

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Związku Zawodowego w W., A. M., M. W., M.W.1.
przeciwko L. Spółce z o.o. w W., T. S.A. w W.
o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualnie uznanie bezskuteczności
oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i przywrócenie do pracy, ewentualnie o
odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 28 października 2021 r., sygn. akt XIV Pa 25/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. oddala wniosek powodów o zwrot kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Związek Zawodowy, działający w imieniu i na rzecz A. M. i M. W., wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanego pracodawcy L. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o wypowiedzeniu tym pracownikom warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie kosztów procesu. A. M. oraz M. W. przystąpili do sprawy w charakterze powodów.

W toku procesu T. Spółka Akcyjna z siedzibą w W. (dalej: T. S.A.) została wezwana do udziału w sprawie w charakterze pozwanego w trybie art. 194 § 3 k.p.c.

Ostatecznie sprecyzowanym powództwem powodowie żądali ustalenia, że od 1 lipca 2014 r. są związani z pozwanym T. S.A. umową o pracę na warunkach pracy i płacy obowiązujących od dnia 30 czerwca 2014 r., a na wypadek ustalenia Sądu, że stosunek pracy ustał z dniem 1 lipca 2014 r. – uznania bezskuteczności oświadczenia o rozwiązaniu z powodami stosunku pracy i przywrócenia do pracy w T. S.A., ewentualnie na wypadek nieuwzględnienia tych żądań, domagali się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy od L. Sp. z o.o.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2019 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy ustalił, że: (-) powód A. M. od 1 lipca 2014 r. jest związany z pozwaną T. S.A. umową o pracę, na warunkach pracy i płacy obowiązujących w dniu 30 czerwca 2014 r. (pkt 1 wyroku), (-) powódka M. W. od 1 lipca 2014 r. jest związana z pozwanym T. S.A. umową o pracę, na warunkach pracy i płacy obowiązujących w dniu 30 czerwca 2014 r. (pkt 2 wyroku).

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 28 października 2021 r., oddalił apelację T. S.A. od wyroku Sądu Rejonowego.

W sprawie ustalono, że uchwałą nr [...] zarząd T. S.A. wdrożył program reorganizacji polegający na tym, że wydzielono zadania dziennikarskie oraz zadania dotyczące montażu, grafiki komputerowej i charakteryzacji, wykonywane w niektórych jednostkach organizacyjnych, m.in. w Programie [...] oddziałach terenowych T. S.A., Agencji Produkcji [...] i ustalono, że zadania te przekazane zostaną firmie zewnętrznej, wyłonionej w trybie przetargu. Restrukturyzacja zatrudnienia miała zostać zrealizowana w drodze przejścia części zadań T. S.A. na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., wraz z wyodrębnionymi środkami majątkowymi T. S.A. służącymi do wykonywania tych zadań, jednak bez przeniesienia prawa własności do tego majątku.

Pod koniec 2013 r. T. S.A. ogłosiła przetarg ograniczony na przejęcie świadczenia usług: dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem grupy pracowników T. S.A. i między 700 a 1400 współpracowników T. S.A. Zamawiający wymagał od wykonawcy dysponowania zespołem co najmniej siedmiu osób, z których co najmniej jedna musiała posiadać doświadczenie na stanowisku organizatora

produkcji filmowej. Jako kryterium udzielenia zamówienia wskazano jedynie najniższą cenę.

