



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSA Marek Szymanowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. w W. działających w imieniu i na rzecz K. N., K. N.1 i M. H.

przeciwko T. S.A. w likwidacji z siedzibą w W.

oraz L. Sp. z o.o. w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowania, odsetki, przywrócenie do pracy, odszkodowania za utracone honoraria, nagrodę jubileuszową, wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11 czerwca 2024 r.,

skarg kasacyjnych powódki M. H. oraz pozwanej T. S.A. w W. od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 16 marca 2022 r., sygn. akt XIII Pa 96/21,

I. w sprawie z powództwa K. N. i działającego na jej rzecz W. w W.:

1. oddala skargę kasacyjną pozwanej T. S.A. w likwidacji z siedzibą w W.;

2. zasądza od pozwanej T. S.A. w likwidacji z siedzibą w W. na rzecz powódki K. N. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym.

II. w sprawie z powództwa M. H.:

1. oddała skargę kasacyjną powódki M. H.;

2. zasądza od tej powódki na rzecz pozwanej T. S.A. w likwidacji z siedzibą w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa w postępowaniu kasacyjnym.

Bohdan Bieniek Piotr Prusinowski SSA Marek Szymanowski

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2021 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie rozstrzygnął sprawy połączone uprzednio do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia z powództw:

1. Związku Zawodowego W. w W. działającego w imieniu i na rzecz powódki K. N.;

2. K. N.1;

3. M. H. przeciwko pozwanym:

1. L. sp. z o.o. z siedzibą w W.;

2. T. S.A. z siedzibą w W..

Przedmiotem żądań pozwu w przypadku powódki K. N. było żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego przez L. sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez L. sp. z o.o. w W.; żądanie ustalenia, że od 1 lipca 2014 r. K. N. jest związana nadal z T. S.A. z siedzibą w W. umową o pracę na warunkach pracy i płacy obowiązujących na dzień 30 czerwca 2014 r., żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu rzeczywiście poniesionej przez K. N. szkody w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, a potem z rozwiązaniem umowy o pracę, żądanie zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie.

W przypadku ustalenia, że powódkę K. M. łączył stosunek pracy z T. S.A. z siedzibą w W., także po 30 czerwca 2014 r., który ustał przed wydaniem wyroku w sprawie niniejszej wnoszono o zasądzenie: odszkodowania za naruszenie prawa przy rozwiązaniu umowy o pracę; odszkodowania za naruszenie prawa w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy; odszkodowanie tytułem naprawienia rzeczywiście poniesionej szkody przy rozwiązywaniu stosunku pracy.

W przypadku drugiej z powódek M. H. żądania dotyczyły: ustalenia pracodawcy w okresie od 1 lipca 2014 r. do daty orzekania; przywrócenie do pracy lub odszkodowanie; odszkodowanie za utracone honoraria za okres od 1 stycznia 2018 r. do dnia orzekania; odszkodowanie za okres od 1 stycznia 2018 r. do dnia orzekania co do kwot odpowiadających minimalnemu wynagrodzeniu za pracę z 1/2 etatu; żądanie zasądzenia nagrody jubileuszowej w kwocie 3.174,98 zł oraz ustawowych odsetek za opóźnienie.

Przedmiotowym wyrokiem Sąd Rejonowy oddalił wszelkie roszczenia powódek w stosunku do L. sp. z o.o. z siedzibą w W. (pkt. V wyroku). W przypadku natomiast drugiej z pozwanych pozwanej:

- ustalił, że powódka K. N. jest związana od dnia 1 lipca 2014 r. i nadal z pozwaną T. S.A. z siedzibą w W. umową o pracę, na warunkach pracy i płacy obowiązujących na dzień 30 czerwca 2014 r.;

- ustalił również, że powódka M. H. jest związana od dnia 1 lipca 2014 r. i nadal z pozwaną T. S.A. z siedzibą w W. umową o pracę, na warunkach pracy i płacy obowiązujących na dzień 30 czerwca 2014 r.;

Sąd Rejonowy zasądził nadto od T. S.A. z siedzibą w W. na rzecz M. H. kwotę 3.174,98 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie biegnącymi od 3 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej (pkt III wyroku), wyrokowi w tym punkcie nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.882,50 zł.

Sąd Rejonowy oddalił wszelkie powództwa o odszkodowania i związane z nimi ustawowe odsetki za opóźnienie w stosunku do T. S.A. z siedzibą w W. (pkt VI wyroku) i zniósł wzajemnie między wszystkimi stronami koszty procesu w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, powódka K. N. ostatnio była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez T. S.A. od 1 grudnia 2007 r. na cały etat i w dacie 30 czerwca 2014 r. powódka zajmowała w T. S.A. stanowisko redaktora w

T.1.. T. S.A. pismem z 16 czerwca 2014 r. poinformowała powódkę, że od 1 lipca 2014 r. na mocy umowy z 26 maja 2014 r. między T. S.A. a L. Sp. z o.o. o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników T. S.A., na podstawie art. 23¹ k.p., stanie się ona pracownikiem pracodawcy – L. Sp. z o.o. Następnie L. Sp. z o.o. w W. pismem z 13 kwietnia 2015 r. poinformował, że wypowiada tej powódce warunki pracy i płacy, ustalając od 1 sierpnia 2015 r. nowe warunki. Następnie pismem z 17 lipca 2015 r. L. Sp. z o.o. stwierdziła, że rozwiązuje z powódką K. N. umowę o pracę zawartą 30 listopada 2007 r., na czas nieokreślony, z zachowaniem okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia, które ma upłynąć 31 października 2015 r. W piśmie tym wskazano, że wypowiedzenie jest na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. Nr 192), zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych z 10 kwietnia 2015 r. L. Sp. z o.o. uznała, że po 31 października 2015 r. nie jest już pracodawcą powódki.

Druga powódka M. H. ostatnio była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez T. S.A. od 2 stycznia 1991 r. i w dacie 30 czerwca 2014 r. zajmowała na ½ etatu stanowisko redaktora Oddziału Terenowego T. S.A. w K.. T. S.A. pismem z 16 czerwca 2014 r. poinformowała tę powódkę (analogicznie jak powódkę K. N.), iż od 1 lipca 2014 r. jej pracodawcą staje się L. Sp. z o.o. w W.. Następnie L. Sp. z o.o. zachowywał się wobec tej powódki analogicznie jak wobec powódki K. N., to jest pismem z 13 kwietnia 2015 r. wypowiedział warunki pracy i płacy, z propozycją nowych warunków od 1 sierpnia 2015 r., a następnie pismem z 14 marca 2016 r. spółka ta stwierdziła, że rozwiązuje z tą powódką umowę o pracę, z upływem 3 miesięcznego wypowiedzenia, ze skutkiem w dacie 30 czerwca 2016 r. W piśmie tym wskazano na takie same przyczyny, to jest przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. i zakończenie 30 czerwca 2016 r. okresu umowy z T. S.A. zawartej między spółkami 26 maja 2014 r., a to skutkowało potrzebą zmniejszenia liczby pracowników i likwidacją stanowiska powódki. Spółka L. uznała, że z datą 30 czerwca 2016 r. powódka M. H. przestała być pracownikiem tej spółki.

Pod koniec 2013 r. T. S.A. ogłosiła przetarg na przejęcie świadczenia usług: dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i

charakteryzacji wraz z przejęciem grupy pracowników. Do przetargu przystąpiła L. Sp. z o.o. prowadząca działania w zakresie outsoursingu usług i przetarg ten wygrała. 26 maja 2014 r. T. S.A. i 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. przez L. Sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. od 1 lipca 2014 r. Strony zagwarantowały, że przez 12 miesięcy od 1 lipca 2014 r. nie będą zmieniane warunki pracy i płacy przejmowanym pracownikom. Umowa została zawarta na 2 lata w ramach tej umowy T. S.A. chciała uniknąć zwolnień grupowych pracowników przy zamiarze wdrażania procesu restrukturyzacji.

Umowa ta ustalała składniki wynagrodzenia i ich warunki. Wynagrodzenie L. Sp. z o.o. obejmowało marżę wykonawcy i też wynagrodzenie za faktycznie wykonane czynności na rzecz T. S.A. L. Sp. z o.o. zobowiązała się, że przez pierwsze 12 miesięcy tej umowy nie zmieni warunków wynagradzania przejmowanych pracowników i że nie rozwiąże z nimi stosunków pracy. Obie strony uznały, że od 1 lipca 2014 r. L. Sp. z o.o. przejmuje ponad 400 pracowników, w tym powódki. L. Sp. z o.o. wypłacała powódkom i innym pracownikom wynagrodzenia od tej daty i za to wystawiała faktury T. S.A. Od tej daty L. Sp. z o.o. przejęła sprawy kadrowe powódek i tych pracowników w ramach przyjmowania, że są oni pracownikami tej spółki. Do L. Sp. z o.o. pracownicy składali zwolnienia lekarskie, wnioski urlopowe. Natomiast powódki i inni pracownicy nie zmienili od 1 lipca 2014 r. stanowisk pracy, zakresów obowiązków, pracując cały czas na sprzęcie należącym do T. S.A. i w dotychczasowych lokalizacjach. Nadto powódki i pracownicy wykonywali polecenia swoich przełożonych z T. S.A. i ci przełożeni przyjmowali od nich prace, oceniając jej wykonanie i określali, jaka jest praca do wykonania i w jakim czasie.

