



Sygn. akt II PSKP 59/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A.P.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej z siedzibą w O.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 14 czerwca 2019 r., sygn. akt VII Pa [...],

- I. oddała skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A.P. domagała się zasądzenia od E. S.A w O. 46.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy w G., w pkt I. oddalił powództwo, a w pkt II. rozliczył koszty procesu. Sąd ten ustalił, że powódka od dnia 9 września 2013 r. została zatrudniona w ramach umowy zlecenia w E. Sp. z o. o. w S. jako dyrektor finansowy. Spółka ta pełniła rolę spółki zarządzającej (Lider Segmentu) - obecnie E. Sp. z o. o.

Z dniem 31 października 2014 r. spółka E. S.A. oraz powódka zgodnie postanowili rozwiązać za porozumieniem stron umowę zlecenia usług zarządzania zawartą w dniu 6 września 2013 r. Mocą porozumienia powódka oświadczyła, że w ciągu 7 dni od daty podpisania porozumienia (28 października 2014 r.) podejmie zatrudnienie w Spółce Grupy Kapitałowej E..

Powódka otrzymywała dokumentację jako dyrektor Departamentu Ekonomiczno-Finansowego E. S.A. Zajmowała się koordynacją współpracy z doradcami prawnymi z kancelarii K. oraz E. Sp. z o. o., nadzorowała prace związane z połączeniem zorganizowanej części przedsiębiorstwa spółki E.. Jednocześnie dokonywane były testy na trwałą utratę wartości aktywów pozwanego, było też zobowiązanie do sporządzenia wyceny aktywów pozwanego.

Praca powódki na rzecz E., również po formalnym rozwiązaniu z nią umowy zlecenia, polegała na analizowaniu dokumentów. Powódka nie sporządzała, czy sygnowała dokumentów. Na przełomie listopada 2014 r. - stycznia 2015 r. powódka kierowała korespondencję drogą elektroniczną, jako dyrektor Departamentu Ekonomiczno-Finansowego E. głównie do współpracowników E. S.A. Na przełomie kwietnia — maja 2015 r. nastąpiły zmiany w zarządach spółek i podjęta została decyzja o wstrzymaniu projektu.

W dniu 1 listopada 2014 r. E. S.A. z siedzibą w O. zawarła z powódką A.P. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pełnomocnika zarządu do spraw konsolidacji, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 23.000 zł oraz nagrodą roczną w wysokości do 50% rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Miejscem pracy powódki miał być P. i G.. Szczegółowy zakres obowiązków miał zostać określony w załączniku nr 1 do umowy. Karta stanowiskowa (zakres obowiązków powódki) nigdy nie została sporządzona.

Zarządzeniem Prezesa Zarządu E. S.A. nr (...) z dnia 5 września 2014 r. wprowadzono wykaz stanowisk pracy obowiązujących w pozwanej spółce oraz procedury wprowadzania do wykazu nowych stanowisk pracy. Wykaz ten nie przewidywał stanowiska pełnomocnika zarządu do spraw konsolidacji.

Powódka została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego, jako pracownik pozwanego, w okresie od 1 listopada 2014 r. do 30 czerwca 2016 r. Powódka przed dniem 1 listopada 2014 r. była członkiem Rady Nadzorczej pozwanego. W dniu 31 października 2014 r. złożyła rezygnację z tej funkcji. Powódka nie uzyskała jakiegokolwiek pełnomocnictwa od zarządu pozwanej spółki do działania w imieniu i na rzecz E.. Nie posiadała karty identyfikacyjnej do wejścia wydanej przez pozwanego pracodawcę, gdyż ten nie posiada siedziby w G. w B., jak i do biur na terenie P.. Mimo, iż biura na terenie G., czy też P. należały do Grupy kapitałowej E. to powódka nie posiadała identyfikatora umożliwiającego swobodne wejście do biur. Takiej karty magnetycznej nie posiadała również do wejścia do biura w Ostrołęce.