L. Sp. z o.o. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie outsourcingu usług. W dniu 26 maja 2014 r., na skutek wyłonienia oferty L. Sp. z o.o. w wyżej wymienionej procedurze przetargowej, T. S.A. oraz L. Sp. z o.o. zawarły umowę o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników T. S.A. przez L. Sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. Przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę miało nastąpić z dniem 1 lipca 2014 r. Strony zagwarantowały niezmiennność warunków zatrudnienia przejmowanym pracownikom przez okres 12 miesięcy od dnia przejęcia. Umowa została zawarta na okres dwóch lat. Strony ustaliły w umowie składniki wynagrodzenia oraz to, że: (-) usługi na rzecz T. S.A. miały być wykonywane z wykorzystaniem narzędzi i innych składników majątkowych (np. pomieszczeń) należących do T. S.A. w siedzibie T. S.A. oraz w siedzibach jednostek organizacyjnych T. S.A. i innych miejscach, gdy wymagać będzie tego charakter prac (§ 1 ust. 5); (-) przy świadczeniu usług, T. S.A. miało udostępnić L. Sp. z o.o. do korzystania część składników majątku zamawiającego, których wykaz stanowił załącznik do umowy (§ 8 ust. 1); (-) wynagrodzenie L. Sp. z o.o. uwzględniało „wartość udostępnienia” wykonawcy składników mienia T. S.A. (§ 8 ust. 2); (-) z powyższego mienia L. Sp. z o.o. mogło korzystać tylko w celu świadczenia usług na rzecz T. S.A. (§ 8 ust. 3 i 5).

Po dniu 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. S.A., ze skrzynek mailowych zarejestrowanych na adres T. S.A., wykonywali polecenia przełożonych-pracowników T. S.A., np. dyrektora oddziału terenowego, lub ustalali z sekretarzem redakcji, jaki materiał mają przygotować. Jediną różnicą była konieczność wyrobienia nowych kart wstępu do budynku. Ze sprzętu należącego do T. S.A. korzystali zarówno pracownicy, jak i współpracownicy (podmioty zewnętrzne, w tym osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą).

Grafiki pracy były tworzone przez koordynatorów wyznaczonych przez T. S.A. oraz L. Sp. z o.o. Formalnie zamawianie do wykonania usług miało być

dokonywane na bieżąco przez koordynatorów wyznaczonych przez T. S.A. (§ 1 ust. 11). L. Sp. z o.o. miał zobowiązać osoby realizujące w jego imieniu usługi w zakresie dziennikarstwa m.in. do przestrzegania wewnętrznych aktów i zaleceń programowych T. S.A. (§ 3 ust. 2). L. Sp. z o.o. przy realizacji umowy zobowiązał się stosować do wskazówek i zaleceń T. S.A., do sposobu wykonania usług zgodnie z linią programową T. S.A., do terminów realizacji usług (§ 3 ust. 4), przy czym T. S.A. mogło wydawać powyższe dyspozycje bezpośrednio osobom wykonującym usługę (§ 3 ust. 5). T. S.A. mogło każdorazowo zastrzec kompetencje niezbędne do realizacji danej usługi (§ 3 ust. 6). O liczbie i zakresie poszczególnych czynności decydować miało T. S.A., zamawiając wykonanie poszczególnych czynności na bieżąco (§ 5 ust. 1), zaś zamówienie musiało zawierać specyfikację usługi, termin i miejsce jej wykonania, określenie osoby odpowiedniej do wykonania usługi pod względem jej kwalifikacji, wynagrodzenie zgodnie z cennikiem (§ 5 ust. 2). W przypadku wyznaczenia pracownika do wykonania usługi, T. S.A. mogło go nie zaakceptować i przyjąć zastępstwo, nie przyjąć go albo podjąć decyzję o zmianie obsady. Podobnie w przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego do wykonania usługi, T. S.A. mogło nie zaakceptować zastępstwa. W rzeczywistości, grafiki dyżurów ustalane były wewnątrz redakcji między wszystkimi osobami pracującymi lub współpracującymi z T. S.A.

Powodowie nie pracowali dla innych niż T. S.A. podmiotów. Nie świadczyli pracy w siedzibie L. Sp. z o.o. Koordynatorzy L. Sp. z o.o. pojawiali się w budynkach T. kilka razy w miesiącu, na wyznaczone dyżury. Nie sprawowali nadzoru merytorycznego nad pracownikami ani nie wydawali im poleceń w tym zakresie, pełnili jedynie funkcje kadrowo-płacowe, koordynując ustalanie grafików pracy. Oceny pracy (świadczonej usługi) dokonywali pracownicy T. S.A. - dyrektorzy oddziałów regionalnych T., kierownicy redakcji, sekretarze redakcji.

Pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2015 r. L. Sp. z o.o. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu A. M. i M. W. warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zmieniając warunki wynagradzania - przez wprowadzenie

wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia prowizyjnego, prowadząc do znacznego obniżenia wynagrodzenia.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, można mówić wtedy, gdy zakład (bądź jego część), stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu, oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, to jest korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym.

Sąd drugiej instancji dalej wskazał, że rola Spółki L. Sp. z o.o. po zawarciu umowy z T. S.A. ograniczała się wyłącznie do obsługi kadrowej przejętych pracowników, a w pozostałym zakresie, tj. stanowisk pracy, zakresów obowiązków, miejsc pracy, narzędzi, korzystania z skrzynek mailowych T., nadzoru i zwierzchnictwa oraz związania poleceniami służbowymi, ustalania grafików, terminów realizacji, modyfikowania składu obsady, akceptacji zastępstw - nieprzerwane zwierzchnictwo i podporządkowanie realizowała T. S.A. W związku z tym Sąd drugiej instancji uznał, że w niniejszej sprawie doszło do rzekomego (pozornego) outsourcingu między T. S.A. a L. Sp. z o.o. na podstawie umowy o świadczenie usług wraz z przejęciem pracowników zatrudnionych dotychczas w T. S.A. w trybie art. 23¹ k.p. Z dniem 1 lipca 2014 r. T. przekazało L. 411 pracowników, w tym powodów. Powyższe działania nie miało na celu faktycznego przejęcia pracowników, wywołującego skutki przewidziane w art. 23¹ k.p. Nie doszło bowiem do uzyskania przez nowego pracodawcę pozycji strony w dotychczasowych stosunkach pracy, a rzeczywistym pracodawcą była T. S.A. jako podmiot, na rzecz którego praca była faktycznie wykonywana i który sprawował rzeczywisty nadzór nad wykonywaniem pracy.

Sąd drugiej instancji wskazał, że wprawdzie skarżąca podnosiła w apelacji, że wyodrębniła ze swojego majątku sprzęt, który przekazała L. na własność, a mienie dużej wartości zostało udostępnione do korzystania, za które to korzystanie obniżone zostało wynagrodzenie L., jednakże Sąd drugiej instancji uznał, że zgromadzony materiał dowodowy oraz jego ocena nie potwierdzają tych okoliczności. Stwierdził, że przekazane telefony i komputery nie były mieniem na tyle istotnym dla wykonywanych usług, aby można było mówić o przeniesieniu w

ramach art. 23¹ k.p. także majątkowej części przedsiębiorstwa. Udostępnienie sprzętu wartościowo dużej wartości, niezbędnego do realizacji czynności, za wynagrodzeniem, które miało być rozliczone w ramach niższej stawki wynagrodzenia, nie jest wystarczające dla uznania, że do takiego przeniesienia (majątku) doszło. Zauważył, że L. nie użytkował tego sprzętu na wyłączność, który jako niezbędny dla wykonywania zadań przez przejętych pracowników nie wszedł w majątek przejmującej Spółki, a także L. nie posiadał statusu posiadacza samoistnego wskazanych urządzeń.

Dalej Sąd Okręgowy stwierdził, że prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji potwierdzają, że w świetle nieważności umowy z dnia 26 maja 2014 r. (jako zawartej dla pozorów) pomiędzy powodami a T. S.A. istnieje stosunek pracy na warunkach pracy i płacy istniejących w dniu 30 czerwca 2014 r., tj. „dzień przed przejęciem pracowników przez L. Sp. z o.o.”.