Nadto powódki i pracownicy mieli do kontaktów z nimi utrzymanie adresy T..

Powódki i inni pracownicy nie pracowali w lokalizacjach należących do L. Sp. z o.o. lub wskazanych przez tę spółkę. L. Sp. z o.o. do kontaktu z powódkami i T. S.A. wyznaczyła koordynatorów. Nie sprawowali oni nadzoru lub kontroli nad pracą powódek i innych pracowników, nie wydawali im poleceń co do pracy merytorycznej, a koordynowali pracę od strony kadrowo-płacowej i przy układaniu grafików pracy.

Spółka L. nie otrzymała od T. S.A. jakiegokolwiek istotnego mienia (w ramach tej umowy), które mogłoby być uznane za zakład pracy lub jego część w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Dokonano faktycznie przesunięcia powódek i innych pracowników ze stanu osobowego jednej spółki do stanu osobowego drugiej spółki i zmiany jednej spółki na drugą w ramach obsługi kadrowo-płacowej pracowników, w tym powódek. Spółka L. Sp. z o.o. i ktokolwiek z tej spółki nie mieli od 1 lipca 2014 r. jakichkolwiek uprawnień, pełnomocnictw, upoważnień do reprezentowania spółki T. S.A. wobec powódek i przejętych „na papierze” pracowników i do wykonywania wobec nich jakichkolwiek czynności prawnych w imieniu lub na rzecz T. S.A. (art. 3¹ § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy uznał, że umowa zawarta między pozwanymi w dniu 26 maja 2014 r. była pozorna w świetle art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i obie strony miały tego świadomość i wobec tego jest nieważna, gdyż tą umową T. S.A. chciała uniknąć zwolnień grupowych tych pracowników.

Tym samym powódki nie przestały z dniem 30 czerwca 2014 r. być pracownicami T. S.A. i są one nimi nadal od tej daty, do daty wyrokowania, gdyż nie doszło skutecznie do wypowiedzenia ich warunków pracy i płacy po dacie 30 czerwca 2014 r. i do rozwiązania z nimi stosunków pracy. Stosunki pracy powódek z T. S.A. istnieją nadal i nieprzerwanie na warunkach pracy i płacy w T. S.A. w dacie 30 czerwca 2014 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, cały obszerny zebrany w sprawie materiał dowodowy (do którego Sąd Rejonowy się odwołał), w tym zeznania świadków, który jest spójny, logiczny i konsekwentny i uzasadnia przyjęcia powyższego stanu faktycznego, a w jego świetle nie może budzić wątpliwości Sądu, że umowa stron z 26 maja 2014 r. jest w świetle art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważna, bo zawarta zgodnie z wolą stron dla pozorów, aby „wybawić” T. S.A. od konieczności dokonania zwolnień grupowych tych pracowników. Skoro ta umowa jest nieważna to od 1 lipca 2014 r. jakiegokolwiek czynności prawne spółki L. wobec powódek, w tym w zakresie wypowiadania warunków pracy i płacy i wypowiadania definitywnego stosunków pracy i ich rozwiązywania są nieskuteczne i nieważne, gdyż w całym materiale dowodowym brak jakiegokolwiek dowodu lub jego cienia, aby od 1 lipca 2014 r. do dnia orzekania spółka L. i ktoś z ramienia tej spółki miała od T. S.A. jakiegokolwiek pełnomocnictwa, upoważnienia, zgody na dokonywanie w imieniu T.

S.A. jakichkolwiek czynności prawnych w odniesieniu do stosunków pracy powódek (art. 3¹ § 1 k.p.) lub aby jakikolwiek przedstawiciel L. Sp. z o.o. mógł skutecznie dokonywać takich czynności na rzecz T. S.A. (art. 95 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nadto do dnia orzekania T. S.A. nie zatwierdziła w swoim imieniu i na swoją rzecz jakichkolwiek działań i czynności prawnych L. Sp. z o.o. w zakresie stosunku pracy powódek.

Tym samym Sąd Rejonowy na podstawie art. 189 k.p.c. dokonał w wyroku ustalenia, że stosunki pracy powódek trwają nadal i nieprzerwanie z T. S.A. na warunkach pracy i płacy z daty 30 czerwca 2014 r. W tych okolicznościach powódki miały oczywisty interes prawny w dokonaniu takiego ustalenia, dla rozwiania wątpliwości co do losów ich stosunków pracy.

Ponieważ L. Sp. z o.o. nigdy nie stała się stroną w stosunkach pracy z powódkami, to Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powódek wobec tej spółki, bo brakuje podstaw faktycznych i prawnych do ich uwzględnienia.

Jedynym podmiotem odpowiedzialnym za roszczenia powódek może być tylko T. S.A. Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powódek do T. S.A. odnośnie dochodzonych w tej sprawie odszkodowań i przyczyn ich dochodzenia, gdyż w miejsce tych odszkodowań, w świetle ciągłego pozostawania przez powódki w stosunku pracy z T. S.A., powódki mogą dochodzić stosownych wynagrodzeń na podstawie art. 80 k.p. lub art. 81 § 1 k.p., czyli za pracę wykonaną lub za czas niewykonywania pracy, jeżeli były one gotowe do jej wykonywania, a doznały przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (T. S.A.).

Sąd zasądził w tych okolicznościach na rzecz powódki M. H. dochodzoną kwotę nagrody jubileuszowej (mieszczącą się w bezspornym wyliczeniu T. S.A.) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy przyznał, że omyłkowo nie rozpoznał roszczeń jednej powódki (M. H.) z jej pisma procesowego z 17 lipca 2017 r. (k. 1120-1122) odnośnie dochodzonej kwoty 875,00 zł wynagrodzenia za wrzesień 2015 r., z odsetkami ustawowymi za opóźnienie i kwoty 6.940,65 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie odnośnie różnic w wynagrodzeniach. Powódka będzie mogła dochodzić

nadal tych roszczeń wobec faktycznego pracodawcy, który wyłoni się po prawomocnym rozstrzygnięciu tej sprawy.

Wobec oceny całej sprawy i roli w niej L. Sp. z o.o., Sąd Rejonowy na podstawie art. 102 k.p.c. oddalił wniosek tej spółki o zasądzenie dla niej od powódek kosztów procesu. Wobec częściowej tylko wygranej sprawy przez powódki. Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Wyrokiem z dnia 16 marca 2022 r. – na skutek apelacji pozwanej T. Spółki Akcyjnej w Warszawie Sąd Okręgowy w Warszawie:

1. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I i VI w ten sposób, iż ustalił, że powódkę K. N. łączył stosunek pracy z pozwaną T. Spółką Akcyjną w W. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 października 2015 r. na warunkach na dzień 30 czerwca 2014 r. i zasądził od pozwanej T. S.A. w W. na rzecz powódki K. N. kwotę 70.232 zł tytułem odszkodowań za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu L. Sp. z o.o. w W. oraz niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pisma procesowego z dnia 17 lipca 2015 r. L. Sp. z o.o. w W., w pozostałym zakresie powództwo tej powódki oddalił.

2. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II i VI w ten sposób, iż ustalił, że powódkę M.H. łączył stosunek pracy z pozwaną T. Spółką Akcyjną w W. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 30 czerwca 2016 r. na warunkach na dzień 30 czerwca 2014 r. i zasądził od pozwanej T. S.A. w W. na rzecz powódki M. H. kwotę 2.775 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej T. Spółki Akcyjnej w W.. Orzekając o kosztach procesu zasądził od pozwanej T. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki K. N. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. Jednocześnie Sąd Okręgowy odrzucił apelację powódki M. H..

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 15 zzs¹ pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.1842 t.j.) w

okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego, w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego i w takim też składzie Sąd drugiej instancji rozpoznał apelację. Co do meritum Sąd Okręgowy zasadniczo podzielił ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne.