Powódka nie uczestniczyła, jako pełnomocnik zarządu ds. konsolidacji, w pracach Zespołu Zadaniowego, który został powołany przez Prezesa Zarządu E. do przeprowadzenia procesu przeniesienia części majątku spółki E. na pozwaną spółkę. Po dniu 1 listopada 2014 r. nie wykonywała żadnych czynności na rzecz pozwanego pracodawcy. Nie sporządziła w tym zakresie żadnego dokumentu sygnowanego jej podpisem. Na przełomie listopada 2014 r. - stycznia 2015 r. powódka kierowała korespondencją drogą elektroniczną, jako dyrektor Departamentu Ekonomiczno-Finansowego E. S.A. do współpracowników E. S.A. Powódka nie współpracowała z żadnym pracownikiem pozwanego w okresie zatrudnienia, to jest po 1 listopada 2014 r.

W okresie od 26 dnia lutego do dnia 15 lipca 2015 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a od dnia 16 lipca 2015 r. do dnia 26 sierpnia 2015 r. na dodatkowym urlopie macierzyńskim. Następnie od dnia 27 sierpnia 2015 r. do dnia 24 lutego 2016 r. powódka korzystała z urlopu rodzicielskiego.

W kwietniu 2016 r. powódka skontaktowała się telefonicznie z główną księgową B.P. prosząc o podanie danych rejestrowych pozwanej spółki, to jest KRS, NIP, REGON. Powódka po wykorzystaniu przysługujących jej świadczeń z tytułu

macierzyństwa oraz po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego skontaktowała się z B. M. - kierownikiem Biura Personalnego i zgłosiła swoją gotowość do pracy.

Wcześniej, w wiadomości e-mail z dnia 21 kwietnia 2016 r. powódka dokonała analizy swojej sytuacji, wskazując na chęć otrzymania 8,5 krotności wynagrodzenia w przypadku rozwiązania z nią umowy o pracę lub też możliwość skorzystania z przysługujących jej ulg przez dalszy okres 14 miesięcy, nadto zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, za wynagrodzeniem w wysokości 14 wynagrodzeń plus 6 z tytułu zakazu konkurencji.

Zarząd pozwanego poinformowany o gotowości powrotu powódki do pracy wyraził swoje zdziwienie, że taki pracownik jest w ogóle zatrudniony w firmie. Zarząd rozpoczął rozmowy ze wszystkimi kluczowymi menadżerami w spółce, od dyrektorów departamentów po kierowników działów i biur. Ogólna informacja była taka, że nikt w spółce nie wiedział o tym, że jest takie stanowisko i na nim jest zatrudniona jakakolwiek osoba. Jedynie prokurent R.N. stwierdził, iż powódka była w pewnym okresie członkiem Rady Nadzorczej. B.M. stwierdziła, że nie uczestniczyła w procesie przygotowywania umowy o pracę tej osoby, powiedziała, że wie że powódka jest zatrudniona, natomiast stwierdziła, że nie miała z nią kiedykolwiek kontaktu osobistego. Żaden z menadżerów nie potwierdził, aby powódka kiedykolwiek była w siedzibie firmy w O.. Zarząd dokonał sprawdzenia monitoringu wejść i wyjść, oraz czy została wydana karta uprawniająca do wejścia na teren spółki dla powódki, którą posiada każdy pracownik pozwanego, czy członek zarządu. Powyższa weryfikacja dała skutek negatywny.

W związku z tymi ustaleniami pozwany rozważał możliwość zmiany warunków pracy i płacy powódki, bądź też rozwiązanie z nią umowy o pracę. Ostatecznie zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę. W dniu 16 maja 2016 r. pozwany rozwiązał z A.P. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał, iż zawarta przez strony umowa o pracę miała charakter faktycznie pozorny, a jej celem było wyłącznie wypłacanie powódce ponadstandardowego wynagrodzenia. Pracodawca wskazał, iż stanowisko na jakie powódka otrzymała umowę nie istnieje i nie istniało w momencie podpisania umowy w strukturze organizacyjnej

pracodawcy. Ponadto pozwana spółka nie brała i nie bierze udziału w konsolidacji, w związku z czym obowiązki powódki nie były faktycznie realizowane, w dokumentacji zarządu spółki brak jakichkolwiek efektów świadczenia przez nią pracy. Pozwany podał nadto, iż spółka nie posiada biur lub siedzib w miejscowościach wskazanych w umowie – G. i P., co tylko potwierdza, że świadczenie pracy przez powódkę na rzecz pracodawcy miało charakter iluzoryczny. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia w pracy w okresie wypowiedzenia. Nadto pozwany zwolnił powódkę ze skutkiem od dnia rozwiązania stosunku pracy z zakazu konkurencji.

