art. 3 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., polegające na braku dopuszczenia z urzędu przez Sąd drugiej instancji dowodu ze statutu pozwanej lub innego dokumentu stanowiącego wewnętrzny akt prawny pozwanej, z którego wynikać będzie fakt umocowania Oddziału do samodzielnego zatrudniania pracowników, jak również braku wezwania pozwanej do przedłożenia tych dokumentów, podczas gdy sąd pracy w sposób szczególny powinien aktywnie działać na rzecz realizacji zasady prawdy materialnej, co w konsekwencji miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G., przy pozostawieniu temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie i zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W procesie cywilnym zdolność sądowa ogólnie przysługuje osobom fizycznym i osobom prawnym (art. 64 § 1 k.p.c.) oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 64 § 1¹ k.p.c.). Na gruncie prawa polskiego oddziały przedsiębiorców (w tym zagranicznych) nie są osobami prawnymi, ale z mocy art. 460 § 1 *in principio* k.p.c., zgodnie z którym zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej w związku z art. 3 *in principio* k.p. (w myśl którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej), oddziały - w tym oddziały przedsiębiorcy zagranicznego - mogą mieć status pracodawcy (wewnętrznego) i w związku z tym być stroną w postępowaniu z zakresu prawa pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK

231/17 (OSNP 2019 nr 9, poz. 109) oraz z dnia 2 września 2020 r., I PK 39/19 (OSNP 2021 nr 10, poz. 108), w świetle art. 3 k.p. pracodawcą może zostać: 1) osoba prawna; 2) samodzielna jednostka organizacyjna, niemająca osobowości prawnej i niestanowiąca ogniwa osoby prawnej jak spółka jawna i komandytowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r. I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206); 3) wyodrębnione części składowe tych osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi.

Jeśli chodzi o podmioty wymienione w punkcie 3 (ponieważ do nich należy zaliczyć oddział przedsiębiorcy zagranicznego), to Sąd Najwyższy podkreślił, że uznanie ich za pracodawcę wymaga spełnienia określonych warunków (atrybutów) pracodawcy. Podkreślił, że wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest istotnym argumentem za przyjęciem podmiotowości danej jednostki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 299). Nie można jednak wykluczyć, że w pewnych wyjątkowych sytuacjach, realizacja wynagrodzenia może nastąpić przez inny podmiot (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 409; z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Stan ten jednak nie może być trwały. Wynika to z tego, że to pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Konstrukcja ta wyklucza nadawanie statusu pracodawcy osobie, która nie realizuje podstawowego świadczenia względem pracownika.

W przywołanych wyrokach zauważono, że niezależnie od aspektu wynagrodzeniowego, Sąd Najwyższy w swoich wypowiedziach silnie akcentuje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej mającej spełniać rolę pracodawcy. Dlatego jednostka wchodząca w skład szerszej struktury będzie pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 225). Ugruntowany jest również pogląd, że jednostka organizacyjna może być postrzegana na dwa sposoby. Po pierwsze, jako podmiot

stosunków pracy, a po drugie, w znaczeniu techniczno-organizacyjnym - jako placówka zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256). Zależność ta została zreferowana na przykładzie dotyczącym osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli przedsiębiorca będący osobą fizyczną prowadzi przedsiębiorstwo tylko w ujęciu przedmiotowym, to on (przedsiębiorca) jest pracodawcą, nie zaś jego przedsiębiorstwo. Jeżeli jednak przedsiębiorca tworzy na podstawie obowiązujących przepisów jednostkę organizacyjną, która jest prawnie, organizacyjnie, finansowo i majątkowo wyodrębniona, a ponadto ma zdolność zatrudniania pracowników i ma swoje kierownictwo (odrębne od przedsiębiorcy-właściciela), to wówczas ta jednostka organizacyjna jest pracodawcą, a nie sam przedsiębiorca (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 297; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 10; z dnia 29 października 2014 r., I PK 64/14, LEX nr 1663145). Powyższe zapatrywanie należy odnieść również do osób prawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186).

Wreszcie Sąd Najwyższy (w wyrokach I PK 231/17 i I PK 39/19), na podstawie analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego, dostrzegł, że samo wyodrębnienie organizacyjne i finansowe jednostki nie jest wystarczające dla uznania go za odrębnego pracodawcę. Niezbędne jest bowiem nadanie mu w statucie zdolności do zatrudniania pracowników. Oznacza to, że kierownik takiej jednostki powinien mieć uprawnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 224 i z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPIUS 2000 nr 21, poz. 787).