Zmiana zaskarżonego wyroku nastąpiła natomiast ze względu na wadliwą interpretację i nieprawidłowe zastosowanie przez Sąd Rejonowy art. 189 k.p.c., uznającego, że stosunki pracy powódek z pozwaną T. S.A. trwają do nadal. Zarówno w judykaturze, jak i piśmiennictwie nie budzi wątpliwości, że przepis ten ma charakter materialnoprawny. Zgodnie z nim przesłanką skutecznego żądania ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa jest posiadanie przez powoda interesu prawnego. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie interes prawny w ustaleniu istnieje, gdy wyrok uwzględniający powództwo wywrze skutek w sferze prawnej powoda. Skutek ten ma miejsce wtedy, gdy samo ustalenie w wyroku, że dany stosunek prawny lub prawo istnieje albo nie istnieje, usunie zagrożenie dla praw powoda. Usunięcie zagrożenia dla praw powoda może zaś polegać na tym, że zostanie zakończony spór istniejący albo ustalenie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Interes prawny istnieje więc, gdy zachodzi niepewność stanu prawnego. Niepewność ta powinna być rozumiana obiektywnie, nie zaś tylko subiektywnie, tj. według odczucia powoda. Powód nie ma w zasadzie interesu prawnego w ustaleniu, jeżeli na tle tego samego stanu faktycznego może żądać zasądzenia świadczenia. Tezę tę należy jednak ograniczyć tylko do wypadków, gdy przez powództwo o ustalenie powód nic w zasadzie nie osiągnie, a zatem powództwo o ustalenie sprowadza się do szykanowania pozwanego. Interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa może także istnieć mimo możliwości dochodzenia świadczenia, jeżeli ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest na razie aktualne. Ponadto możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie nie wyklucza istnienia interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ustalenie takie zapewni w większym stopniu ochronę praw powoda niż orzeczenie zobowiązujące do

świadczenia. Ograniczanie możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie w takich sytuacjach byłoby sprzeczne z jego celem, którym, jak się podkreśla, jest zapewnienie skutecznej ochrony prawnej realizowanej w ramach szeroko pojmowanego dostępu do sądu (tak A. Góra-Błaszczkowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Tom I A. Komentarz. Art. 1-42412, Warszawa 2020).

Powyższe uwagi wskazują – zdaniem Sądu Okręgowego - na prawidłowe stanowisko Sądu pierwszej instancji, według którego ukształtowanie roszczenia pozwu jako ustalenie kształtu stosunku pracy w zakresie daty początkowej i końcowej stosunku pracy jest dopuszczalne. W razie ustalenia, że doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy przez jakąkolwiek ze stron, nie ma przeszkód, by częściowo uwzględnić żądania ustalenia istnienia stosunku pracy do daty zakończenia tego stosunku prawnego. Także możliwość wystąpienia przez pracownika z żądaniem czy to restytucji stosunku pracy czy zasądzenia odszkodowania, nie wyklucza zgłoszenia roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, gdyż po pierwsze - ustalenie istnienia prawa jak już wspomniano, zapewnia pełniejszą ochronę, a po drugie - co także podkreślono, z uwagi na szczególnie charakter spornego stosunku prawnego, wynikają z niego także dalej idące skutki, które staną się aktualne w przyszłości, a dotyczące między innymi świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie ulega przy tym żadnej wątpliwości, że w rozpatrywanej sprawie występuje niepewność co do istnienia stosunku pracy pomiędzy powódkami a T., a także co do dat od i do kiedy ten stosunek trwał. Samo istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami w spornym okresie uwarunkowane było natomiast przesądzeniem czy w okolicznościach sprawy doszło do skutecznego przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Zdaniem sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo rozstrzygnął tę kwestię. W sprawie kluczowa była ocena czy zawarta przez T. S.A. i L. sp. z o.o. umowa z 26 maja 2014 r., którą strony określiły umową o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejściem pracowników i współpracowników T. S.A. w myśl art. 23¹ k.p. - faktycznie skutkowałą przejściem części zakładu pracy wraz z pracownikami na nowego pracodawcę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przepis art. 23¹ k.p. reguluje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę.

Legalną definicję pracodawcy zawiera art. 3 k.p. Z przepisu tego jasno wynika, że pracodawcą jest taki podmiot, który zatrudnia pracowników. Natomiast pojęcie „zakładu pracy” wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość.

Zgodnie z aktualną myślą judykatury, w sytuacjach budzących wątpliwości co do oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do pracowników, decydujące jest faktyczne przejęcie zakładu pracy lub jego części powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz innego podmiotu niż dotychczas. Istotną okolicznością jest także fakt, że w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie ma zapotrzebowania na pracę danego pracownika w jego dotychczasowym miejscu i rozmiarze. Przejęcie zakładu pracy lub jego części musi polegać na formalnym nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje przejęcie części zakładu pracy w faktyczne władanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 75/06). Sąd Okręgowy zgodził się z Sądem pierwszej instancji co do tego, że czynności związane z przejęciem pracowników, które zaszły pomiędzy T. S.A. a L. sp. z o.o. na podstawie wzmiankowanej umowy były czynnościami pozornymi, mającymi na celu obejście przepisów prawa, bo zmierzającymi jedynie do wywołania za pośrednictwem stworzonej dokumentacji wrażenia, że doszło do przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę, podczas gdy faktycznie nie zaistniały przesłanki skutkujące takowym przejęciem. Zatem Sąd Okręgowy w Warszawie zgodził się z Sądem pierwszej instancji, że nie doszło do przejścia części zakładu pracy T. S.A. na L. sp. z o.o., co rozstrzyga już sama treść umowy zawartej pomiędzy tymi podmiotami. Z postanowień tej umowy wynika nie tylko, że usługi będą wykonywane z wykorzystaniem narzędzi i innych składników majątkowych (np. pomieszczeń) należących do zamawiającego - w jego siedzibie (§ 1 ust. 5 umowy), ale także, że wykonawca wyraża zgodę na to, by dyspozycje odnoszące się do wykonywania usług były przekazywane bezpośrednio osobom, które będą wykonywać te usługi

(§ 3 ust. 5 umowy). Ponadto L. sp. z o.o. jako wykonawca umowy nie tylko zobowiązał się stosować do wskazówek i zaleceń zamawiającego co do sposobu wykonywania usług (zgodnie z linią programową zamawiającego) i terminów ich realizacji (§ 3 ust. 4) oraz zgodził się, by o liczbie i zakresie poszczególnych czynności decydował sam zamawiający (§ 5 ust. 1 umowy), ale także ustalił, że usługi będą wykonywane w terminie i miejscu wskazanym przez zamawiającego oraz przez osoby, które zamawiający uzna za odpowiednie do wykonania usługi, a o wysokości wynagrodzenia decydował będzie zamawiający uwzględniając wymogi kwalifikacyjne i stopień złożoności danej czynności (§ 5 ust. 2). Tym samym należy uznać, że postanowienia umowy sprawiły, że spółka L. sp. z o.o. pozbawiona była podstawowych kompetencji pracodawcy, takich jak zlecanie pracownikom pracy do wykonania, określanie jej rodzaju oraz sprawowanie kierownictwa nad wykonywaną pracą, w tym wyznaczanie miejsca i czasu jej wykonywania. W okolicznościach sprawy nie budzi przy tym wątpliwości, że po zawarciu spornej umowy, beneficjentem pracy powódek nadal pozostawała T. S.A.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż outsourcing polega na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (*insourcera*), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez *outsourcera* do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym zakładzie pracy. Powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań wykonywanych dotychczas samodzielnie przez pracodawcę może prowadzić do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., jeżeli przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, na skutek czego pracownicy tej części zakładu pracy z dniem przejścia stają się z mocy prawa pracownikami podmiotu przejmującego, w tym przypadku *insourcera*. Efektem transferu zakładu pracy jest zmiana podmiotowa w stosunkach pracy, zaś jeżeli nie ma zmiany podmiotowej w stosunku pracy, to zapewne nie doszło do transferu zakładu pracy

(tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2021 r., I USK 43/21, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15).

Wskazać trzeba zdaniem Sądu Okręgowego, że ze zgromadzonego materiału dowodowego i poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że pozwany nie wykazał, aby udostępnił jakiegokolwiek mienie L. sp. z o.o., co jest elementem niezbędnym i warunkującym przejęcie części zakładu pracy w świetle dyspozycji art. 23¹ k.p. i na co słusznie uwagę zwrócił sąd pierwszej instancji. Wprawdzie można zgodzić się z pozwanym, że samo przekazanie mienia nie jest koniecznym elementem dla stwierdzenia prawidłowości przejścia części zakładu pracy, jednakże należy przy tym uwzględnić charakter pracy przejmowanych pracowników, który był nierozzerwalnie związany z korzystaniem ze służbowego sprzętu i był immanentną cechą stosunku pracy dziennikarza/reportera. Niesłuszne są natomiast twierdzenia pozwanego, z których wynika, że działalność T. S.A. opierała się przede wszystkim na czynniku ludzkim, a sprzęt był jedynie elementem pomocniczym. Faktem powszechnie znanym jest, że działalność ta nie mogła być prowadzona bez użycia niezbędnego sprzętu i specjalnie przystosowanych do jego użycia pomieszczeń.

