



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko D. S.A. z siedzibą w K. i S. sp. z o.o. z siedzibą w W. o ustalenie
istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej D. Sp. z o.o. z siedzibą w K. od wyroku Sądu
Okręgowego w W.
z dnia 3 grudnia 2020 r., sygn. akt VIII Pa 190/19,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka A. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej: D. sp. z o.o. z siedzibą w K., wniosła o nakazanie pozwanej dopuszczenia jej do pracy zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę zawartej 1 lipca 2013 r., zmodyfikowanymi na podstawie porozumienia stron z 24 marca 2014 r., a także o

ustalenie, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę zawartej 1 lipca 2013 r.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, że w okresie od 1 stycznia 1990 r. do 30 czerwca 2003 r. była zatrudniona w SPZOZ Szpitalu w W. na stanowisku technika analityki medycznej w dziale diagnostyki laboratoryjnej. Po rozstrzygnięciu przetargu na świadczenia medyczne w zakresie diagnostyki laboratoryjnej, w wyniku którego wyłoniono firmę D. Sp. z o.o. K., została przejęta przez tę spółkę na podstawie art. 23¹ k.p. W dniu 27 listopada 2004 r. podpisała umowę o pracę z D. Sp. z o.o. w K., jako pracodawcą. Z datą 1 lipca 2013 r. powódka otrzymała nową umowę o pracę obowiązującą od 1 lipca 2013 r. i zawartą na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano „Oddział W. i jednostki mu podległe”. Pismem z 17 czerwca 2015 r. została poinformowana przez stronę pozwaną, że z dniem 30 czerwca 2015 r. strona pozwana kończy wykonywanie umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej w Szpitalu w W. i w związku z tym z dniem 1 lipca 2015 r. zostanie przejęta w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego podwykonawcę „firmę S.”. Powódka wskazała, że w pierwszych dniach lipca 2015 r. stawiała się do pracy w dotychczasowym miejscu, jednakże przedstawiciel spółki S. poinformował ją, że proponuje jej pracę na podstawie umowy zlecenia, gdyż S. sp. z o.o. nie przewidywała zatrudniania innych pracowników poza własnymi. W ocenie powódki nie ma podstaw prawnych do przyjęcia, że z dniem 1 lipca 2015 r. jest zatrudniona przez S. sp. z o.o., gdyż w jej ocenie nie doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., tym samym jej pracodawcą w dalszym ciągu pozostaje strona pozwana.

W wyroku z dnia 20 maja 2016 r., sygn. akt X P 641/15, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu ustalił, że pomiędzy powódką a stroną pozwaną D. Sp. z o.o. z siedzibą w K. istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowany na podstawie porozumienia stron co do zmiany warunków pracy i płacy z dnia 24 marca 2014 r. W punkcie drugim sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej dopuszczenie powódki do pracy w oparciu o warunki pracy i płacy określone jak w punkcie I sentencji wyroku.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego apelacją zaskarżyła strona pozwana.

W wyroku z dnia 30 września 2016 r., sygn. akt IX Pa 61/16, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił apelację pozwanej D. Sp. z o.o.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną.

W wyroku z dnia 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt II PK 53/17, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia z dnia 20 maja 2016 r., sygn. akt X P 641/15 i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W wyroku z dnia 3 października 2019 r., sygn. akt X P 391/18, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu – po ponownym rozpoznaniu sprawy w punkcie I sentencji wyroku ustalił, iż pomiędzy powódką A. S. a stroną pozwaną D. Sp. z o.o. z siedzibą w K. istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowany na podstawie porozumienia stron co do zmiany warunków pracy i płacy z dnia 24 marca 2014 r. W punkcie drugim wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej D. Sp. z o.o. z siedzibą w K. dopuszczenie powódki do pracy w oparciu o warunki pracy i płacy określone jak w punkcie I sentencji wyroku. W punkcie trzecim wyroku Sąd oddalił w całości powództwo w stosunku do strony pozwanej S. sp. z o.o. z siedzibą w W.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego strona pozwana D. Sp. z o.o. zaskarżyła apelacją.