Decyzją nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w P., Inspektorat w O. stwierdził, że powódka A.P. jako pracownik u płatnika składek E. S.A. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 listopada 2014 r. do 30 czerwca 2016 r.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Umowa o pracę, która została zawarta przez strony miała charakter pozorny. Powódka nie wykonywała bowiem na rzecz pozwanego żadnych obowiązków wynikających z tej umowy. Sąd zważył, że do formalnego zawarcia umowy o pracę dochodzi na skutek złożenia zgodnych oświadczeń woli przez jej strony. W prawie cywilnym wyróżnia się sześć wad oświadczeń woli, które mogą zniweczyć cel czynności prawnej opartej na tego typu oświadczeniu. Jedną z nich jest pozorność czynności prawnej, która prowadzi do jej uznania za nieważną z mocy samego prawa (art. 83 § 1 zdanie pierwsze k.c.). Istota tej wady oświadczenia woli sprowadza się do świadomego dokonania czynności prawnej, polegającej na stworzeniu stanu rozbieżności pomiędzy rzeczywistymi intencjami osoby oświadczenie składającej a ich uzewnętrznieniem. W zamyśle osoby składającej oświadczenie woli ma ono nie wywoływać żadnych skutków prawnych bądź też ma wywołać skutki odmienne od tych, które wynikają z treści czynności prawnej.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że o tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim

świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem realizowania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy w charakterze pracownika. Ustalenie, że osoba, z którą formalnie zawarto umowę o pracę, faktycznie pracy nie świadczyła, a także, że przy zawieraniu umowy o pracę w ogóle takiego zamiaru nie miała, co czyni zawartą dla pozoru umowę o pracę bezwzględnie nieważną z mocy prawa, wyklucza możliwość stwierdzenia, że w takiej sytuacji doszło do nawiązania stosunku pracy. Okoliczność, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy w szczególności, jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna (art. 83 k.c.).

W ocenie Sądu pierwszej instancji, ewentualne czynności, jakie były podejmowane przez powódkę po rozpoczęciu zatrudnienia u pozwanego były wykonywane w rzeczywistości na rzecz innego podmiotu – to jest na rzecz E. S.A., co w pełni potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym przede wszystkim zeznania świadków, jak również treść korespondencji mailowej. Sąd nie kwestionował, że powódka na przełomie listopada 2014 r. - stycznia 2015 r. wykonywała pewne czynności, natomiast w niniejszym postępowaniu to na powódce spoczywał obowiązek wykazania, zgodnie z art. 6 k.c., iż wykonywała te czynności w ramach zawartej z pozwanym umowy o pracę i na jego rzecz. Zdaniem Sądu powódka powyższemu obowiązkowi procesowemu w żaden sposób nie zadośćuczyniła.

Rozważania te doprowadziły Sąd Rejonowy do konkluzji, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było prawidłowe. Niezależnie od tego Sąd podkreślił, że w razie przyjęcia pozorności umowy o pracę, więź prawna jest nieważna. W rezultacie, można przyjąć, że pracodawca w ogóle takiej umowy nie musiał wypowiadać, albowiem umowa nie istniała, była bowiem nieważna. Skutkiem tego, również roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu rozwiązania nieistniejącej umowy o pracę, nie mogło zasługiwać na uwzględnienie. Oba aspekty prowadzą zatem do oddalenia powództwa. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. *a contrario* oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 14 czerwca 2019 r., w punkcie 1) dokonał korekty w rozliczeniu kosztów procesu, w punkcie 2) oddalił apelację, a w punkcie 3) zniósł koszty postępowania apelacyjnego.