W konsekwencji - zdaniem Sądu odwoławczego - sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że w sprawie nie doszło do przejścia części zakładu pracy w postaci wyodrębnionej grupy pracowniczej T. S.A. na spółkę L.. Autor apelacji podnosił, że wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji T. wyodrębniła ze swojego majątku sprzęt, który przekazała L. sp. z o.o. na własność, a mienie wysokocenne zostało udostępnione do korzystania, za które to korzystanie obniżone zostało wynagrodzenie L. sp. z o.o. Powyższe nie znajduje jednak potwierdzenia w realiach niniejszej sprawy, ponieważ przekazanie telefonów i komputerów nie było mieniem na tyle istotnym w stosunku do 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 doszło. Zauważyć należy, że L. sp. z o.o. nie użytkowała tego sprzętu na wyłączność, który jako niezbędny dla wykonywania zadań przez przejętych pracowników nie wszedł w skład majątku przejmującej spółki, a także L. nie posiadała statusu

posiadacza samoistnego wskazanych urządzeń technicznych. Ponadto Sąd Okręgowy w Warszawie podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, według którego działanie stron wzmiankowanej umowy z 26 maja 2014 r. było sprzeczne ze standardami ochrony pracowniczej i zmierzało do przeprowadzenia zwolnień grupowych przez podmiot zewnętrzny.

Z tych powodów – zdaniem Sądu Okręgowego - należało uznać, że roszczenie powódek o ustalenie istnienia stosunku pracy, co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Nieważność umowy zawartej przez T. S.A. i L. sp. z o.o., a w rezultacie brak przejścia części zakładu pracy, skutkowało tym, że po 1 lipca 2014 r. powódki nadal były związane umową o pracę z T.. Nie można jednak przyjąć za Sądem pierwszej instancji, aby ten stosunek pracy trwał do nadal. Na podstawie powyższych rozważań sąd drugiej instancji podzielił rozważania Sądu pierwszej instancji, co do faktu pozorności umowy z 26 maja 2014 r. jednakże nie podzielił wniosku, aby nie doszło do przejęcia pracowników przez L. sp. z o.o. oraz, że nie doszło do ustania stosunku pracy z T. S.A. O tym, że stosunek pracy z T. ustał w dacie składania poszczególnych oświadczeń o wypowiedzeniu świadczy, że T. obu powódkom wystawiła świadectwa pracy dokumentujące ich okres zatrudnienia w T.. Powódki nie kwestionowały treści świadectw pracy. Brak jest w aktach informacji o tym, aby wносиły o ich sprostowanie lub podważały w jakikolwiek inny sposób ustalenia w nich zawarte. Dodatkowo należy wskazać, że w przypadku obu powódek otrzymały one wypowiedzenia umowy o pracę dokonane przez L. sp. z o.o., M. H. - 14 marca 2016 r., zaś K. N. - 17 lipca 2015 r.

Wobec powyższego należało rozważyć zdaniem Sądu Okręgowego, czy takie oświadczenia złożone przez L. sp. z o.o. w stosunku do obu powódek należy traktować, jako skutecznie dokonane, na gruncie prawa pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji w tym przypadku L. sp. z o.o. działała, jako *falsus procurator*, czyli jako pełnomocnik niewłaściwie umocowany, którego czynności dokonane w imieniu i na rzecz T. S.A. pozostają w mocy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 kwietnia 2019 r. (I PK 118/18) wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę (osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą) i wyrażenie na to zgody przez tę osobę. Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką

wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa. Forma złożenia tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej jednostce organizacyjnej. W każdym razie oświadczenie powinno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do zarządzającego.

O ile więc umowę z 26 maja 2014 r. należy uznać za nieważną, jako zmierzającą do obejścia przepisów prawa, tak treść jej postanowień wskazuje dostatecznie na wolę wyznaczenia L. sp. z o.o. do dokonywania w imieniu T. S.A. czynności z zakresu prawa pracy. Intencją stron przy zawieraniu spornej umowy było powierzenie dokonania zwolnień grupowych innemu podmiotowi. Tym samym pełnomocnik T., czyli L. miał umocowanie do działania w imieniu T., jako podmiot podejmujący czynności z zakresu prawa pracy. Zatem wszelkie oświadczenia kierowane wobec powódek, w tym o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz wypowiedzeniu umowy o pracę (tj. oświadczeń z 14 marca 2016 r. i z 17 lipca 2015 r.) były skuteczne i wywierały skutek nie wobec L. ale wobec T. i na jego rzecz. Skutkuje to tym, że sąd pierwszej instancji nieprawidłowo ustalił, że stosunki pracy obu powódek trwają nadal w T., skoro skutecznie wypowiedziała ona powódkom, ze skutkiem na dla K. N. do 31 października 2015 r., a M. H. na 30 czerwca 2016 r., a zatem trwały do upływu okresu poszczególnych wypowiedzeń umów o pracę. Dodatkowym dowodem i okolicznością za ustaniem stosunku pracy K. N. było to, że prowadziła ona działalność gospodarczą w zakresie konkurencyjnym do tego czym zajmowała się w T.. Logicznym było zatem dla niej przyjęcie, że jej stosunek pracy z T. już ustał, skoro podjęła taką działalność. Z tych przyczyn należało zmienić zaskarżony wyrok poprzez zamknięcie czasowego trwania stosunku pracy między pozwaną T. S.A. a powódkami.

Sąd pierwszej instancji niezasadnie oddalił powództwa o odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia w przypadku obu powódek. Dokonane przez L. na rzecz T. wypowiedzenia należy ocenić, jako skuteczne, jednakże naruszające przepisy prawa. W wypowiedzeniach w przypadku obu powódek pracodawca

powołał się na zakończenie okresu obowiązywania zawartej z kontrahentem umowy o świadczenie usług, na rzecz której powódki świadczyły pracę i nie kontynuowały współpracy z T.. Ponadto ze względu na wyżej wskazane okoliczności konieczne było zmniejszenie liczby pracowników o pracowników zatrudnionych przy obsłudze kontrahenta T., co oznacza likwidację stanowisk pracy powódek. W ocenie sądu drugiej instancji tak wskazane przyczyny nie mogły uzasadniać definitywnego wypowiedzenia stosunków pracy. Wynika to z faktu, że powódki w rzeczywistości dalej były zatrudnione u T. a nie u kontrahenta (por. poziomość umowy - omawiana wyżej). Zatem rozwiązanie tych umów bądź ich wygaśnięcie z kontrahentem nie miało dla powódek żadnego znaczenia. Ponadto T. miało obowiązek wykazać, że doszło do rzeczywistej likwidacji stanowisk pracy, a jeśli do niej doszło to pozwana powinna obligatoryjnie wskazać kryteria doboru pracowników, którym należało wypowiedzieć umowę o pracę. Jednak w toku postępowania przed sądem T. nie wykazała powyższych kwestii. Tak więc przyczyny wypowiedzenia jakkolwiek były konkretne, to nierzeczywiste i nie uzasadniały złożenie wypowiedzeń. Wobec powyższego sąd zasądził na rzecz K. N. i M. H. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę odpowiednio w wysokości: 35.116 zł i 2775 zł.

Na zmianę zasługiwał wyrok sądu pierwszej instancji również w zakresie oddalenia powództwa o odszkodowanie za wypowiedzenie warunków pracy i płacy K. N., jak w piśmie z 13 kwietnia 2015 r.. W tym piśmie, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zasad wynagradzania L. za świadczenie usług na rzecz T. od 1 sierpnia 2015 r. skutkującego obniżeniem wynagrodzenia należnego L. za świadczenie usług. Dodatkowo podano, że T. na rzecz L. stopniowo zmniejszała zamówienia na usługi będące przedmiotem umowy łączących strony, co skutkowało zmniejszeniem wymiaru czasu pracy m.in. powódki K. N.. Jak już wcześniej wskazano, umowa z 26 maja 2014 r. była umową, pozorną, czyli nieważną *ex tunc*. Dlatego też dla powódki K. N. nie miało żadnego znaczenia, jakie warunki finansowe panowały pomiędzy oboma stronami, oraz że zmniejszano zamówienia na usługi co skutkowało zmniejszeniem jej ilości godzin pracy. Powódka K. N. była dalej zatrudniona w T. a nie w L, zatem przyczyną zmiany warunków pracy i płacy mogłyby być tylko przyczyny dotyczące T., a nie L. W wypowiedzeniu wskazano przyczyny

bezpośrednio dotyczące L.. Ponadto niezależnie od powyższego samo zmniejszenie ilości pracy nie może automatycznie skutkować obniżeniem wynagrodzenia pracownika, ponieważ w takiej sytuacji pracodawca niedociążonemu pracownikowi pracą powinien zlecić dodatkowe obowiązki tak, aby nie wypowiadać warunków płacy. Natomiast wypowiedzenie warunków płacy powinno mieć miejsce tylko wtedy, kiedy nie może zrobić powyższego. Ponadto wskazać trzeba, że pozwana wskazując, że liczba zamówień T. kierowanych do L., systematycznie malała, co wnioskuje z sukcesywnie niższych kwot faktur, zdaje się przy tym jednak całkowicie pomijać, że po upływie okresu gwarancyjnego co do warunków pracy i płacy przejętych pracowników, L. podjął działania mające na celu pogorszenie warunków płacy tych pracowników, co doprowadziło do rozwiązania stosunków pracy i podjęcia przez pracowników bezpośredniej współpracy z T. w ramach prowadzonych działalności gospodarczych. Zestawiając liczbę zleceń L. i liczbę czynności wykonywanych przez byłych pracowników w ramach działalności gospodarczych stwierdzić należy, że faktyczne zapotrzebowanie T. na zlecane zadania nie uległo zmniejszeniu tak, jak to sugeruje apelująca. Tak więc również to wypowiedzenie warunków płacy i pracy było nieuzasadnione i sąd drugiej instancji zasądził na rzecz powódki K. N. odszkodowanie w wysokości 35.116 zł.