W konkluzji Sąd Najwyższy w przywołanych wyżej wyrokach stwierdził, że według wzorca weryfikującego podmiotowość pracodawcy, po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 154; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980), i po trzecie, jej

wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183). Sąd Najwyższy podkreślił, że powinno to nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Postanowienia te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979 nr 7-8, poz. 125 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 49 oraz Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, s. 120).

W wątku odrębności majątkowej Sąd Najwyższy podkreślił, że chodzi w niej o autonomię finansową, w której środki mogą pochodzić w całości od osoby prawnej, jednak w zakresie gospodarowania nimi jednostka powinna mieć samodzielność (przynajmniej w granicach umożliwiających bieżące funkcjonowanie). Natomiast ogólnie co do wyodrębnienia organizacyjnego – w aspekcie zdolności do zatrudniania pracowników i autonomii finansowej – Sąd Najwyższy stwierdził, że muszą one mieć charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Innymi słowy, nie chodzi tylko o formalne uzewnętrznienie cech typowych pracodawcy, lecz o faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot. Oznacza to konieczność weryfikacji w każdych warunkach, czy doszło do formalnego utworzenia pracodawcy (pracodawcy wewnętrznego), który w ten sposób uzyskał legitymację bierną w procesie, a także o zweryfikowanie, czy wyodrębniona w ten sposób struktura faktycznie realizuje obowiązki pracodawcy. Wymienione czynniki (kryteria weryfikujące podmiotowość pracodawcy) powinny wystąpić kumulatywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 155).

Definicję „przedsiębiorcy zagranicznego” zawierał art. 5 pkt 3 nieobowiązującej już od 30 kwietnia 2018 r. ustawy o swobodzie działalności

gospodarczej (ustawy adekwatnej do okresu, którego spór dotyczy), uchylonej z mocy art. 192 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej (Dz.U. z 2018 r., poz. 650 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem, przedsiębiorcą zagranicznym jest osoba zagraniczną wykonująca działalność gospodarczą za granicą oraz obywatel polski wykonujący działalność gospodarczą za granicą. Z kolei w myśl art. 5 pkt 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, który zawiera definicję legalną „osoby zagranicznej”; jest nią: 1) osoba fizyczna nieposiadająca obywatelstwa polskiego; 2) osoba prawna z siedzibą za granicą; 3) jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną posiadająca zdolność prawną, z siedzibą za granicą. Podstawą prawną funkcjonowania oddziałów przedsiębiorców zagranicznych w prawie polskim był (we wskazanym okresie) rozdział 6 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (art. 85–102a).

Oddziały przedsiębiorców zagranicznych posiadają wszelkie cechy przynależne oddziałom przedsiębiorców w ogóle. Według art. 5 pkt 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, oddziałem jest wyodrębniona i samodzielna organizacyjnie część działalności gospodarczej wykonywana przez przedsiębiorcę poza siedzibą przedsiębiorcy lub głównym miejscem wykonywania działalności. Z przywołanej definicji legalnej wynika: 1) wymaganie przestrzennego wyodrębnienia od zakładu głównego; 2) trwałość ośrodka; 3) brak własnej podmiotowości prawnej (oddział jako „część działalności gospodarczej przedsiębiorcy”); 4) samodzielność organizacyjna oddziału; 5) przedmiot i zakres działalności oddziału równy lub węższy niż przedmiot i zakres działalności całego przedsiębiorcy; 6) posiadanie kierownictwa (w przypadku oddziałów zagranicznych przedsiębiorców wyprowadzane pośrednio z art. 87 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – nakazującego ustanowienie osoby upoważnionej do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w oddziale). W konkluzji, generalnie za oddział przedsiębiorcy (także zagranicznego) należy uznać jednostkę organizacyjną, która łączy w sobie elementy samodzielności z zasadniczą zależnością od ośrodka głównego przedsiębiorcy tworzącego oddział. Oddział jest wyodrębniony od ośrodka głównego jedynie na płaszczyźnie organizacyjnej, służąc przedsiębiorcy do prowadzenia działalności gospodarczej poza tymże ośrodkiem, bez potrzeby

tworzenia prawnie wyodrębnionej, nowej osoby prawa cywilnego (zob. Mateusz Pilich, Zdolność sądowa oddziału przedsiębiorcy zagranicznego na tle prawnoporównawczym, Prawo w działaniu. Sprawy cywilne 2017 r. nr 31, s. 9-10).