W wyroku z dnia 3 grudnia 2020 r., sygn. akt VIII Pa 190/19, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, jednak nie przytoczył ich treści, a także uznał, że ocena, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę wymaga w pierwszej kolejności identyfikacji zakładu pracy lub części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) będących przedmiotem przejścia. Następnie należy ustalić, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstytuuje zespół pracowników, czy też o jej

wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne. Na koniec sąd powinien zbadać, czy jednostka ta zachowała tożsamość po przejściu usługi. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał wszelkich powyższych kroków, w związku z czym nie sposób zarzucić mu błędną interpretację art. 23¹ k.p., zwłaszcza mając na uwadze zastosowanie się Sądu Rejonowego do wszelkich wskazań wyrażonych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 r., wydanego w przedmiotowej sprawie. Ustalenie, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do spełnienia przesłanek z art. 23¹ k.p. (przejęcia zakładu pracy lub jego części) wynikało nie z błędnego rozumienia przez Sąd Rejonowy powyższej normy, ale z dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych, które w ocenie Sądu drugiej instancji były dokonane w sposób prawidłowy i uzasadniony.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że istnieją prawomocne orzeczenia, które stanowią o okolicznościach tożsamyh do okoliczności przedmiotowej sprawy, a w istocie różni je jedynie osoba powódki. W czasie, gdy miało dojść do rzekomego przejęcia zakładu pracy, poza A. S. zatrudnienia nie znalazło początkowo kilka innych pracowników D. Sp. z o.o. W sprawie przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 647/15, w dniu 15 kwietnia 2016 r. zapadło prawomocne orzeczenie, w którym tamtejszy Sąd ocenił, iż nie doszło do przejęcia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w związku z czym powódka nie stała się pracownicą S. Sp. z o.o. Według Sądu drugiej instancji, mając na uwadze także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., sygn., akt II PK 300/17, ustalenie to stało się również elementem stanu faktycznego innych spraw o identyczne roszczenia, dotyczących tej samej okoliczności przeniesienia tego samego zakładu pracy pomiędzy D. Sp. z o.o. a S. Sp. z o.o. Sąd Najwyższy wskazał bowiem, iż przyjęcie, że nastąpiło przejęcie powódki w trybie art. 23¹ k.p., podważałoby prawomocne rozstrzygnięcie zapadłe w sprawie przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 647/15, w dniu 15 kwietnia 2016 r., co byłoby sprzeczne z treścią art. 365 § 1 k.p.c. Przywoływany wyrok dotyczył bowiem jednej z pracownic, która podobnie jak A. S., nie znalazła początkowo zatrudnienia w S. sp. z o.o., a nie została także przeniesiona przez D. sp. z o.o. do innego miejsca pracy. Stan faktyczny w tej

sprawie, w porównaniu do sprawy A. S., kształtuje się bowiem w zakresie samego przejścia zakładu pracy, w sposób identyczny. Stąd w ocenie tegoż Sądu, w ślad za stanowiskiem Sądu Najwyższego przytoczonym powyżej, należało wskazać, iż nie sposób było zignorować prawomocny wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu sygn. akt X P 647/15, w którym w dniu 15 kwietnia 2016 r. stwierdził, iż nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – S. sp. z o.o. Skoro zatem okoliczność ta została wskazana prawomocnym wyrokiem, co potwierdził także w swoim orzeczeniu Sąd Najwyższy, nie sposób było zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c. kwestionować takich ustaleń, skoro nie pojawiły się także w przedmiotowej sprawie żadne okoliczności, które uzasadniałyby ustalenie powyższej kwestii odmiennie. Dla samego ustalenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy z jednego podmiotu na drugi, nie ma znaczenia jaki pracownik domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczenia do pracy. Okoliczność ta jest niezależna od tego, kto jest stroną powodową w sprawie, skoro pozostałe ustalenia faktyczne dotyczące samego rzekomego przejęcia zakładu pracy pozostają niezmiennie, a kwestia ta została rozstrzygnięta prawomocnym wyrokiem Sądu.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pozwana D. spółka z o.o. zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