Sąd drugiej instancji przyjął także, że L. Sp. z o.o. nie była uprawniona do wypowiedzenia umów o pracę powodom, nie była bowiem upoważnionym przez T. S.A. podmiotem do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy - ze skutkiem dla T. S.A. Podniósł, że ze znajdujących się w aktach sprawy dokumentów nie wynika, aby L. Sp. z o.o. otrzymała umocowanie od T. S.A. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu T. S.A. Nie wskazuje na to nawet pozorną umowę zawartą przez strony, która nie upoważniała wykonawcy do dokonywania żadnych czynności względem pracowników T. S.A. Nie istniało zatem żadne upoważnienie ani pełnomocnictwo, udzielone nawet w sposób dorozumiany, przez T. S.A. Celem T. S.A. było bowiem, aby L. Sp. z o.o. rozwiązała umowy z pracownikami w imieniu własnym, a nie w imieniu T. S.A., zaś istotą pełnomocnictwa jest dokonywanie czynności na rzecz i ze skutkiem dla mocodawcy (art. 95 § 2 k.c.). W świetle powyższego oraz nieważności zawartej umowy z dnia 26 maja 2014 r. (jako umowy pozornej) upatrywanie dorozumianego reprezentowania w tym zakresie T. S.A. przez L. Sp. z o.o. jest niedopuszczalne.

Również nie znalazło uznania Sądu drugiej instancji stanowisko pozwanej, że umowa - pomimo wcześniejszych ustaleń - pozostaje ważna w tej części, w której odnosi się do powierzenia obsługi kadrowej pracowników.

T. S.A. wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku i zarzuciła naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), tj.:

1. art. 83 § 1 k.c. i art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że cała umowa zawarta między T. S.A. a L. Sp. z o.o. jest pozorna, a przez to nieważna, podczas gdy czynność prawna wyrażona w tej umowie pozostaje ważna w części, w której T. S.A. powierzyła L. Sp. z o.o. prowadzenie obsługi kadrowo-płacowej pracowników z grup zawodowych: dziennikarzy, montażyстів, grafików komputerowych, charakteryzatorów,

2. art. 3¹ § 1 k.p. oraz art. 95 § 2 k.c. i art. 96 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że L. Sp. z o.o. nie była umocowana do składania pracownikom oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz oświadczeń rozwiązujących stosunek pracy, podczas gdy L. Sp. z o.o. działała jako osoba wyznaczona do dokonywania za T. S.A. czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników z grup zawodowych: dziennikarzy, montażyстів, grafików komputerowych, charakteryzatorów, a co za tym idzie, dokonane przez niego czynności pozostają ważne, a przez to skuteczne,

3. art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 42 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że przesłanką ważnego (skutecznego) rozwiązania umowy o pracę jest prawidłowe umocowanie osoby/podmiotu składającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za pracodawcę, podczas gdy czynność prawna rozwiązania umowy o pracę dokonana przez nieuprawnioną osobę/podmiot lub z przekroczeniem zakresu umocowania jest ważna (skuteczna) i prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, lecz jako wadliwa rodzi po stronie pracownika uprawnienia przewidziane w art. 44 i 45 k.p. (odwołanie do sądu i żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy bądź odszkodowania),

4. art. 58 k.c. i art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez zastosowanie sankcji bezwzględnej nieważności rozwiązania stosunku pracy z powodami, podczas gdy kardynalną zasadą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia wyłącznie na drodze sądowej w drodze odwołania do sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.),

5. art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i nieprzyjęcie, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodami, podczas gdy umowy o pracę z powodami uległy rozwiązaniu na skutek oświadczeń złożonych przez L. Sp. z o.o.

6. art. 189 k.p.c., przez ustalenie stosunku pracy między powodami a T. S.A. od dnia pozornego przejścia części zakładu pracy do „nadal”, podczas gdy umowy o pracę z powodami uległy rozwiązaniu na skutek oświadczeń złożonych przez L. Sp. z o.o.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) sprowadzające się do pytania: Czy pozostaje ważna, a przez to skuteczna, czynność prawna rozwiązania lub zmiany umowy o pracę dokonana na skutek oświadczenia woli złożonego przez podmiot przejmujący pracowników w trybie art. 23¹ k.p. w przypadku, gdy następnie na skutek odwołania złożonego przez pracownika od takiego rozwiązania lub zmiany umowy, ustalone zostanie, że nieważna jest (jako pozorna) umowa przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p.