Jak zatem wynika z powyższych przepisów, dają one podstawę do wyodrębnienia organizacyjnego oddziału od macierzystego przedsiębiorcy zagranicznego, nadal jednak stopień tego wyodrębnienia, od którego zależy podmiotowość pracodawcy, pozostaje w gestii przedsiębiorcy zagranicznego, który swoją wolę w tym zakresie uzewnętrznia w akcie regulującym jego ustrój lub ustrój oddziału. W szczególności powołane przepisy w żaden sposób nie regulują kwestii zatrudniania pracowników w oddziale przedsiębiorcy zagranicznego, co ma istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia czy oddział jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

W związku z powyższym nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 3 k.p., oparty na tezie, że nie jest konieczne formalne umocowania oddziału przedsiębiorcy zagranicznego przez podmiot zagraniczny do nabywania praw i zaciągania zobowiązań w obszarze prawa pracy w statucie lub innym wewnętrznym akcie prawnym. Konieczność sformalizowania uprawnienia do zatrudniania pracowników wyklucza przedstawianą przez skarżącego tezę, że wola przedsiębiorcy zagranicznego w tym zakresie może być uzewnętrzniona w każdy sposób dostatecznie ją ujawniający, tzn. przez wpisanie w umowie o pracę oddziału jako pracodawcy, wypłacanie wynagrodzenia przez oddział na podstawie prowadzonej (przez oddział) listy płac - z prowadzonego dla oddziału rachunku bankowego, posiadanie odrębnego (dla oddziału) regulaminu wynagradzania, wydawanie poleceń służbowych przez osobę uprawnioną do reprezentowania oddziału, przedstawianie się (pracownika) jako pracownika oddziału. Okoliczności te mogą jedynie dopełniać sformalizowane uprawnienia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, upewniając co do tego, że nie mają one charakteru blankietowego. Innymi słowy, okoliczności tego rodzaju, jeśli wynikają z uprawnień płynących z aktów ustrojowych, a nie wyłącznie ze stosowanej praktyki służącej przedsiębiorcy do prowadzenia działalności gospodarczej, potwierdzają status pracodawcy.

Tym samym nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., bowiem okoliczności podnoszone przez skarżącą (opisane

w zarzucie naruszenia art. 3 k.p.) nie stanowią wystarczającej przesłanki do stwierdzenia, że Oddział pozwanej w Polsce był samodzielnym pracodawcą. Zasadnie zatem Sąd drugiej instancji – wobec nieprzedłożenia dokumentu ustrojowego, potwierdzającego uprawnienie Oddziału do zatrudniania pracowników obarczył pozwaną konsekwencjami wynikającymi z treści art. 6 k.c.

Z zarzutem naruszenia art. 3 kp. powiązane są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Skarżąca uważa, że na podstawie okoliczności przez nią przytoczonych w zarzucie naruszenia prawa materialnego należy sformułować domniemanie faktyczne, że Oddział pozwanej w Polsce był samodzielnym pracodawcą. Należy zatem zauważyć, że domniemania faktyczne służą ustaleniu faktów. Zatem zastosowania art. 231 k.p.c. należy do domeny ustalania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i dlatego w zasadzie nie może stanowić zarzutu kasacyjnego. Wyjątek dotyczy sytuacji, w której sąd *meriti* odrzucił możliwość dokonywania ustaleń faktycznych w inny sposób niż tylko przez przeprowadzenie dowodów bezpośrednich na zaistnienie okoliczności podlegających ustaleniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 578/17, LEX nr 2497711; z dnia 26 czerwca 2018 r., V CSK 61/18, LEX nr 2521667; z dnia 28 lutego 2019 r., V CSK 399/18, LEX nr 2626777; z dnia 10 maja 2019 r., IV CSK 502/18, LEX nr 2679039).

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd drugiej nie kwestionował dopuszczalności zastosowania art. 231 k.p.c., lecz uznał, że przytaczane przez pozwaną i rozważone przezeń okoliczności nie świadczą o pracodawczym statusie Oddziału pozwanej w Polsce. Dodać też należy, że skoro konieczne jest formalne umocowanie oddziału przedsiębiorcy zagranicznego przez podmiot zagraniczny do nabywania praw i zaciągania zobowiązań w obszarze prawa pracy w statucie lub innym wewnętrznym akcie prawnym, to nie ma miejsca na domniemanie faktyczne, że posiadał on uprawnienie do zatrudniania pracowników na podstawie stosowanej praktyki.