„1) błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie przepisu art. 23¹ § 1 k.p.: - przez przyjęcie, że nie doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu pomimo przejęcia przez S. sp. z o.o. zadań jednostki organizacyjnej, w której powódka świadczyła pracę (laboratorium w szpitalu), lokalu (pomieszczeń), w których powódka świadczyła pracę, narzędzi i przedmiotów ruchomych oraz grupy wykwalifikowanych pracowników, którzy wraz z powódką świadczyli pracę w ww. laboratorium; - przez przyjęcie, że przejęcie zadań, substratu majątkowego oraz osobowego nie mogą przesądzić o przejęciu zakładu pracy; - przez uwzględnienie „tymczasowości” i „doraźności” przejęcia substratu majątkowego i osobowego pozwanej przez S. sp. z o.o. nie uwzględniając bezwzględnie wiążącego charakteru normy; - z powodu ustalenia, że przejęcie wyposażenia i sprzętu w miejscu pracy powódki przez S. sp. z o.o. od skarżącej (umowy sprzedaży, dzierżawy, przejęcie

umów dzierżawy) podyktowane było brakiem ekonomicznego uzasadnienia dostarczenia tych przedmiotów przez spółkę S., a w konsekwencji nie stanowi o przejęciu substratu majątkowego;

2) błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. w związku z § 5 ust. 1 pkt 1-5 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2004 r. w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne przez uznanie, że faktycznie przejęte elementy substratu majątkowego przejmowanej jednostki, co zostało ustalone w sprawie, nie stanowiły „istotnego materialnego czynnika prowadzonej działalności”, mimo iż zostały wymienione jako elementy obowiązkowe laboratorium diagnostycznego przez prawodawcę (przejęte zostało wyposażenie podstawowe – pkt 1, wyposażenie pomiarowo-badawcze – pkt 2, wyposażenie umożliwiające pobieranie materiału – pkt 3, urządzenia telekomunikacyjne i systemy informatyczne – pkt 5);

3) błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie przepisu art. 23¹ § 1 k.p. przez uwzględnienie w argumentacji istotności współdziałania podmiotów, podczas gdy jest to norma o charakterze bezwzględnie wiążącym”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarga zarzuciła naruszenie:

„- art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed 7 listopada 2019 r. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. przez ustalenie, iż dla rozstrzygnięcia sprawy nie było istotne przeprowadzenie dowodu wnioskowanego przez pozwaną, a w konsekwencji uznanie za prawidłowe oddalenia wniosku dowodowego pozwanej złożonego wraz z pismem z dnia 18 czerwca 2019 r. o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych 7 pracowników pozwanej S., którzy bezpośrednio przed 1 lipca 2015 r. byli zatrudnieni przez pozwaną D., w sytuacji, w której ww. dowód został powołany na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a jego przeprowadzenie pozwoliłoby na ustalenie, czy S. przejęła część pracowników D. niezbędnych dla kontynuowania świadczenia tych samych usług przy ul. [...] w W. oraz daty zawarcia z nimi umów o pracę i faktu „przygotowania się” przez S. do faktycznego przejęcia części zakładu pracy D. z pominięciem przepisu art. 23¹ § 1 k.p.;

- art. 243² k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. oraz w związku z art. 382 k.p.c. (w brzmieniu po 7 listopada 2019 r.) przez pominięcie przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy dopuszczonych jako dowód w sprawie dowodów z dokumentów złożonych przez S. w związku z zobowiązaniem Sądu II instancji (wykazy personelu – załączniki nr 1 i 2 do pisma S. z dnia 22 lipca 2020 r.), a które potwierdzają brak po stronie S. „dysponowania fachową załogą” do realizacji umowy;

- art. 245 k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. oraz w związku z art. 382 k.p.c. przez pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy dokumentu prywatnego dopuszczonego przez Sąd I instancji jako dowód w sprawie na rozprawie z dnia 20 września 2019 r., tj. umowy zawartej między Szpitalem a S. na świadczenie usług diagnostyki laboratoryjnej w laboratorium, w którym zatrudniona była do 30 czerwca 2015 r. przez D. powódka, a która to umowa została zawarta przed 1 lipca 2015 r. i wskazywała na powódkę jako jedną z osób personelu S., która będzie wykonywała dotychczasową pracę technika laboratoryjnego;

- art. 382 k.p.c. przez jego pominięcie i niewydanie orzeczenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym;