W ocenie Sądu odwoławczego, apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Okręgowy zasadniczo podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji. W szczególności za trafne uznał, że umowa o pracę spisana przez powódkę z pozwaną w dniu 1 listopada 2014 r. została zawarta dla pozorów, nie była wykonywana, nie istniała i jako taka jest nieważna od momentu jej zawarcia. Jednakże powyższe ustalenia Sąd odwoławczy opatrzył jedną uwagą. Otóż wskazał, że pozwany pracodawca, wypowiadając pozorną umowę o pracę popełnił błąd, bowiem zamiast pisemnie poinformować powódkę o tym, że nie jest pracownikiem pozwanego, gdy zgłosiła gotowość do pracy po wykorzystaniu świadczeń z tytułu macierzyństwa oraz po zakończeniu urlopu wypoczynkowego, dokonał wypowiedzenia nieważnej umowy o pracę - z tej przyczyny, że umowa o pracę miała charakter pozorny. Gdyby pozwany pracodawca poinformował powódkę o pozorności umowy o pracę, to wówczas powódce przysługiwałoby roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy przed sądem pracy. Jednakże ten błąd nie niweczy całej oceny materiału dowodowego zaoferowanego przez strony, na podstawie którego Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych.

Sąd drugiej instancji zauważył, że Sąd Rejonowy, mimo stwierdzenia pozorności umowy o pracę dokonał oceny zasadności jej wypowiedzenia. Podkreślił, że umowy o pracę pozornie zawartej i jako takiej nieważnej nie należało wypowiadać. A zatem zbędne było badanie przyczyn wypowiedzenia takiej umowy w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Skutkiem bowiem pozorności jest bezwzględna nieważność czynności prawnej pozornej. Bezwzględna nieważność czynności oznacza, że czynność jest nieważna *ex tunc*. Sankcja nieważności dotyczy czynności prawnej od samego początku (*ab initio*), czynność pozorna nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Jednakże błąd ten nie powoduje, że wyrok nie odpowiada prawu. Rozstrzygnięcie jest bowiem prawidłowe.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 22 § 1 k.p., Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka spisując z pozwaną umowę o pracę w dniu 1 listopada 2014 r., na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. konsolidacji, nie uzyskała

pełnomocnictwa od zarządu pozwanej do działania w imieniu i na rzecz pozwanego pracodawcy. W tym zakresie nie została podjęta uchwała o udzieleniu takiego pełnomocnictwa powódce. Przed spisaniem umowy o pracę u pozwanego nie został sporządzony wniosek o utworzenia stanowiska pełnomocnika zarządu ds. konsolidacji. Powódka nie miała zakresu obowiązków, który miał stanowić załącznik do umowy o pracę. Pozwany nie wydał powódce karty identyfikacyjnej, magnetycznej, identyfikatora do wejścia na teren biur w G., P. i O.. Zeznania świadków nie potwierdziły wykonywania przez powódkę czynności pracowniczych na rzecz pozwanego. Jak wynika z ustaleń faktycznych, powódka po spisaniu umowy o pracę wykonywała zadania na rzecz E. S.A. Żaden z dowodów nie potwierdził wykonywania pracy przez powódkę na rzecz pozwanej.

Ostatecznie Sąd odwoławczy konkludował, że w okolicznościach sprawy nie zachodziła konieczność badania przesłanek z art. 45 § 1 k.p. - wobec ustalenia, że spisana w dniu 1 listopada 2014 r. umowa o pracę miała charakter pozorny, a skoro tak, to jako nieważnej od samego początku, nie należało jej wypowiadać. Z tego względu nie mogło dojść do naruszenia art. 45 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest co do pkt 2) i pkt 3), zarzucając mu naruszenie:

- art. 22 § 1 k.p. oraz art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że stron nie łączyła umowa o pracę, zaś umowa o pracę została zawarta dla pozorów, o czym miałyby świadczyć:

- a) brak pełnomocnictwa do pracy na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. konsolidacji, b) wykonywanie pracy przez powódkę na rzecz E. SA a nie na rzecz pozwanej - podczas gdy żadna z przyjętych przez sąd przesłanek będących podstawą orzeczenia nie świadczy o nieistnieniu stosunku pracy i jego pozorności, c) brak wniosku o utworzenie stanowiska pełnomocnika ds. konsolidacji, zgodnie z procedurami obowiązującymi u pracodawcy, d) niewydanie powódce karty identyfikacyjnej do wejścia do biur pozwanej, e) pominięcie faktu świadomego wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pracodawcę i zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy w zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a także wcześniejsze udzielenie jej urlopu wypoczynkowego oraz przygotowanie

wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, co wyklucza przyjęcie pozorności umowy o pracę.