Z kolei zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. w związku z art. 472 k.p.c. w związku z art. 3 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., ma wynikać z niedopuszczenia z urzędu przez Sąd drugiej instancji dowodu ze statutu pozwanej lub innego dokumentu stanowiącego wewnętrzny akt prawny pozwanej, z którego wynikać

będzie fakt umocowania Oddziału do samodzielnego zatrudniania pracowników, jak również braku wezwania pozwanej do przedłożenia tych dokumentów. Należy zatem przypomnieć, że kompetencja sądu wynikająca z art. 232 k.p.c., polegająca na możliwości dopuszczenia z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę, jest oparta na swobodnym uznaniu sądu. Władza sędziego, w tym wypadku określona przez ustawodawcę w sposób bliski uznaniowości, nie może być w drodze wykładni redukowana lub w inny sposób ograniczana; jeżeli ustawodawca chciałby ją pomniejszyć albo wyznaczyć jej granice, musiałby uczynić to wyraźnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2006 r., III CK 341/05, OSNC 2006 nr 10, poz. 174). Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że jeżeli strona jest reprezentowana przez adwokata lub radcę prawnego, inicjatywa dowodowa sądu powinna być ograniczona do przypadków zupełnie wyjątkowych albo wręcz całkowicie wykluczona (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2009 r., I CSK 415/08, LEX nr 577152; z dnia 24 listopada 2010 r., II CSK 297/10 niepublikowane; z dnia 20 grudnia 2019 r., II CSK 518/18, LEX nr 2779486). Skorzystanie przez Sąd z uprawnienia dopuszczenia dowodu z urzędu może mieć miejsce wyjątkowo, np. wówczas, gdy z już przeprowadzonych dowodów wynika w sposób oczywisty, że orzeczenie będzie sprzeczne z przepisami prawa materialnego. Za dopuszczeniem dowodu z urzędu może przemawiać także wzgląd na interes publiczny (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., III CSK 238/10, LEX nr 964473). Naruszenie przez sąd art. 232 zdanie drugie k.p.c. może mieć miejsce tylko wyjątkowo, jeżeli z materiałów sprawy wynika, że dopuszczenie z urzędu dowodów było szczególnie uzasadnione lub oczywiste (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, LEX nr 738395). Oznacza to, że rolą sądu jest wyrównanie szans. Podstawą kontradiktoryjnego procesu cywilnego jest zasada równouprawnienia jego stron. Poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jego stanowiskiem w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 286/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 237).

W niniejszej sprawie strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika już przed Sądem pierwszej instancji, a więc

poszukiwanie przez Sąd drugiej instancji dowodu na potwierdzenie forsowanej przez nią tezy, że Oddział w Polsce był samodzielnym pracodawcą (badanie czy świadczą o tym postanowienia statutu, umowy lub innego wewnętrznego aktu prawnego) stanowiłoby zaprzeczające idei kontradyktoryjności procesu wyręczenia pozwanej w jej obowiązkach procesowych. Przeprowadzone dowody nie dawały żadnej podstawy do przypuszczenia, że w ustrojowych aktach wewnętrznych istnieją postanowienia nadające uprawnienia Oddziałowi pozwanej w Polsce do zatrudniania pracowników, co przesądzałoby o jego statusie jako pracodawcy, skoro strona pozwana nigdy tak nie twierdziła. Innymi słowy, sąd drugiej instancji nie miał obowiązku dociekania treści wewnętrznego aktu prawnego, skoro pozwana nie twierdziła (i nie twierdzi też w skardze), że uprawnienia do zatrudniania pracowników płynęły ze stosownych, sformalizowanych postanowień ustrojowych. Nie można też nie zauważyć, że bronienie przez skarżącą tezy, że wola przedsiębiorcy zagranicznego w zakresie umocowania oddziału do zatrudniania pracowników może być uzewnętrzniona w każdy sposób dostatecznie ją ujawniający (a nie w sposób sformalizowany), nie byłoby konieczne, gdyby uprawnienie do zatrudniania pracowników przez Oddział w Polsce i samodzielność finansowa wynikały z postanowień ustrojowych. Zwrócić w tym wątku należy także na ustaloną okoliczność, że umowa o pracę z powódką została zawarta przez członka zarządu i współwłaściciela pozwanej (przedsiębiorcy zagranicznego) M. J. (umocowanego do samodzielnej reprezentacji pozwanej), który równocześnie był osobą upoważnioną w oddziale do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego, co uprawniało do wniosku, że działał on jako reprezentant pozwanej, a nie jej Oddziału. Zatem to do pozwanej należał obowiązek wykazania (udowodnienia), że było inaczej (art. 6 k.c. w związku z art. 232 *in principio* k.p.c.), a mianowicie, że w tym wypadku występował on w roli reprezentanta Oddziału.