- art. 365 § 1 k.p.c. przez jego nieuzasadnione zastosowanie w niniejszej sprawie i stwierdzenie, że orzeczenia sądów powszechnych wydane w sprawach, w których nie zachodzi jakakolwiek tożsamość stron (X P 647/15) oraz ustalony zostaje odmienny stan faktyczny sprawy, zaś jedynym wspólnym elementem jest to „co” podlega ocenie (przejście zakładu pracy/części zakładu pracy) można stosować instytucję „rozszerzonej prawomocności materialnej roszczeń” i można wyciągać jakiegokolwiek skutki prawne względem podmiotu, który nie brał udziału w procesie poprzedzającym wydanie wyroku, którego materialna prawomocność ma zostać „rozszerzona” (tak D., jak i powódki);

- art. 365 § 1 k.p.c. w związku z art. 366 k.p.c. przez ich pominięcie i uznanie, że możliwe jest odniesienie waloru prawnego (art. 365 § 1 k.p.c.) i powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) wynikających z wyroku zapadłego pomiędzy innymi stronami postępowania (inną osobą fizyczną i wyłącznie S., a który został wydany w odmiennym stanie faktycznym, wynikającym z o wiele uboższego postępowania dowodowego, którego jedynym punktem styczonym z niniejszą sprawą było

orzeczenie, czy stan faktyczny danej sprawy uprawnia do stwierdzenia, iż doszło do określonego zdarzenia prawnego (przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę).

Skarżąca wniosła o: a) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia co do kosztów postępowania kasacyjnego; ewentualnie - o: b) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa względem skarżącej, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c.; c) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego oraz kosztów dwukrotnego postępowania apelacyjnego i dwukrotnego postępowania przed Sądem I instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną S. Spółka z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie na rzecz S. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, mimo częściowo wadliwości argumentacji w zaskarżonym wyroku, jest nieuzasadniona.

Po uchyleniu przez Sąd Najwyższy wyroku sądu drugiej instancji oraz poprzedzającego go wyroku sądu pierwszej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, sądy te, w wyniku konieczności uwzględnienia art. 398²⁰ k.p.c., były związane wykładnią prawa przedstawioną przez Sąd Najwyższy.

W tym kontekście należy przypomnieć ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Najwyższy w czasie pierwszego rozpoznania sprawy (wyrok z dnia 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt II PK 53/17). Przepis art. 23¹ k.p. nie definiuje pojęcia części zakładu pracy ani pojęcia zakładu pracy. Wobec tego zasadnicze znaczenie dla określenia tych pojęć na gruncie wskazanego przepisu ma wykładnia stosownych przepisów 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, powoływana dalej jako „dyrektywa” lub „dyrektywa 2001/23”. Należy wskazać, że użyte w art. 23¹ k.p. pojęcia „zakład pracy” i „część zakładu pracy” są desygnatami przyjętego w dyrektywie określenia „jednostka gospodarcza”, które jest zbiorczym pojęciem oznaczającym przejmowane przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu. Pojęcie „jednostka gospodarcza”, zdefiniowane w art. 1 ust. 1 lit. b dyrektywy, oznacza zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjął odpowiadające unijnemu pojęciu jednostki gospodarczej określenie części zakładu pracy, wskazując, że jest to pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (zob. wyrok z dnia 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 249 i tam powołane orzeczenia). Pojęcie jednostki gospodarczej zostało wprowadzone do prawa wspólnotowego dyrektywą Rady 98/50/WE z 29 czerwca 1998 r. zmieniającą dyrektywę 77/187/EWG. Zmiana ta nastąpiła w reakcji na ewolucję orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, prowadzącą do uznania, że przejście może dotyczyć jedynie stabilnej ekonomicznie jednostki, której funkcjonowanie nie jest ograniczone do wykonywania jednego określonego zadania, jak np. ukończenia prac budowlanych rozpoczętych przez poprzedniego pracodawcę. Skryształowanie tego stanowiska nastąpiło w sprawie Süzen, w której Trybunał Sprawiedliwości uznał, że pojęcie podlegającej przejściu jednostki odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej, zmierzającej do osiągnięcia określonego celu i nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań czy usług (wyrok z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice pkt 13, 15). Trybunał odszedł więc od traktowania samego zadania jako jednostki podlegającej przejściu. To stanowisko zostało zaakceptowane w późniejszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i wyrażone we wskazanej wyżej definicji jednostki gospodarczej przyjętej przez dyrektywę 2001/23. W świetle sprawy Süzen, podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena

charakteru jednostki gospodarczej: 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. W przypadku tych pierwszych przejście może się dokonać bez przejęcia istotnych składników materialnych, jeśli większość pracowników (w sensie liczby i kwalifikacji) została przejęta. Dotyczy to w świetle orzecznictwa Trybunału takich usług jak sprzątanie, pomoc w domu dla mieszkańców gminy potrzebujących takiej pomocy, nadzorowanie obiektów, utrzymanie parków i ogrodów. Trybunał uznaje, że w pewnych sektorach, których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą. W wypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy. Dotyczy to np. usług w zakresie komunikacji miejskiej oraz wyżywienia pacjentów szpitala. Przejście jednostki gospodarczej następuje pod warunkiem, że zachowuje ona tożsamość. Pojęcie tożsamości zostało wprowadzone do unijnej regulacji transferu zakładu pracy dopiero dyrektywą 98/50 WE. Jednakże wcześniej zostało ono uznane za podstawowe kryterium skuteczności przejścia w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Podstawowe znaczenie miał w tym względzie wyrok w sprawie Spijkers (wyrok z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie C-24/85 Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV, pkt 11-14). W jego uzasadnieniu Trybunał wskazał, że decydujące dla uznania, czy nastąpiło przejście zakładu jest zachowanie jego tożsamości. W konsekwencji, przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku, lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu oceny, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia

większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość. Od sprawy Süzen Trybunał Sprawiedliwości przyjmuje konsekwentnie, że jednostka gospodarcza (a więc przedsiębiorstwo, zakład, część zakładu) będąca przedmiotem transferu nie może być sprowadzona tylko do działalności, którą prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (co do ewolucji orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości w opisanych wyżej kwestiach zob. pkt 2 uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 179/11, LEX nr 1219491; zob. także np. wyroki Sądu Najwyższego z: 29 marca 2012 r., I PK 150/11, LEX nr 1167736; 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście zakładu pracy lub części zakładu pracy na innego pracodawcę, wymaga przeprowadzenia testu składającego się z następujących działań. Po pierwsze, sąd powinien zidentyfikować jednostkę - zakład pracy lub część zakładu, będącą przedmiotem przejścia. Chodzi o ustalenie, czy w strukturach dotychczasowego pracodawcy występowała dostatecznie wyodrębniona jednostka, którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie określonej działalności. Aby dokonać takiego ustalenia należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, takich jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. Po drugie, należy ustalić, 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. Po

trzecie, sąd powinien zbadać, 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. Przeciwnie, 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 (szerzej pkt 4 uzasadnienia powołanego wyżej wyroku w sprawie I PK 179/11; także np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807).

W ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, niesłuszne są zarzuty skargi kasacyjnej błędnej wykładni, a w konsekwencji niezastosowanie przepisu art. 23¹ § 1 k.p. (również w powiązaniu z § 5 ust. 1 pkt 1-5 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2004 r. w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne), gdyż Sąd pierwszej instancji, po uzupełnieniu postępowania dowodowego, dokonał subsumpcji zgodnej z oceną prawną przedstawioną przez Sąd Najwyższy. Z dodatkowych ustaleń Sądu pierwszej instancji, zaaprobowanych przez Sąd Okręgowy, wynika, że po wygraniu konkursu na świadczenie usług laboratoryjnych pozwania ad 2 (S. sp. z o.o.) była przygotowana na świadczenie usług przy pomocy swoich pracowników, gdyż już wcześniej prowadziła w W. swoje laboratorium dla różnych podmiotów. Po

rozpoczęciu świadczenia usług przy ul. [...] w W. pozwana ad. 2 wyposażyła laboratorium we własnym zakresie. Usługi dla szpitala wykonywała wykorzystując własny system informatyczny. Nie przejęła od pozwanej ad. 1 żadnej istotnej części składnika materialnego; przejęła tymczasowo jedynie część wyposażenia o niewielkiej wartości. W ocenie Sądu również w okresie przejściowym nie doszło do wypełnienia dyspozycji art. 23¹ k.p. Wobec braku rozwiązania z powódką umowy o pracy oraz ustalenia istnienia kontynuacji dotychczasowego stosunku pracy – Sąd zobowiązał pozwaną ad 1 do dopuszczenia powódki do pracy.