W tym miejscu również wskazać trzeba, że zasądzając od pozwanej T. S.A. na rzecz K. N. 35.116 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, sąd uwzględnił również ustawowe odsetki od dnia doręczenia odpisu pozwu L. w W.. Natomiast zasądzając na rzecz K. N. kolejne 35.116 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, sąd uwzględnił również odsetki ustawowe naliczane od dnia doręczenia odpisu pisma procesowego z 17 lipca 2015 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, doręczenie wyżej wymienionych pism, były pierwszymi momentami, w których pozwana T. dowiedziała się o roszczeniach K. N..

Z tych przyczyn Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził na rzecz powódek wyżej wymienione odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Natomiast w ocenie Sądu drugiej instancji pozostałe powództwa podlegały oddaleniu nie tylko w części, w jakiej powódki domagały się ustalenia stosunku pracy

z T. S.A. od 1 lipca 2014 r. do nadal, ale również w zakresie zasądzenia na rzecz M. H. trzech dodatkowych odszkodowań, tj. 1) odszkodowania za utracone honoraria za okres od 1 stycznia 2018 r. do dnia orzekania; 2) odszkodowania za okres od 1 stycznia 2018 r. do dnia orzekania co do kwot odpowiadających minimalnemu wynagrodzeniu za pracę z 1/2 etatu oraz 3) nagrody jubileuszowej w wysokości 3174,98 zł, w zakresie zasądzenia na rzecz K. N. odszkodowania za utracone wynagrodzenie za pracę. W ocenie Sądu drugiej instancji, te roszczenia odpowiadają zgłoszonemu przez powódki roszczeniom o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę i wypowiedzenia zmieniającego. Odszkodowania z tego tytułu, jak wyżej wymienione odszkodowania stanowią wyrównanie straty finansowej powódek. W konsekwencji nie można zasądzić dwóch kwot z tego samego roszczenia. Roszczenia dochodzone przez powódki w tym zakresie zostały już skompensowane odszkodowaniami za niezgodne z prawem definitywne wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy nie zgodzić się z zarzutem naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 264 § 1 k.p. Prawdą jest, że roszczenie o odszkodowanie zostało zgłoszone w stosunku do T. S.A. z uchybieniem terminu, o którym mowa w powyższym przepisie, jednakże bez żadnej wątpliwości w sprawie wystąpiły szczególne okoliczności, które uzasadniały przywrócenie uchybionego terminu. Jak słusznie podkreśla się w judykaturze Sądu Najwyższego, mając na uwadze fakt, że przewidziane w art. 264 k.p. terminy dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przezeń niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy potraktować jako zawierające *implicite* wniosek o przywrócenie terminu. Rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis. W przypadku braku pouczenia pracownika o przysługujących mu środkach odwoławczych od rozwiązania stosunku pracy, wskazany w art. 265 § 2 k.p. tygodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. należy liczyć od dnia uzyskania przez zainteresowanego fachowej informacji prawnej na temat możliwości wystąpienia na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami (tak Sąd Najwyższy w

wyroku z 29 września 2016 r., III PK 131/15). Nie uszło uwadze Sądu drugiej instancji, że powódki w terminie wniosły odwołania od złożonych im wypowiedzeń umów o pracę dokonanych przez *falsus procurator* L. sp. z o.o. Jednak jako stronę pozwaną wskazały podmiot oznaczony w otrzymanych oświadczeniach wypowiadających te umowy, który ostatecznie okazał się nie być pracodawcą. Nie można w takiej sytuacji obarczać powódek winą za zaistniały stan rzeczy, skoro błędne wskazanie strony pozwanej wynikało z nieprawidłowych działań T. S.A. i L. sp. z o.o. oraz zawartej dla pozoru umowy między tymi stronami. Dlatego też podnoszona przez T. S.A. interpretacja art. 264 § 1 k.p. nie odpowiada prawu i nie znajduje uzasadnienia ani w orzecznictwie ani w stanie faktycznym sprawy. Obliczenie terminu do zgłoszenia roszczeń wymagało uprzedniego ustalenia, który z podmiotów jest rzeczywistym pracodawcą powódek. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że w myśl przytoczonej wyżej wykładni Sądu Najwyższego, nawet gdyby przyjąć, że bieg z art. 264 § 1 k.p. rozpoczął się, to samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy traktować jako zawierające wniosek o przywrócenie terminu. Wskazywanie dopiero na etapie postępowania apelacyjnego uchybienia terminu przez powódki do złożenia odwołań od wypowiedzeń nie może być skutecznym zarzutem również dlatego, że to nie ich działania doprowadziły do wniesienia powództwa przeciwko innemu podmiotowi niż powinny. Ostatecznie sytuacja została skorygowana przez powódki po dopozwaniu przez Sąd Rejonowy L. sp. z o.o. do postępowania sądowego.

Ponadto, jeżeli pozwana T. S.A. twierdzi, jakoby roszczenia powódek były spóźnione, to takie zarzuty pozwana spółka powinna podnieść już na etapie prowadzenia sprawy przed sądem pierwszej instancji w trybie art. 162 § 1 k.p.c., czego nie uczyniła.

Co się tyczy apelacji powódki M. H. – to zdaniem Sądu Okręgowego – należało ją odrzucić z uwagi na jej bezprzedmiotowość. Powódka w swojej apelacji w istocie ograniczyła swoje zarzuty i argumentację do nierozpoznania przez Sąd Rejonowy wszystkich jej roszczeń, co po analizie struktury i treści wyroku z dnia 22 stycznia 2021 r. okazało się nieprawdą. Rozpoznając sprawę, Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy orzekł o wszystkich roszczeniach tej powódki - również w przedmiocie. W treści wyroku sądu pierwszej instancji w punktach co do których zaskarżono go czyli VI i VII Sąd orzekł o oddaleniu wszystkich roszczeń poza

uwzględnionym roszczeniem o ustalenie stosunku pracy uwzględnionym w punkcie II sentencji. W komparycji wyroku sąd pierwszej instancji wskazał, że rozpoznawał dwa odszkodowania i co do tego odniósł się w uzasadnieniu i w sentencji wyroku. Jeśli powódka M. H. uważała, że nie rozpoznano jej wszystkich roszczeń, to powinna wnosić ewentualnie o uzupełnienie wyroku poprzez orzeczenie o nierozpoznanych jej zdaniem roszczeniach. Takiej funkcji nie pełni apelacja, która co do zasady jest postępowaniem sprawdzającym prawidłowość toku rozumowania Sądu pierwszej instancji w zakresie wskazanym zarzutami apelacyjnymi. Z treści apelacji nie wynika żeby powódka nie zgadzała się z orzeczeniem w punktach VI i VII wyroku jej dotyczących, nie złożyła bowiem żadnych zarzutów w tym zakresie. Tak więc apelacja podlegała odrzuceniu na podstawie art. 373 § 1 k.p.c.

Pozwana T. S.A. w W. zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie w pkt 1. (dot. powódki K. N.), w części odnoszącej się do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz odsetek ustawowych od obu odszkodowań, a w konsekwencji również w zakresie pkt 5. i zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

I. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

a. art. 321 § k.p.c. poprzez zasądzenie od pozwanej T. S.A. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz odsetek ustawowych od kwot obu odszkodowań, podczas gdy roszczenie pieniężne powódki skierowane do pozwanej T. S.A. dotyczyło wyłącznie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

b. art. 325 k.p.c. przez niejednoznaczne określenie terminu początkowego naliczania odsetek od odszkodowań za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a w konsekwencji obowiązku pozwanej, przez co wyrok w tym zakresie jest niewykonalny,

II. naruszenie prawa materialnego tj.:

a. art. 45 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 42 § 1 k.p. przez zastosowanie tych przepisów i zasądzenie od pozwanej T. S.A. na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,

podczas gdy przepisy te nie powinny być zastosowane, gdyż powódka nie dochodziła od tej pozwanej takiego odszkodowania,

b. art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez zastosowanie tych przepisów i zasądzenie od pozwanej T. S.A. na rzecz powódki odsetek ustawowych od odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy i odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy przepisy te nie powinny być zastosowane, gdyż powódka nie dochodziła od tej pozwanej odsetek od ww. odszkodowań. Dodatkowo wskazała na naruszenie tych przepisów przez zasądzenie odsetek od daty doręczenia pozwanej L. Sp. z o.o. odpisu pozwu oraz odpisu pisma procesowego z dnia 17 lipca 2015 r., podczas gdy datą początkową powinna być data doręczenia pozwów T. S.A.