W uzasadnieniu wniosku podniesiono, między innymi, że do momentu podważenia ważności przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, działa on w przeświadczeniu o byciu pracodawcą w odniesieniu do przejętych pracowników. Również przejęci pracownicy przyjmują działania i oświadczenia składane przez ten podmiot, jak działania i oświadczenia składane przez pracodawcę. Późniejsze podważenie ważności przejścia zakładu pracy, ze skutkami braku ważności *ex tunc*, czyli od samego początku, nie powinno wpływać na ocenę ważności i skuteczności podjętych do tego czasu czynności. Przy rozstrzyganiu powyższej kwestii należy mieć też na uwadze, że podważanie ważności przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę następuje zazwyczaj w drodze odwołania od rozwiązania (wypowiedzenia) umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co też miało miejsce w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Oznacza to, iż sami pracownicy, uważając otrzymane oświadczenia za ważne i skuteczne, odwołują się od nich, kwestionując prawidłowość rozwiązania czy zmiany umowy o pracę.

Powodowie, w odpowiedzi na skargę, wniesli o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie dostarcza argumentów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 7-8, poz. 51).

Podkreślić przy tym należy, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, LEX nr 2721740; z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540).

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że o tym, czy dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 23¹ k.p. nie decydują umowy i porozumienia zawarte między pracodawcami, ale okoliczności faktyczne identyfikujące normatywne pojęcie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Inaczej rzecz ujmując, istotny jest skutek umowy o przejęciu pracowników. Umowa cywilnoprawna o przejęcie pracowników jest tylko zdarzeniem prawnym, które może wywołać skutek w postaci przejścia zakładu i to jedynie wtedy, gdy dojdzie do faktycznego przejścia składników jednostki gospodarczej decydujących o jej tożsamości (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558 i przywołane w nim orzecznictwo).

Dlatego też to nie stwierdzenie nieważności umowy, na mocy której dwaj pracodawcy porozumiewają się co do transferu pracowników, wyłącza istnienie transferu, ale okoliczność, że umowa taka nie mogła wywołać skutków w postaci przejścia pracowników do nowego pracodawcy. Zatem z punktu widzenia art. 23¹ k.p. istotna jest nie tyle ważność umowy cywilnoprawnej między pracodawcami, ale ocena jej skutków, a mianowicie, czy w jej wyniku faktycznie doszło do transferu pracowników z mocy prawa, czyli na warunkach wynikających z art. 23¹ k.p. Stwierdzenie, że nie spełniły się przesłanki art. 23¹ k.p. i z tej przyczyny nie doszło do przejścia powodów do L. Sp. z o.o., co też uczynił Sąd drugiej instancji, oznacza, że L. Sp. z o.o. nigdy nie stała się pracodawcą przejmującym a powodowie nadal byli zatrudnieni w T. S.A.

Sąd Najwyższy w przypadku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez osobę nieuprawnioną (tak zwana wadliwość podmiotowa) wielokrotnie podkreślał niemożność zastosowania w takim przypadku

konstrukcji nieważności czynności prawnej (art. 58 § 1 lub § 2 k.c.), gdyż byłoby to niezgodne z zasadami prawa pracy (por. wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501). W szczególności w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61) przyjęto, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy (podobnie w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154 oraz z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156, Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179, z glosą A. Musiały). W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646) Sąd Najwyższy przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy, takie jak wydanie świadectwa pracy, a zwłaszcza gdy nie dopuszcza pracownika do pracy w przekonaniu, że złożył mu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Najwyższy stwierdzał także, że wskutek skomplikowania form organizacyjnych i reguł reprezentacji pracodawców, bardzo często występują nieprawidłowości podmiotowe dokonywanych przez nich czynności z zakresu prawa pracy. Przemawia to za uznaniem, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedzaniu nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim przypadku sąd na żądanie pracownika może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu - art. 45 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280 oraz 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539). Nie ma przy tym istotnego znaczenia, czy „wadliwości podmiotowe” wypowiedzenia są naruszeniem „przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę” w ścisłym znaczeniu tego