Sąd Najwyższy dostrzegł, że skarżąca w postępowaniu kasacyjnym złożyła odpis dokumentu (z poświadczeniem jego zgodności z oryginałem przez pełnomocnika pozwanej) zatytułowanego „Rozkład o działalności A. Oddziału w Polsce” z dnia 1 listopada 2006 r., z którego treści wynikałoby, że Oddział działa jako samodzielny pracodawca i będzie miał prawo do zawierania umów o pracę z pracownikami na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej Polski oraz podpisywania i

zatwierdzania wszelkich dokumentów związanych z zatrudnieniem oraz że oddział ma prawo obsługiwać rachunek bankowy Oddziału i dokonywać płatności, podpisany przez E. N. M. i M. J.. W związku z tym należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

W rezultacie nie jest uzasadniony także zarzut naruszenia art. 41¹ k.p. w związku z art. 186⁸ § 2 k.p. Likwidacja Oddziału pozwanej, niebędącego samodzielny pracodawcą, nie wypełnia hipotezy art. 41¹ § 1 k.p. w związku z art. 186⁸ § 2 k.p. i tym samym nie znosi ochrony z art. 186⁸ § 1 k.p. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę powódce naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i uzasadniało żądanie zasądzenia odszkodowania.

Natomiast bez znaczenia pozostają kontrowersje dotyczące sposobu przeprowadzenia likwidacji oddziału przedsiębiorcy zagranicznego. Jak wynika ze stanowiska Sądu drugiej instancji, miał on na uwadze art. 92 *in fine* ustawy o swobodzie gospodarczej, który stanowi, że do likwidacji oddziału będącej następstwem (między innymi) decyzji przedsiębiorcy zagranicznego o likwidacji oddziału stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu spółek handlowych o likwidacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz to że tej procedury (likwidacyjnej) wynikającej z Kodeksu nie przeprowadzono. Skoro jednak Sąd Rejonowy w W., XIII Wydział Gospodarczy KRS, postanowieniem z dnia 31 stycznia 2017 r., wykreślił Oddział strony pozwanej z KRS bez przeprowadzenia procedury likwidacyjnej właściwej dla spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, to, nawet przyjąwszy, że niezasadnie ominięto tę procedurę, nie sposób uznać, że nie ustał byt prawny Oddziału. Według art. 88 ustawy o swobodzie gospodarczej, przedsiębiorca zagraniczny może rozpocząć działalność w ramach oddziału po uzyskaniu wpisu oddziału do rejestru przedsiębiorców. Od wpisu tego uzależniona jest możliwość podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Polski. Zatem wpis ten ma charakter obligatoryjny i konstytutywny, a wykreślenie oddziału z rejestru kończy byt prawny oddziału przedsiębiorcy zagranicznego. W konkluzji nie można zaakceptować tezy Sądu drugiej instancji, że Oddział nie został zlikwidowany. Z tej przyczyny wypowiedzenie umowy o pracę nie było dotknięte wadą podania

nieprawdziwej przyczyny (w wypowiedzeniu wskazano likwidację Oddziału w Polsce), tyle tylko że przyczyna ta nie zniósła ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikającej z art. 186⁸ § 1 k.p., skoro nie doszło do likwidacji pracodawcy powódki.

Jeśli chodzi o wniosek o przeprowadzenie rozprawy, przypomnieć należy, że zgodnie z art. 398¹¹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. Sąd Najwyższy może także rozpoznać skargę kasacyjną na rozprawie, jeżeli przemawiają za tym inne względy. W niniejszej sprawie przedstawiane przez skarżącą istotne zagadnienie prawne nie występuje, bowiem kwestia kryteriów, jakie decydują o nadaniu przymiotu pracodawcy jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej została już wielokrotnie i wyczerpująco wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (o czym wyżej), a Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmieleniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy, na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2018 r., poz. 1800 ze zm.), orzekł jak w sentencji.