Wskazując na powyższe pozwana wnosiła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W piśmie procesowym z dnia 9 stycznia 2024 r. pozwana poinformowała Sąd Najwyższy, że w dniu 27 grudnia 2023 r. na Nadzwyczajnym Walnym Zgromadzeniu pozwanej została podjęta Uchwała nr 1 dotycząca rozwiązania Spółki oraz otwarcia jej likwidacji. Likwidacja Spółki jest prowadzona pod firmą: T. Spółka Akcyjna w likwidacji.

W odpowiedzi na powyższą skargę kasacyjną powódka K. N. wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Skargę kasacyjną wywiodła również powódka M. H. zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w zakresie punktu 2. (punktu, w którym Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punktach II i VI) i zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

- I. naruszenie przepisów postępowania tj.:
 - a. naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. poprzez przedwczesne rozpoznanie sprawy;
 - b. naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. poprzez czynienie ustaleń w oparciu o niekompletny i niewszechstronnie rozważony materiał dowodowy;
 - c. naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. i art. 387 § 2¹ k.p.c. poprzez sprzeczność między rozstrzygnięciem a uzasadnieniem wyroku;

d. naruszenie art. 231 k.p.c. stosowanego odpowiednio z mocy art. 391 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za ustalone faktów które nie wynikały logicznie z innych ustalonych faktów;

e. naruszenie art. 245 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie tego, że świadectwo pracy ma walor wyłącznie dokumentu prywatnego.

II. naruszenie prawa materialnego tj.:

1. naruszenie art. 97 § 1 k.p. i art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez utożsamienie oświadczenia wiedzy z oświadczeniem woli;

2. naruszenie art. 3¹ § 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie treści wskazanego przepisu przy ustalania relacji pomiędzy T. S.A. a L. Sp. z o.o.

Czyniąc powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego Warszawie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania. W skardze zawarto też żądanie zasądzenia kosztów postępowania.

W odpowiedzi na powyższą skargą kasacyjną T. S.A. z siedzibą w W. wносиła o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącej na rzecz tejże pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się w pierwszej kolejności do skargi kasacyjnej pozwanej T. S.A. w likwidacji (obecnie), nie można podzielić zasadności jej zarzutów. Wprawdzie na etapie skargi kasacyjnej zarzuty pozwanej nie kwestionują w istocie pozorności umowy z dnia 26 maja 2014 r. między T. S.A. a L. Sp. z o.o. o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejęciem pracowników i współpracowników T. S.A., dotyczącej przejścia części zakładu w trybie art. 23¹ k.p., tym niemniej wszystkie rozstrzygnięcia sądów obu instancji zasadzają się na pozorności tej umowy i w efekcie nieskuteczności dokonanego przejścia, co czyni koniecznym nawiązanie do przedmiotowego przejścia. Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przepis ten po

przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej interpretuje się w zgodzie z prawem unijnym (por. art. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów; Dz. U. UE. L. z 2001 r. Nr 82, str. 16 z późn. zm.; por. też wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2014 r., I BP 8/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 110). Przypomnieć trzeba, że przedmiotem tej dyrektywy jest zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, pkt 48; wyrok TSUE z dnia 26 marca 2020 r., ISS Facility Services NV, C-344/18). Natomiast nie można skutecznie powoływać się na tę dyrektywę w celu uzyskania poprawy warunków wynagrodzenia lub innych warunków pracy przy okazji przejęcia przedsiębiorstwa (por. podobnie wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 77). W pewnym uproszczeniu na tle orzecznictwa TSUE (poprzednio ETS) w przypadku oceny czy doszło do przejścia zakładu pracy (jego części) istotne jest przede wszystkim przesądzenie czy przedsiębiorstwo opiera się w głównej mierze na czynniku ludzkim (wykwalifikowanej kadrze pracowniczej), czy też do jego funkcjonowania niezbędne jest również posiadanie tytułu prawnego do określonych środków materialnych (np. pomieszczeń, urządzeń) bądź środków niematerialnych (np. patenty, licencje). W przypadku tych pierwszych przejście może się dokonać nawet bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie ich liczby i kwalifikacji) została przejęta. Dotyczy to według orzecznictwa Trybunału takich usług jak sprzątanie, pomoc domowa dla mieszkańców gminy potrzebujących takiej pomocy, nadzorowanie obiektów, utrzymanie parków i ogrodów (por. np. wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r., w połączonych sprawach C-127/96, C-229/96 i C-74/97, Francisco Hernández SA przeciwko Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez i Contratas y Limpiezas SL, Friedrich Santner przeciwko Hoechst AG oraz Mercedes Gómez Montaña przeciwko Claro Sol SA i Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe), pkt 32; wyrok z 24 stycznia 2002 r., w sprawie C-51/00, Temco Service Industries S.A. przeciwko Samir Imzilyen i inni pkt 33; wyrok z dnia 29 lipca 2010 r.,

w sprawie C-151/09, Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) przeciwko Ayuntamiento de la Linea de la Concepción, Maria del Rosario Vecino Uribe, Ministerio Fiscal, pkt 29; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., w sprawie C-463/09, CLECE SA v. Marii Socorro Martin Valor, Ayuntamiento de Cobisa, pkt 33). W wymienionych sprawach Trybunał uznał, że w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W drugim wypadku wyklucza się przyjęcia transferu bez przeniesienia tych środków (por. w orzeczeniach ETS: z dnia 25 stycznia 2001 r., Oy Liikenne Ab przeciwko Pekka Liskojärvi i Pentti Juntunen, C-I 72/99, ECR [2001] 1-0745; z dnia 2 grudnia 1999 r., G.C. Allen i inni przeciwko Amalgamated Construction Co. Ltd., C-234/98, ECR [1999] 1-8643; z dnia 20 listopada 2003 r., Carlito Abler i inni przeciwko Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH, C-340/01, ECR [2003] 1-14023).

Oceniając skuteczność przejścia zakładu pracy (jego części) na podstawie art. 23¹ k.p. dostrzec trzeba, że w orzecznictwie uwzględniającym dorobek TSUE, do skuteczności takiego przejścia zakładu wymaga się spełnienia pewnych kryteriów. W wyroku z dnia 3 marca 2015 r., I PK 187/14 (OSNP 2017 nr 1, poz. 2; por. też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2022 r., II USK 571/21, Legalis nr 2739527) Sąd Najwyższy zaproponował do oceny, czy takie przejście nastąpiło przeprowadzenie testu składającego się z następujących działań. Pierwszym jego elementem jest zidentyfikowanie jednostki - zakładu pracy lub część zakładu, będącą przedmiotem przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy w strukturach dotychczasowego pracodawcy występowała dostatecznie wyodrębniona jednostka, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności. Ten element testu wymaga ustalenia zadań przypisanych tej jednostce, wyodrębnienia zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. Drugim elementem testu jest ustalenie, jakiego rodzaju jednostka stanowiła przedmiot przejścia w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami, decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. Trzecim

elementem badania jest ocena czy jednostka ta zachowała tożsamość po dokonaniu transferu. W wypadku jednostek, których zdolność do działania opiera się na pracy ludzkiej, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejęciu zależy w decydującej mierze od stwierdzenia przejęcia większości pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji). Jeśli natomiast funkcjonowanie jednostki opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości personelu. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Sąd badający zachowanie tożsamości przez przejętą jednostkę powinien zawsze dokonywać całościowej oceny, a zachowanie jednego z jej elementów nie może być podstawą przyjęcia, że przejmowana jednostka (np. część zakładu) zachowała tożsamość. Z tego względu np. przejęcie przez nowego pracodawcę składników majątkowych służących wykonywaniu określonej działalności jest istotnym wskaźnikiem zachowania tożsamości przez przejmowaną część zakładu pracy, także w wypadku usług opartych w zasadniczym stopniu na pracy ludzkiej, zwłaszcza gdy powstają wątpliwości, czy przejęta część załogi jednostki jest wystarczająca do stwierdzenia transferu. Dotyczy to również innych wyznaczników tożsamości jednostki, w tym zachowania przez nią organizacyjnej samodzielności, jakkolwiek również ten warunek nie może sam w sobie decydować o tożsamości jednostki (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807; z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15, LEX nr 1975836). Przejście samych pracowników bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego co do zasady nie wypełnia hipotezy normy prawnej z art. 23¹ k.p. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I USKP 37/21, LEX nr 3363480). Sądy obu instancji w swoich uzasadnieniach wyraźnie uwypukliły okoliczności, które legły o podstaw tezy, że nie doszło do skutecznego przejścia części zakładu (w tym powódek), w szczególności: brak jakichkolwiek zmian w sytuacji powódek po przejęciu, nadal posiadały bowiem tych samych przełożonych z T., w istocie brak istotnych uprawnień przypisanych pracodawcy, które wykonywałyby L. w stosunku do powódek, poza obsługą kadrowo-księgową, powódki nadal pracowały w tym samym miejscu, korzystając z infrastruktury T. (nie przekazano istotnego mienia).