Aktualna pozostawała zasada uwzględniania przez sąd drugiej instancji stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.). Oznacza ona, zwłaszcza w sytuacji wieloletniego trwania postępowania, powinność poczynienia przez sąd odwoławczy własnych - aktualnych na dzień zamknięcia rozprawy - ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału - art. 382 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2022 r., II CSKP 591/22, Legalis). Związanie sądu wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy nie obejmuje bowiem ocen dotyczących stanu faktycznego sprawy ani ocen dotyczących zastosowania przepisów prawa do ustalonego stanu faktycznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I NSK 23/18, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 226/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 486). Wskutek wniesienia apelacji, sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę merytorycznie na nowo w granicach zaskarżenia. Ponieważ Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia oraz ocenę prawną Sądu pierwszej instancji (nie powtarzając tych ustaleń ani nie przetaczając szczegółowo istotnych ustaleń), a skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów dotyczących nieprawidłowego sporządzenia uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji, utrudnia to precyzyjne odniesienie się do zarzutów kasacyjnych. Po zapoznaniu się z pełnym uzasadnieniem wyroku Sądu pierwszej instancji, zdaniem Sądu Najwyższego, nie można uznać, że dokonana w zaskarżonym wyroku subsumpcja była nieprawidłowa lub niezgodna z wcześniejszym stanowiskiem Sądu Najwyższego. Związanie sądu powszechnego wyrokiem Sądu Najwyższego dezaktualizuje się w sytuacji, w której sąd powszechny w następstwie ponownego

rozpoznania sprawy dokonał zmiany stanowiska w określonej kwestii prawnej w następstwie modyfikacji poczynionych ustaleń.

Nie są również uzasadnione zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia: art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed 7 listopada 2019 r. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. przez ustalenie, iż dla rozstrzygnięcia sprawy nie było istotne przeprowadzenie dowodów wnioskowanych przez pozwaną, a w konsekwencji uznanie za prawidłowe oddalenia wniosku dowodowego pozwanej, a zwłaszcza wniosku złożonego wraz z pismem z dnia 18 czerwca 2019 r. o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych 7 pracowników pozwanej S., którzy bezpośrednio przed 1 lipca 2015 r. byli zatrudnieni przez pozwaną D.

Z zaaprobowanych ustaleń wyroku Sądu pierwszej instancji wynika, że do końca czerwca 2015 r. w laboratorium pracowało około 50 pracowników (diagnostów, techników laboratoryjnych), więc nawet zatrudnienie siedmiu pracowników tego laboratorium przez spółkę S., nie mogłoby uzasadniać przejęcia zakładu pracy w aspekcie zachowania tożsamości przejmowanej jednostki w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Niesłuszny jest także zarzut naruszenia art. 245 k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. oraz w związku z art. 382 k.p.c. przez pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy dokumentu prywatnego dopuszczonego przez Sąd I instancji jako dowód w sprawie na rozprawie z dnia 20 września 2019 r., tj. umowy zawartej między Szpitalem a S. na świadczenie usług diagnostyki laboratoryjnej w laboratorium, w którym zatrudniona była do 30 czerwca 2015 r. przez D. powódka. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika bowiem, że pismo pozwanej ad. 1 wskazujące powódkę jako jedną z osób personelu, które miały być przejęte przez spółkę S., nie było sporządzone w uzgodnieniu z tą spółką.

Zwrócić należy uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sądy *meriti*, które stanowią podstawę rozstrzygnięcia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Strona nie może więc skutecznie powoływać się na kwestie, które byłyby sformułowane w oderwaniu od ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd odwoławczy. Rolą Sądu Najwyższego rozpoznającego skargi kasacyjne nie jest ponowne rozpoznawanie sprawy (nie jest

on sądem trzeciej instancji), lecz ocena legalności prawomocnego rozstrzygnięcia połączone z rozpatrywaniem kwestii prawnych budzących wątpliwości i rozbieżności w judykaturze.