określenia. Warto także podkreślić, że co prawda, zgodnie z art. 104 zdanie pierwsze k.c., jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu jest nieważna, jednak sankcja określona w tym przepisie nie ma zastosowania do czynności rozwiązującej umowę o pracę, bowiem byłoby to sprzeczne z zasadą wzruszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 § 1 k.p. Z tego względu - zgodnie z art. 300 k.p. - przepisy Kodeksu cywilnego mogą być stosowane w takich przypadkach jedynie odpowiednio, tzn. z wyłączeniem sankcji nieważności (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5, z glosą A. Rzeteckiej-Gil oraz 16 stycznia 2009 r., I PK 127/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 183). W uzasadnieniu wyroku z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, Sąd Najwyższy przyjął ponadto, że odstąpienie od stosowania sankcji wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy określonych w art. 45 § 1 k.p. na rzecz sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może występować tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenie stosunku pracy w imieniu pracodawcy zostało dokonane niezgodnie z jego wolą, a jego dokonanie nie zostało potwierdzone przez pracodawcę (por. też uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84, z glosą L. Sobol i z dnia 23 marca 1993 r., I PZP 1/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 210 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393). Pogląd co do niemożliwości stosowania sankcji nieważności w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zdecydowanie przeważa w doktrynie (zob. B. Cudowski: Roszczenia z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, PiZS 2011 nr 6, s. 18; P. Prusinowski: Zasady prawa pracy a zakończenie stosunku pracy - na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego, PiZS 2014 nr 3, s. 28; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Warszawa 2021, Komentarz do art. 31 k.p.; odmiennie A. Rzetecka-Gil: Glosa do wyroku z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5).

Poglądy te, na które powołuje się skarżąca, jednakże dotyczą „wadliwych

podmiotowo” oświadczeń woli składanych przez pracodawcę w jego imieniu. Skoro L. Sp. z o.o. uważała się za pracodawcę powodów, choć nigdy się nim nie stała, to oczywiste jest, że jej oświadczenia składane były we własnym imieniu i nie mogły wywołać żadnego skutku w stosunku pracy łączącym powodów z T. S.A.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Sąd Najwyższy oddalił wniosek powodów o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, ponieważ, stosownie do art. 132 § 1 k.p.c. w toku sprawy adwokat, radca prawny, rzecznik patentowy oraz Prokuratoria Generalna Rzeczypospolitej Polskiej doręczają sobie nawzajem bezpośrednio odpisy pism procesowych z załącznikami (co dotyczy również odpowiedzi na skargę kasacyjną); w treści pisma procesowego wniesionego do sądu zamieszcza się oświadczenie o doręczeniu odpisu pisma drugiej stronie albo o jego nadaniu przesyłką poleconą a pismo niezawierające powyższego oświadczenia podlega zwrotowi bez wzywania do usunięcia tego braku. Pełnomocnik powodów nie zastosował się to wskazanego trybu a Sąd drugiej - wbrew dyspozycji tego przepisu instancji – nie zwrócił tego pisma procesowego, doręczył natomiast odpisy odpowiedzi na skargę pozostałym stronom. Należy też zauważyć, że w odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. Z treści wniosku zgłoszonego w odpowiedzi na skargę kasacyjną nie wynika, aby pełnomocnik domagał się zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego w przypadku nieprzyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Żądanie zasądzenia kosztów w postępowaniu kasacyjnym odnosiło się wyłącznie do wydania przez Sąd Najwyższy wyroku oddalającego skargę - w razie przyjęcia jej do rozpoznania i rozpatrzenia. Wobec tego koszty odpowiedzi na skargę kasacyjną, w której nie wskazano argumentów dotyczących powołanych przesłanek przedsądu (art. 398⁹ § 1 k.p.c.), uzasadniających odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie mogą być uznane - w razie odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania - za koszty celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., V CSK 353/14, LEX nr 1628961 czy z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, OSNC 2015

nr 7-8, poz. 91).

(r.g.)

[a]