Podniesione w punkcie I. skargi kasacyjnej pozwanej zarzuty nie kwestionują wadliwości i nieskuteczności dokonanego przejścia, jak też nawet nie kwestionują wadliwości dokonanych wypowiedzeń (umowy definitywnej, a wcześniej warunków pracy i płacy), a wskazują jedynie na wadliwość zgłoszenia roszczenia i wadliwość określania daty wymagalności roszczenia, a w efekcie i daty od jakiej należały się odsetki ustawowe. Zarzuty te nie są trafne w okolicznościach niniejszej sprawy. Co się tyczy twierdzenia, że w stosunku do pozwanej T. S.A. zgłoszono wyłączenie roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, to tym zakresie dostrzec przede wszystkim trzeba to, że żądanie zasądzenia obu odszkodowań zostało zgłoszone pierwotnie do pozwanej L. Sp. z o.o., co nie jest sporne, a to oznacza, że żądania te z momentem wezwania do udziału w sprawie po stronie pozwanej T. S.A. stały się w takim samym zakresie aktualne co do pozwanej T. S.A. W tej sytuacji, jeżeli nie nastąpiło ich wyraźne i skuteczne cofnięcie, a takiej woli powódka z pewnością nie wyraziła, to twierdzenia o braku zgłoszenia roszczenia wynikające z dokonywania wykładni procesowych oświadczeń woli powódki, sprzecznych z wyraźną wolą jej samej (powódka przystąpiła w pełni do sprawy wytoczonej na jej rzecz przez Związek Zawodowy W. w W. - oświadczenie na rozprawie z 18 grudnia 2015 r. w sprawie VII P 1200/15, k. 619 tych akt) - nie mogą odnieść skutku. Nie ulega też w sprawie wątpliwości, iż ani sądy obu instancji ani strony procesu nie miały wątpliwości, co do zgłoszenia żądań zasądzenia obu odszkodowań, zarówno w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji jak i drugiej. Nie doszło zatem do obrazy „art. 321 §” (skarżąca wskazała sam „§” w zarzucie ale nie doprecyzowała, który paragraf został naruszony, przy czym w aktualnym brzmieniu artykuł ten ma realnie tylko § 1, bowiem § 2 uchylony został z dniem 5 lutego 2005 r., i jego naruszenie w niniejszej sprawie już z tej przyczyny nie wchodziło w grę).

Nietrafny jest zarzut naruszania art. 325 k.p.c., mający polegać na niejednoznacznym określeniu terminu początkowego naliczania odsetek, od odszkodowań za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a w konsekwencji obowiązku pozwanej, przez co wyrok w tym zakresie jest niewykonalny. Zdaniem Sądu Najwyższego sposób określenia daty zasądzenia odsetek jako momentu (dnia)

doręczenia pisma procesowego z dnia 17 lipca 2015 r. L. Sp. z o.o. jest wystarczający do ustalenia konkretnego dnia, od którego odsetki przysługują. Gdyby rzeczywiście powstał spór lub wątpliwość w tym zakresie, to zostałby on rozstrzygnięty w postępowaniu wpadkowym dotyczącym nadania klauzuli, co nie było w tym zakresie nawet konieczne. Z akt wynika, że tytuł egzekucyjny został wydany i nie wynika jednocześnie, aby opatrzenie go klauzulą sprawiło Sądowi problem, z uwagi na sposób określenia daty początkowej, co do biegu odsetek. Trzeba zauważyć, iż zasądzanie odsetek od daty doręczenia nie jest czymś nadzwyczajnym i niekiedy jest konieczne, kiedy należy je zasądzić w dacie, która jeszcze w momencie orzekania nie nastąpiła lub w ogóle nie jest znana. Aktualnie mamy taki przypadek w Kodeksie postępowania cywilnego, gdy chodzi o zasądzanie odsetek od kosztów procesu, co musi niekiedy nastąpić od daty niewskazanej (nieokreślonej) wyraźnie w orzeczeniu. Artykuł 98 § 1¹ k.p.c. przewiduje bowiem zasądzenie odsetek za okres po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia orzeczenia do dnia zapłaty, a jeżeli orzeczenie takie podlega doręczeniu z urzędu - za czas po upływie tygodnia od dnia jego doręczenia zobowiązanemu do dnia zapłaty. Data doręczenia (zwłaszcza w przypadku doręczenia zastępczego) nie jest zatem znana i musi być ustalana przed nadaniem klauzuli wykonalności. Określenie zatem mechanizmu wymagalności odsetek należnych od kosztów procesu jest tożsame, z mechanizmem określenia daty ich wymagalności przez Sąd drugiej instancji, w niniejszej sprawie, gdzie również odsetki zasądzono od daty doręczenia (tyle tylko, że chodzi o datę doręczenia pisma procesowego) i trudno przyjąć, iż nie jest możliwe określenie tej daty doręczenia. Wyrok ten zresztą wykonano, a skarga kasacyjna nie wskazuje na to, żeby był realny spór między stronami co do sposobu rozumienia daty zasądzenia odsetek. Niewątpliwie jest rzeczą ze wszech miar pożądaną, aby tytuł egzekucyjny nie wymagał dalszej konkretyzacji w postępowaniu klauzulowym, ale sama potrzeba dookreślenia daty wymagalności odsetek w tym postępowaniu nie może prowadzić jeszcze do wniosku o jego niewykonalności. W okolicznościach niniejszej sprawy podniesiony zarzut jest zatem pozbawiony realnego znaczenia, zwłaszcza w postępowaniu ze skargi kasacyjnej będącej nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia.

W konsekwencji nietrafności podniesionych zarzutów procesowych dotyczących wadliwego zgłoszenia żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z

prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz odsetek ustawowych od kwot obu odszkodowań – nie mogły okazać się zasadnymi zarzuty naruszenia prawa materialnego. Konstrukcja tych zarzutów, zakładała bowiem w sobie trafność podniesionych zarzutów procesowych (oparte je na założeniu, że powódka nie zgłosiła wspomnianych roszczeń), stąd przesądzenie ich nietrafności automatycznie czyni niezasadnymi zarzuty obrazy art. 45 § 1 k.p. i art. 471 k.c. w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wobec niepotwierdzenia się trafności zarzutów kasacyjnych w skardze kasacyjnej pozwanej T. S.A. w likwidacji z siedzibą w W., jej skarga na zasadzie art. 398¹⁴ k.p.c. podlegała oddaleniu. W konsekwencji oddalenia skargi kasacyjnej zasądzono od pozwanej na rzecz powódki K. N. na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. § 10 ust. pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1964 z późn. zm.) koszty postępowania kasacyjnego.

Nie okazała się zasadną również skarga kasacyjna powódki M. H., a sama już konstrukcja jej zarzutów powoduje, że nie mogła ona doprowadzić do pozytywnego wyniku kontroli kasacyjnej, która jest postępowaniem relatywnie sformalizowanym, w którym Sąd Najwyższy, aby dokonać realnej kontroli musi uzyskać wystarczająco jasno i konkretny sformułowany zarzut, tak aby nie zachodziła potrzeba jego domysławiania się czy uzupełniania hipotetycznymi założeniami, zmierzającemu do odtworzenia stanowiska skarżącej. Sposób sformułowania zarzutów procesowych w skardze kasacyjnej powódki odrywa je w istocie od niniejszej sprawy, bowiem ich lakoniczność i uogólniony charakter powoduje, że można je odnieść do wielu spraw i żadnej konkretnej, w tym sprawy rozpoznawanej. W świetle art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Oparcie skargi kasacyjnej na naruszeniu przepisów postępowania oznacza w szczególności wskazanie konkretnej normy naruszonej przez sąd drugiej instancji stosowanej przez ten sąd bezpośrednio (np. art. 378, 379, 381, 382 k.p.c.) lub pośrednio poprzez odesłanie z art. 391 § 1 k.p.c., z precyzyjnym wskazaniem na czym konkretnie naruszenie tej normy procesowej, w okolicznościach sprawy polegało i jednoczesnego wykazania istotnego wpływu tego naruszania na wynik sprawy. Przytoczenie podstaw