Częściowo uzasadniony był natomiast zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie w niniejszej sprawie, sugerujące związanie Sądu wyrokiem w sprawie X P 647/15, mimo że nie występowała w nich tożsamość stron. Sąd drugiej instancji stwierdził, że istnieją prawomocne orzeczenia, które stanowią o okolicznościach tożsamyh do okoliczności przedmiotowej sprawy, a w istocie różni je jedynie osoba powódki. W czasie, gdy miało dojść do rzekomego przejścia zakładu pracy, poza A. S. zatrudnienia nie znalazło początkowo kilka innych pracowników D. Sp. z o.o. W sprawie przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 647/15, w dniu 15 kwietnia 2016 r. zapadło prawomocne orzeczenie, w którym tamtejszy Sąd ocenił, iż nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w związku z czym powódka nie stała się pracownicą S. Sp. z o.o. Według Sądu drugiej instancji, mając na uwadze także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., sygn., akt II PK 300/17, ustalenie to stało się również elementem stanu faktycznego innych spraw o identyczne roszczenia, dotyczących tej samej okoliczności przeniesienia tego samego zakładu pracy pomiędzy D. Sp. z o.o. a S. Sp. z o.o.

Podmiotowe granice powagi rzeczy osądzonej obejmują w zasadzie tylko same strony procesowe. Wyroki mają więc powagę rzeczy osądzonej *inter partes*, jeżeli z ustaw inaczej nie wynika (art. 365 *in fine* k.p.c.). Przez strony rozumie się obie strony rozstrzygniętego procesu, choćby wszczęcie postępowania nastąpiło na skutek powództwa wniesionego przez prokuratora lub organizację społeczną. Poza stronami procesu wyrok może mieć powagę rzeczy osądzonej także wobec innych osób, gdy korzysta z rozszerzonej prawomocności. O rozszerzonej prawomocności wyroku lub powadze rzeczy osądzonej mówi się wtedy, gdy wyrok na podstawie przepisów prawnych korzysta z powagi rzeczy osądzonej jeszcze co do innych osób poza samymi stronami procesowymi w ścisłym znaczeniu. Wypadki rozszerzonej prawomocności można podzielić na dwie grupy. Pierwszą grupę stanowią wypadki, w których wyrok z powodu szczególnego charakteru przedmiotu procesu ma powagę

rzeczy osądzonej dla wszystkich i przeciwko wszystkim. Należą tu na podstawie przepisów kodeksu wyroki wydane w sprawach małżeńskich i w sprawach ze stosunków między rodzicami a dziećmi (art. 435 § 1 k.p.c. i art. 458 § 1 k.p.c.). Kodeks w tych sprawach wyraźnie mówi, że wyrok prawomocny ma skutek wobec osób trzecich. Do drugiej grupy należą wypadki, w których wyrok ma powagę rzeczy osądzonej wobec osób trzecich na podstawie szczególnego stosunku tych osób do jednej ze stron procesowych i tylko w stosunku do niej. Chodzi tu w szczególności o wypadki następstwa prawnego (tak o charakterze uniwersalnym, jak i o charakterze syngularnym, tu art. 192 pkt 3 k.p.c.). Na podstawie zaś przepisów prawa materialnego rozszerzona prawomocność zachodzi w wypadkach, gdy z natury stosunku prawnego wynika, że wyrok będzie obowiązywał także inne osoby poza stronami procesu (będą to często wypadki współuczestnictwa jednolitego lub interwencji ubocznej samoistnej). Wreszcie na podstawie wyraźnych przepisów ustawowych wyrok może być skuteczny wobec osób trzecich (np. art. 42 § 7 prawa spółdzielczego). Podsumowując, można stwierdzić, że przypadki rozszerzonej (podmiotowo) prawomocności materialnej należy rozpatrywać zarówno w kontekście mocy wiążącej prawomocnych orzeczeń (art. 365 § 1 k.p.c.), jak i powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.).

Szczególnym przypadkiem jest rozszerzona podmiotowo prawomocność orzeczenia będącego podstawą do uznania wzorca umownego jako klauzuli niedozwolonej, która działała jednokierunkowo: na rzecz wszystkich osób trzecich, ale wyłącznie przeciwko temu przedsiębiorcy, przeciwko któremu wyrok został wydany (por. argumentację w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CZP 17/15).