- art. 29 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na nierozróżnieniu istotnego elementu umowy o pracę jakim jest „rodzaj pracy” od „stanowiska pracy”, co skutkowało wadliwą oceną stosunku pracy powódki, dokonaną poprzez pryzmat nazwy stanowiska pracy: „pełnomocnika” a nie przez rodzaj wykonywanej pracy (prace związane z wyceną wartości spółek w procesie konsolidacji).

- art. 45 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu zastosowania wskazanej normy prawnej do oceny zasadności bądź niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w punktach 2 i 3 i przekazania sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Wstępnie trzeba odwołać się do aspektu porządkującego. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie ma to znaczenie, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że pozorność czynności prawnej jest okolicznością faktyczną, która podlega ustaleniu przez sądy powszechne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2020 r., III UK 410/19, LEX nr 3017791 i orzecznictwo w nim wskazane). Ustalenie to nie podlega zatem kontroli kasacyjnej. W orzecznictwie przyjęto jednak, że w ustalonych przez sąd okolicznościach faktycznych strona może kwestionować zastosowanie art. 83 § 1 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2018 r., II PK 351/16, LEX nr 2488646). Inaczej rzecz ujmując, na etapie postępowania kasacyjnego możliwe jest zgłaszanie zarzutów co do błędnego

„podciągnięcia” ustalonego przez sądy powszechne stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny zawarty w art. 83 § 1 k.c. Powódka podnosząc „niewłaściwe zastosowanie” (z pominięciem „błędnej wykładni”) do tego aspektu nawiązuje.

Zawarcie umowy o pracę „dla pozorów” w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. można określić jako maskaradę. Strony, w tym wypadku pracodawca i pracownik, działają w porozumieniu, obliczonym na manifestowanie połączenia się więzią prawną, gdy w rzeczywistości nie zamierzają jej faktycznie realizować (albo mają zamiar ukryć inny rodzaj czynności prawnej – co w niniejszej sprawie nie ma miejsca). Należy podkreślić, że Sąd odwoławczy głosząc pozorność umowy o pracę, w rezultacie zaaprobował stanowisko Sądu pierwszej instancji, że strony formalnie podpisując umowę o pracę nie przewidywały świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Sąd ten jednoznacznie przesądził, a ustalenie to jest wiążące dla Sądu Najwyższego, że „ewentualne czynności, jakie były podejmowane przez powódkę po rozpoczęciu zatrudnienia u pozwanego były wykonywane na rzecz innego podmiotu” i dalej, że „Sąd nie neguje w żadnym zakresie okoliczności, że powódka na przełomie listopada 2014 r. – stycznia 2015 r. wykonywała pewne czynności, natomiast w niniejszym postępowaniu, to na powódce spoczywał obowiązek wykazania, zgodnie z treścią art. 6 k.c., iż wykonywała powyższe w ramach zawartej z pozwanym umowy o pracę i na jego rzecz. Zdaniem Sądu powódka powyższemu obowiązkowi procesowemu w żaden sposób nie zadośćuczyniła”. Z wypowiedzi tych jednoznacznie wynika, że w ocenie Sądu pierwszej instancji, a w konsekwencji także zdaniem Sądu odwoławczego, który twierdzenia tego nie zakwestionował, powódka wykonując pewne czynności na rzecz innego podmiotu, nie działała zaś na rzecz pozwanej spółki. Ustalenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę argumenty uzasadniające zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. oraz art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecnictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się sytuacje, w których pracownik zostaje oddelegowany do pracy u innego pracodawcy i świadczy pracę na jego rzecz. Sytuacja taka jest możliwa tylko wówczas, gdy zabieg tego rodzaju nie zmienia konstrukcji stosunku pracy, to jest praca, mimo że świadczona u innego pracodawcy, to jednak ostatecznie wykonywana jest na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Sumą tego wywodu jest wniosek, że

argument zawarty w pkt b) pierwszej podstawy skargi kasacyjnej oparty został na niemiarodajnych okolicznościach faktycznych. Jeśli pracownik świadczy pracę na rzecz innego podmiotu, a nie na rzecz pracodawcy, to okoliczność ta nie podważa przyjęcia pozorności umowy o pracę.