kasacyjnych jest bowiem sformalizowanym elementem skargi kasacyjnej, który nie może się pokrywać ani z ich uzasadnieniem, ani z argumentami przemawiającymi za przyjęciem skargi przez Sąd Najwyższy do rozpoznania (por. w tym zakresie np. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2018 r., I PK 87/18, LEX nr 2508185; z dnia 2 czerwca 2010 r., II UZ 14/10, LEX nr 621338; z dnia 3 lutego 2010 r., II UK 310/09, LEX nr 604211). W przypadku skargi kasacyjnej, podstawy kasacyjne muszą być określone w sposób precyzyjny ze wskazaniem przepisu, który zdaniem skarżącego został naruszony i to z wyszczególnieniem, w razie potrzeby odpowiedniego paragrafu (ustępu). W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia prawa procesowego należy nie tylko opisać, w jaki sposób sąd drugiej instancji naruszył dany przepis, lecz także wykazać, że naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2019 r., IV CSK 539/17, LEX nr 2618484; z 27 kwietnia 2016 r., II CSK 456/15, LEX nr 2071201). Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji podniesionych zarzutów, ani tym bardziej poszukiwania normy ewentualnie naruszonej przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy władny jest rozważać jedynie naruszenia tych przepisów prawa, które wprost zostały w podstawie kasacji wymienione (por. tym zakresie np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., I CK 565/04, LEX nr 284151; postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 26 czerwca 2008 r., III CSK 77/08, LEX nr 786588; z dnia 9 grudnia 2005 r., II CSK 118/05, LEX nr 1108417). Sformułowane zarzuty procesowe z trudem odpowiadają tym wymogom ograniczając się do hasłowego przywołania, trudno bowiem uznać za trafny zarzut obrazy art. 378 § 1 k.p.c. oparty na twierdzeniu przedwczesności rozpoznania sprawy, w sytuacji braku konkretyzacji tego zarzutu, na czym ta przedwczesność polegała, zwłaszcza w sytuacji procesu kontradyktoryjnego, w którym sąd nie jest zobowiązany do poszukiwania dowodów i przejmowania na siebie obowiązków stron (art. 3 k.p.c.). Jeśli podnoszona przedwczesność uzasadniana miała być tylko nieprawomocnym odrzuceniem apelacji tej powódki, to argument ten odpadł w dniu 20 września 2022 r., kiedy to Sąd Okręgowy oddalił zażalenia powódki na odrzucenie tejże apelacji (k. 2253 postanowienie).

Jeżeli sformułowany zarzut podnosi niekompletność materiału dowodowego to logicznym i koniecznym było uzupełnienie tego zarzutu w sposób wykazujący, na czym ta niekompletność polegała, i jakie ewentualne normy naruszył sąd nie uzupełniając materiału dowodowego. Zaniedbanie strony w zakresie inicjatywy dowodowej nie mogą przecież obciążać sądu orzekającego. Trudno też uznać za trafne zarzuty obrazy art. 231 k.p.c. i 245 k.p.c., jeżeli ze sposobu ich ujęcia nie wynika, na czym ich naruszenie polegało i jaki był wpływ tego naruszenia na wynik sprawy. W przypadku zatem zarzutu naruszenia art. 231 k.p.c. należało wskazać, jakie konkretnie fakty stosując ten przepis Sąd drugiej instancji uznał wadliwie za ustalone, które nie wynikały logicznie z innych ustalonych faktów i dlaczego miało to wpływ to wynik sprawy w sposób istotny. Podobnie w przypadku podniesionego zarzutu obrazy art. 245 k.p.c. nie jest wiadomo co wynika - zdaniem skarżącego - z nieuwzględnienia tego, że świadectwo pracy ma walor wyłącznie dokumentu prywatnego. Trzeba zresztą zauważyć, iż nawet dokument prywatny ma moc dowodową i podlega ocenie sądu orzekającego w ramach swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) przy uwzględnianiu ciężaru dowodu w tym zakresie (art. 253 k.p.c.). Nie można też podzielić zarzutu obrazy art. 327¹ § 1 k.p.c. i art. 387 § 2¹ k.p.c. poprzez istnienie sprzeczności między rozstrzygnięciem a uzasadnieniem wyroku i to nie tylko z powodu jego równie lakonicznego, co wcześniejszych zarzutów ujęcia. Wprawdzie nie jest wykluczone skuteczne podniesienie w skardze kasacyjnej naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. art. 327¹ k.p.c. w zw. art. 391 § 1 k.p.c. (do 6 listopada 2019 r. regulował to art. 328 § 2 k.p.c.), ale skuteczność tego zarzutu ograniczona jest do przypadków wyjątkowo wadliwie sporządzonego uzasadnienia, które uniemożliwia Sądowi Najwyższemu dokonanie realnej kontroli zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku, a taki przypadek w niniejszej sprawie z pewnością nie zachodzi. Naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 327¹ k.p.c. (art. 328 § 2 k.p.c.) w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. może wyjątkowo stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy skutek uchybienia wymaganiom konstrukcyjnym stawianym uzasadnieniu, zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Zatem nie każde uchybienie w zakresie konstrukcji uzasadnienia sądu drugiej instancji może stanowić podstawę dla skutecznego podniesienia zarzutu kasacyjnego, lecz tylko takie, które uniemożliwia Sądowi Najwyższemu przeprowadzenie kontroli

prawidłowości orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2020 r., I CSK 585/18, LEX nr 3012343; z dnia 16 stycznia 2020 r., II UK 190/18, LEX nr 12792256; z dnia 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17, LEX nr 2660108 i wcześniejsze orzeczenia w nich przywołane). Na temat wagi naruszenia art. 327¹ k.p.c. (poprzednio art. 328 § 2 k.p.c.), w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) jako podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427; z 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Konsekwentny nurt orzecznictwa Sądu Najwyższego uznaje, że tylko wyjątkowo, niezgodne z art. 327¹ k.p.c. (poprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie usprawiedliwiać kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061; z dnia 6 października 2020 r., I UK 92/19). Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w motywach wyroku z dnia 2 czerwca 2011 r., I CSK 581/10 (LEX nr 950715), wywodząc, że przez sporządzenie uzasadnienia nieodpowiadającego warunkom, jakie stawia wymieniony przepis, może wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to jednak miejsce wówczas, gdy skutek uchybienia wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć szczególnie negatywny wpływ na wynik sprawy. Wypada przy tym jednak dodać, że zakres odpowiedniego

zastosowania art. 327¹ k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.) zależy od treści wydanego orzeczenia oraz od przebiegu postępowania apelacyjnego (zwłaszcza prowadzenia postępowania dowodowego), a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 listopada 2005 r., IV CK 202/05, LEX nr 173639 oraz z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085). W przypadku, gdy sąd odwoławczy, oddalając apelację, orzeka, na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych już wcześniej ustaleń i ich motywów, jeśli taka potrzeba nie wynika z rodzaju zarzutów apelacyjnych. Wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne, a podobnie jest, jeżeli sąd drugiej instancji podziela ocenę prawną, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, i uznaje ją za wyczerpującą, wystarczy stwierdzenie, że podziela argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753; z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05, LEX nr 179977; z dnia 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60). Wypada też dostrzec, że z dniem 7 listopada 2019 r. ustawodawca w art. 327¹ § 2 k.p.c. zawarł postulat sporządzania uzasadnienia w sposób zwięzły, co jak się zdaje miało z jednej strony zapobiegać zbędnemu, ponad potrzebę rozbudowaniu uzasadnień, a z drugiej strony uczynić je bardziej zrozumiałymi dla stron postępowania, nie będącymi z reguły prawnikami. Reasumując podniesiony zarzut obrazy art. 327¹ k.p.c. i art. 387 § 2¹ k.p.c. okazał się nietrafny.

Te same uwagi dotyczące, lakoniczności sformułowanych zarzutów i oderwania od okoliczności niniejszej sprawy, dotyczą też sformułowanych zarzutów naruszenia prawa materialnego. Z zarzutu naruszenia art. 97 § 1 k.p. i art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie wynika, o jakie konkretne oświadczenie wiedzy utożsamiane z oświadczeniem woli chodzi. Podobnie nie sposób odnieść się do zarzutu naruszenia art. 3¹ § 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie treści wskazanego przepisu przy ustalaniu relacji pomiędzy T. S.A. a L. sp. z o. o. Dostrzec trzeba, że w sprawie Sąd Okręgowy przyjął konstrukcję, w ramach której spółka L. działała jako *falsus procurator* pozwanej T. S.A., jednakże w skardze nie zarzucono obrazy art.

103 k.c. W tym zakresie trzeba też zauważyć, że z tego, iż niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje nieważności wypowiedzenia umowy o pracę nie wynika, że taka czynność uznawana jest za zgodną z prawem. Wręcz przeciwnie, w takiej sytuacji wypowiedzenie dokonane zostaje z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego z tej przyczyny sąd, na żądanie pracownika, może orzec o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 13 października 2009 r., II PK 91/09, LEX nr 559939; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9 - 10, poz. 125).

Wobec nietrafności podniesionych zarzutów skarga kasacyjna powódki M. H. na zasadzie art. 398¹⁴ k.p.c. podlegała oddaleniu. W konsekwencji oddalenia skargi kasacyjnej zasądzono od powódki na rzecz pozwanej spółki na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. § 10 ust. pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r. poz. 1964 z późn. zm.) koszty postępowania kasacyjnego.

[SOP]

[ms]