Z uzasadnienia zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku Sądu Okręgowego mogłaby wynikać konstatacja o możliwości zastosowania podobnych skutków do stwierdzonej w innym wyroku „użycia” wobec klientów klauzuli abuzywnej, w postaci ustalenia, że nieprawidłowe działania pracodawcy (stwierdzone w innym wyroku), naruszające art. 23¹ k.p., mogą implikować ocenę sprawy innego pracownika tego samego pracodawcy. Wprawdzie przy ocenie nowej sprawy nie jest uzasadnione przywołanie w takiej sytuacji art. 365 § 1 k.p.c., jak i powagi rzeczy osądzonej

(art. 366 k.p.c.), jednak nie można pomijać takiej okoliczności z uwagi na celowość zachowania jednolitego orzecznictwa.

W tym kontekście zwrócić należy uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2023 r., sygn. akt III PSKP 3/22, dotyczący skargi kasacyjnej na wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu, dnia 11 lutego 2021 r., oddalający apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 7 lipca 2017 r., zasądzający od pozwanej D. Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki A. S. kwotę 16.012,50 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 1 lipca 2015 r. do września 2016 r. Z uzasadnienia tego wyroku Sądu Najwyższego wynika, że sporne wynagrodzenie przysługuje za gotowość do pracy wyrażaną przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy, nawet gdy pracodawca pozostaje w błędnym przeświadczeniu o nieistnieniu lub ustaniu tego stosunku. Jeśli zatem pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy. Sąd Najwyższy przypomniał, że oceny spełnienia przesłanek gotowości do pracy dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Przytoczony przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego dotyczył innego stanu faktycznego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2019 r., II PK 300/17, wyraził pogląd, że określona w art. 365 § 1 k.p.c. moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie, nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie pomiędzy tymi samymi

stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy. Ponadto, związanie prawomocnym wyrokiem, o jakim mowa w art. 365 § 1 k.p.c., oznacza, iż sąd obowiązany jest uznać, że kwestia prawna, która była już przedmiotem rozstrzygnięcia w pewnej sprawie, a która ma znaczenie prejudycjalne w innej sprawie przez niego rozpoznawanej, kształtuje się tak, jak przyjął sąd w prawomocnym wcześniejszym wyroku, nawet jeżeli argumentacja prawna, na której opiera się to rozstrzygnięcie jest nietrafna. Związanie prawomocnym wyrokiem odnosi się tylko do stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, po którym nastąpiło jego wydanie. Mocą wiążącą objęte są w konsekwencji te ustalenia, które w związku z podstawą sporu stanowiły przedmiot rozstrzygnięcia, przy czym przedmiot ten należy postrzegać przez pryzmat żądania pozwu i faktów przytoczonych w celu jego uzasadnienia (art. 187 § 1 pkt 1 i 2 w związku z art. 321 § 1 k.p.c.). Nie są natomiast objęte mocą wiążącą kwestie wstępne, o których sąd rozstrzyga dążąc do wydania orzeczenia, ani też ustalenia faktyczne i poglądy interpretacyjne stojące u podstaw prawomocnego orzeczenia.

Przytoczony wyrok Sądu Najwyższego dotyczył przede wszystkim kolejnej sprawy między tymi samymi stronami, dlatego nie miał bezpośredniego wpływu na rozważaną w sprawie, objętej obecną skargą kasacyjną, możliwości objęcia rozszerzoną prawomocnością wyroku dotyczącego innej strony powodowej. W takiej sytuacji jedynie ustalenie przez Sąd, że pracownicy danego pracodawcy mogli wytoczyć przeciwko niemu powództwo występując jako współuczestnicy jednolici, mogłoby uzasadniać zastosowanie koncepcji rozszerzonej prawomocności wyroku. Takich szczegółowych ustaleń w sprawie objętej skargą kasacyjną nie było.

Nie zmienia to ustaleń zaskarżonego wyroku (które stwierdzają istnienie innych wyroków dotyczących podobnego potraktowania pracowników), iż nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, w związku z czym powódka nie stała się pracownicą pozwanej spółki S.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

Odnosnie do kosztów postępowania kasacyjnego zgłoszonych przez pozwanego ad. 2 przeciwko pozwanemu ad. 1 należało stwierdzić, że współuczestnik nie jest legitymowany do zaskarżenia orzeczenia przeciwko współuczestnikowi występującemu po tej samej stronie procesowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2020 r., IV CSK 566/18, LEX nr 3027529, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II BP 19/08, LEX nr 746168), co implikowało konstatację o braku podstaw do obciążania takimi kosztami drugiego pozwanego.

[a!]