O kwalifikacji z art. 83 § 1 k.c. może świadczyć wiele okoliczności. W rozpoznawanej sprawie najistotniejsze jest to, że powódka od samego początku zatrudnienia nie wykonywała żadnych czynności na rzecz pracodawcy, jak również w żaden sposób nie uczestniczyła w funkcjonowaniu pracodawcy. Na tej podstawie Sąd odwoławczy uznał, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów. Skarżąca ten tok myślenia próbuje podważyć odwołując się do jednostkowych kwestii, a to do ustalenia, że nie wystawiono jej pełnomocnictwa na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. konsolidacji, że nie było wniosku o utworzenie stanowiska pełnomocnika ds. konsolidacji, zgodnie z procedurami obowiązującymi u pracodawcy, że powódce nie wydano karty identyfikacyjnej do wejścia do biur pozwanej. Istotnie, podchodząc do problemu „wycinkowo” można twierdzić, że poszczególne czynniki nie przesądzają o pozorności umowy o pracę. Rzecz w tym, że optyka „wycinkowa” jest w tym wypadku nieodpowiednia, odwzorowanie pozorności z art. 83 § 1 k.c. manifestowane jest bowiem perspektywą wielopłaszczyznową. Całokształt okoliczności danego przypadku pozwala na dokonanie prawidłowej subsumcji, projekcja pozorności czynności prawnej (umowy o pracę) odnajduje się w wiązce argumentacyjnej. Znaczy to tyle, że „niewłaściwe zastosowanie” art. 83 § 1 k.c. ma miejsce tylko wówczas, gdy strona wykaże, że zespół przywołanych przez sąd racji logicznie nie uzasadnia tezy, zgodnie z którą doszło do zawarcia umowy o pracę dla pozorów. Powoływanie się na jednostkowe argumenty, co ma miejsce w skardze kasacyjnej, jest nieproduktywne. Wyjaśnia to także, że nie doszło do uchybienia art. 29 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p.

Sąd odwoławczy wskazał również, że w prawie pracy pozorność nie może zostać konwalidowana przez późniejsze czynności faktyczne. Ma rację pełnomocnik powódki, gdy twierdzi, że nie dochodzi do wyczerpania dyspozycji art. 83 § 1 k.c. bez świadomości zawarcia umowy dla pozorów. Myli się jednak, gdy głosi, że pracodawca nie miał takiej świadomości, o czym mają świadczyć dokonywane przez niego czynności – udzielenie urlopu wypoczynkowego,

przygotowanie wypowiedzenia zmieniającego i definitywnego, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę dwie kwestie. Po pierwsze, że pracodawcą jest spółka kapitałowa, a zatem osoba nieożywiona, a po drugie, że czynności tych dokonywał nowy zarząd, który nie miał wiedzy o zawarciu przez poprzedników pozornej umowy o pracę. Staje się zatem jasne, że konieczne jest uwzględnienie aspektu temporalnego. W przypadku zawarcia umowy o pracę dla pozoru i nie realizowania jej postanowień, późniejsze zachowania, wynikające z niewiedzy nowych członków zarządu, a polegające na udzieleniu urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim i zmierzające do zakończenia stosunku pracy, nie świadczą o niewystąpieniu wady z art. 83 § 1 k.c.

Skoro umowa o pracę dotknięta jest nieważnością z uwagi na jej pozorność, to bezprzedmiotowe staje się rozważanie zasadności jej wypowiedzenia. Nie doszło zatem do naruszenia art. 45 § 1 k.p.

Mając na uwadze przedstawione argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji, mając na uwadze regułę z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. zasądził zwrot kosztów postępowania kasacyjnego.